

## Opinião: Sem falácias, a real do 1 bilhão

O vocábulo latino *argumentum ad logicam*, traduzido para o português como "a falácia da falácia", pode ocorrer quando se induz o (a) interlocutor (a) a uma conclusão errada a partir de um argumento falacioso. Essa prática antiga foi utilizada como arte da distração por Goebbels, publicitário de Hitler, ao estabelecer o princípio da transposição. Explicava ele que se deve transladar todos os males sociais ao inimigo e, se não puder negar más notícias, deve-se inventar outras que as distraiam. Sendo que a própria construção de um inimigo único era uma distração importante para desfocar dos problemas reais da sociedade (VIDIGAL, 2023). Convidamos-lhes a olhar para a realidade, afastando alguns argumentos falaciosos comumente apresentados sobre o trabalho plataformizado.

Freepik



Freepik

A começar pela assertiva de que novos paradigmas impostos pela globalização e por um avanço tecnológico associado à maior liberdade dos cidadãos trouxeram um vazio normativo que impede o reconhecimento do vínculo de emprego com trabalhadores uberizados. Vidigal afirma que as tentativas de criar outras categorias ou subcategorias de trabalhadores/as servem para desfocar do fato que a categoria já existe.

Ao elaborar novas proposições legislativas não se aplica a legislação que já existe. Ao se despender esforços debatendo e formulando novas categorias se descarta do arcabouço jurídico existente. A categoria jurídica do/a trabalhador/a das empresas-plataforma é empregado/a. O ordenamento jurídico brasileiro atual é suficiente para reconhecer a atividade desempenhada pelos/as motoristas, entregadores/as, entre outros/as, como trabalho subordinado, conseqüentemente como empregado/a (VIDIGAL, 2023).



Pela doutrina, aos/às adeptos/as da subordinação clássica, ao entender que o algoritmo faz as vezes do/a gerente, do/a supervisor/a e do/a capataz, vincula-se. Aos/às adeptos/as da subordinação estrutural de Maurício Godinho Delgado (2006), uma vez afastada a máscara de vínculo que é a falácia das empresas-plataforma serem todas de tecnologia, vincula-se. Mais recentemente, ao olhar especificamente para o trabalho no capitalismo de plataforma, autores (as) contribuíram com proposições para novas expressões da subordinação jurídica como a subordinação algorítmica (COUTINHO, 2021), a subordinação disruptiva (GAIA, 2019), a subordinação imersiva (GUSMÃO, 2023) e a subordinação digital (VIDIGAL, 2023). Por todas essas facetas da subordinação, vincula-se.

Ocorre que os elementos da realidade fática são manipulados pelo capital para mascarar o vínculo empregatício (VIDIGAL, 2023). A disrupção da empresa-plataforma de transporte não está na "nuvem", ou seja, na tecnologia que utilizam ou em seu "novo modelo de negócio". A disrupção está "para além da nuvem": encontra-se na violação do Direito (*law breakers*), tanto na violação do Direito nacional, como na construção de um espaço de suposta ausência de lei aplicável ao contrato de trabalho pactuado com os(as) motoristas (LEME, 2023). Houve uma construção forjada pelas empresas-plataforma de um espaço de não incidência do Direito, em especial do Direito do Trabalho, campo social e econômico no qual as empresas-plataforma construíram — e seguirão construindo — teses inusitadas de afastabilidade do seu espectro protetivo.

Por exemplo, insistem em se autodesignar como "plataformas de intermediação" de modo a confundir propositalmente a compreensão do problema. Em acórdão no TST, a Oitava Turma foi categórica ao afirmar que *"motoristas de Uber têm seus veículos por ela classificados, seguem regras rígidas, não formam clientela, não fixam preço, têm sua localização, trajetos e comportamento controlados e, quando são excluídos do aplicativo sobre o qual não têm qualquer ingerência, ficam sem trabalho"* (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067). Sendo assim, a Uber e empresas similares não realizam mera aproximação entre motorista e passageiro(a)(s), mas realizam toda a organização e controle da atividade laboral. As empresas-plataforma se utilizam de dispositivos digitais capazes de arregimentar e controlar o trabalho humano, clientes e dados em grande escala.

Outro truque retórico antiquíssimo é intitular a CLT como "velha", quando na realidade o texto celetista escrito em 1943, em sua maioria, ou foi já revogado ou teve alterada a sua redação: dos 628 artigos que dizem respeito às esferas individual e coletiva, apenas 278 não foram revogados expressamente (SOUTO MAIOR, 2017). Aliás, ao encontro da realidade social, da forma como o controle se dá na contemporaneidade, via informacional-digital, desde 2011 a CLT expressamente equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, conforme parágrafo único do artigo 6º. Logo, falacioso é dizer que o Direito do Trabalho brasileiro é produto exclusivo da 1ª fase de industrialização do país; surgiu antes desse modelo de produção (SOUZA, 2023) e permanece vivo. Ao longo de suas oito décadas continua atual e em condições de resolver os desafios advindos da uberização.



Outra falácia argumentativa costumeiramente cometida no debate sobre a negativa de vínculo diz que há um nexo de causalidade entre uma regulação do trabalho plataformizado e a geração/manutenção de empregos no setor, citando, para tanto, neste sentido, decisões do TST que afirmam que ao motorista é reservado cerca de 75% da tarifa, sobrando aproximadamente 25% para as plataformas. Entretanto, além de incorrer na falácia da generalização precipitada (ao presumir que a negativa de vínculo se trata de entendimento majoritário de todo o TST, quando, a bem da verdade, representa entendimento minoritário daquela Corte Superior, diante do placar por 4x3 das suas Turmas a favor do vínculo), também incorre na falácia da composição (assume o todo por uma das partes), ao se valer ou citar entendimento ou acórdão de apenas uma das Turmas do TST, principalmente da 4ª Turma, notoriamente conhecida por posicionamentos menos progressistas e mais favoráveis aos empregadores.

O discurso patronal do "se registrar, a empresa quebra" foi teoricamente desmontado por Keynes, mediante crítica interna, desde a primeira metade do século 20. Segundo Filgueiras (2012), basta estipular que, mesmo que fosse zero o salário em determinado país, sem incremento da demanda (no mercado de produtos ou via inversão), necessariamente nenhuma contratação se efetivaria. Em outras palavras, o nível de emprego é determinado fora do mercado de trabalho pelo nível de atividade econômica (demanda agregada) e não dentro dele, através de custos internos que inibem, mas não provocam a ação.

Esse argumento também incorre na falácia do *false cause*, uma vez que o percentual ou repasse de tarifas é debate ou questão irrelevante, especialmente na definição da onerosidade ou autonomia dos trabalhadores, quando se nota que são as empresas-plataforma quem definem, unilateralmente, todos os preços dos serviços, além de recolherem receitas de todas as corridas dos(as) motoristas, enquanto estes(as) só recebem de suas próprias corridas, por isso mesmo proporcionando às primeiras, como proprietária dos meios de produção, lucros ao nível dos bilhões, enquanto aos(às) vendedores(as) da sua força de trabalho sobram apenas míseros rendimentos.

Além disso, incorrem na falácia do *non sequitur*, pela qual a conclusão apresentada não decorre da causa indicada. Olvidam os(as) críticos(as) da sentença do bilhão que a discussão sobre a inviabilidade do modelo de negócios da plataforma passa por discussões que vão além da mera aritmética de repasses de tarifas. Efetivamente, desconsideram que o atual modelo de negócios plataformizado é baseado em extrema espoliação do máximo de trabalho humano, aliado a um sistema anticoncorrencial de *dumping social*, estruturado para quebrar concorrentes, especialmente táxis, com preços de tarifas baixíssimos e insustentáveis a longo prazo, sustentado por investidores-anjo, crentes na promessa de "automatização total do transporte de pessoas" em futuro breve, com vistas à obtenção de um monopólio do serviço e, assim, com possibilidade de cobrança de valores arbitrários e abusivos dos consumidores e repasse aos(às) motoristas do que bem entenderem.



Há também quem argumente que o reconhecimento de vínculo dos(as) trabalhadores plataformizados(as) tornaria o processo de ingresso ou admissão mais dificultoso do que ocorre atualmente com o modelo supostamente autônomo. Dessa vez, o argumento é falacioso por hipérbole e falso dilema ao apresentar que os(as) trabalhadores(as) só possuem duas opções ou alternativas: um modelo autônomo extremamente simples de admissão e um modelo celetista extremamente difícil e burocrático, de modo a impor a escolha entre ter emprego ou ter direitos, naturalizando o rebaixamento da remuneração da força de trabalho no nosso país.

A ação civil pública que condenou a empresa-plataforma em indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 1 bilhão de reais com destinação de 10% para as associações de motoristas por aplicativos, causou enorme repercussão. O valor da condenação equivale a aproximadamente 12% do faturamento da Uber no primeiro trimestre de 2023, fato este que foi, inclusive, ponderado na decisão judicial diante da capacidade econômico-financeira ser um dos critérios de análise para o arbitramento dos danos morais. Pode ser pouco para a empresa, ou muito quando se compara com o salário mínimo brasileiro. Mas a pergunta permanece no ar: o que fazer diante do fato de que 80% dos(as) trabalhadores plataformizados(as) no setor de transportes estão sem cobertura previdenciária (Pnad Contínua — 3º trimestre 2022) e que em caso de acidentes no trabalho ficarão totalmente desprotegidos(as)? Com tais externalidades é que a Justiça do Trabalho deve demonstrar preocupação.

A decisão proferida ainda demonstra sensibilidade ao perceber que a destinação às associações seria uma maneira de minimizar os impactos aos direitos coletivos do trabalho de milhares de motoristas em decorrência do imenso dano praticado pela conduta irresponsável e fraudulenta da Uber, como inúmeras pesquisas têm atestado, e como restou confirmado pela sentença. É sabido que algumas empresas-plataforma usam diversas estratégias para obstruir o crescimento de um movimento sindical forte, ao inibir que seu embrião se forme, impedindo ou dificultando a atuação de lideranças insurgentes. A prática de condutas antissindicais por empresas de transporte plataformizado vem sendo relatada por estudos acadêmicos há anos (LEME, CHAVES, RODRIGUES, 2017).

Há diversos casos de lideranças bloqueadas do acesso no aplicativo e, em pelo menos um deles, foi reconhecida judicialmente a conduta antissindical de uma empresa-plataforma em face de uma dirigente do Sindicato do Rio Grande do Sul (RT 0020882-91.2021.5.04.0201). Além de sofrerem condutas antissindicais, a imensa dificuldade que tais agrupamentos têm encontrado de se estabelecerem como órgãos representativos de classe também se dá porque *"os motoristas estão 'sem grana', cansados, com dores, sem suporte das empresas-plataforma e/ou cobertura previdenciária, sentindo-se como 'números', com suas vozes silenciadas"* (LEME, 2023). Ou seja, os sindicatos da categoria estão inteiramente imersos na luta pela sobrevivência imediata dos (as) trabalhadores (as).

Não fosse bastante, há quem manipule pelo medo, ao afirmar que caso a decisão da ação civil pública não seja reformada nas instâncias superiores, provocará a saída da Uber no mercado brasileiro. Essa chantagem de descontinuidade já ocorreu em outros países e não se concretizou após a promulgação da lei trabalhista, a exemplo da permanência das operações da empresa na Colômbia; na Espanha, em verdade, as atividades foram continuadas com a Lei Rider (Decreto Real nº 09/2021); assim como na Holanda, que é o país-sede da Uber na Europa (CARELLI; OLIVEIRA, 2021).



Não é inteiramente sem motivo que os (as) motoristas plataformizados (as) expressem tanta resistência ao enquadramento jurídico do emprego, com a distópica perda de liberdade e flexibilidade. Muito dessa resistência decorre do temor de perderem a única fonte de renda que acessam no momento, muito disso como produto da manipulação das plataformas que disseminam uma compreensão errônea em vários aspectos do contrato de emprego, além de diferentes ameaças, inclusive de forma velada (LEME, 2023). Fato é que a estratégia das empresas-plataforma é deslocar o centro do atual debate acerca da regulação para a discussão acerca de os(as) motoristas "quererem ou não" o vínculo de emprego, enquanto os dados de pesquisas científicas revelam que esse "desejo" é intermediado pelo "medo" de se perder o trabalho. Em síntese, alguns motoristas não defendem o reconhecimento do vínculo de emprego pelo simples receio "de a Uber ir embora" e eles(as) perderem o trabalho (LEME, 2023).

Assim, desprotegidos (as) de direitos trabalhistas e sociais, na concretude do trabalho plataformizado os (as) trabalhadores (as) são hiper explorados (as), espoliados (as) e expropriados (as), vivenciando condições de trabalho precárias e estas, de fato, estão longe de ser um nirvana.

## Referências

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As plataformas digitais e o direito do trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*. São Paulo, LTr, ano 70, nº 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

FILGUEIRAS, Vitor A. Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008. Salvador: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas-UFBA (Tese de Doutorado), 2012.

GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019

GUSMÃO, Xerxes. A Subordinação Imersiva. In: Viviane Vidigal; Oscar Krost (Org.). Adeus Direito, Tecnologia e Trabalho. 1ed.. Leme/SP: Editora Mizuno, 2023. (no prelo)

LEME, Ana Carolina Reis Paes. De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil. São Paulo: LTr, 2023.



LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do direito do trabalho no Brasil: Curso de direito do trabalho, vol. I, parte II. São Paulo: Ltr, 2017.

SOUZA, Ilan Fonseca. Autoritarismo e formação do Direito do Trabalho no Brasil até a CLT: do trabalho escravo ao trabalho análogo. Revista TST, Porto Alegre, vol. 89, no 1, p. 70-92, jan./mar. 2023.

VIDIGAL, Viviane. Baile de máscaras: as plataformas digitais, o debate regulatório e a arte da distração. 2023. (Blog). <https://direitodotrabalhocritico.com/2023/02/24/baile-de-mascaras-as-plataformas-digitais-o-debate-regulatorio-e-a-arte-da-distracao/>

\_\_\_\_\_. Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias. 1.ed. Leme/SP: Editora Mizuno, 2023.

## Meta Fields