

QUESTÃO 1

O fenômeno jurídico - sobretudo da maneira que usualmente é explicitado - apresenta-se como um fim em si mesmo. Aqui, vale o destaque para a palavra "apresenta-se" tal qual Marx faz na abertura do Volume 1 d'O Capital em que diz que nas sociedades em que vigora o modo de produção capitalista, as coisas apresentam-se como uma "enorme coleção de mercadorias". Eis a aparência do fenômeno jurídico: uma coleção de leis, decisões, textos normativos que se sucedem pelo tempo, apagando, assim, a relação social intrínseca ao processo de produção jurídica.

O Direito do Trabalho encontra explicação de sua existência nas lutas históricas de trabalhadores e trabalhadoras (a esse respeito, interessa conferir o texto "Notas para uma revisita da História do Direito do Trabalho" de Carlos Freitas e Marile Oliveira, bem como o comentário do debate principiológico entre Américo Plá Rodríguez e Mario de la Cueva, feito por Sayonara Continho Grillo). A explicação do fim da escravidão no Brasil encontra-se antes nos movimentos de resistência, com destaque para os quilombos, do que na assinatura da Lei Áurea (conferir o texto de J. Reis, de 1993, sobre "A greve negra de 1857 em Salvador"); a explicação da CLT encontra-se antes nas lutas de trabalhadores inclusive por meio de greves gerais, como a de 1917, do que na assinatura num evento festivo no Estádio de São Januário em 1º de maio de 1943. A CF/88 explica-se muito mais pelas greves operárias do final dos anos 70, do que pelo catártico discurso de Ulysses Guimarães em 5 de outubro de 1988.

Assim, a crise dos princípios Trabalhista decorre de um movimento concreto que observamos na sociedade: a ânsia do capital se expandir ilimitadamente, ~~sem~~ ~~para~~ atacando todo

tipo de regulação que lhe impunha limites. Só é possível compreender o ataque aos Princípios formadores e interferidores do Direito do Trabalho como a expressão jurídica do ataque do Capital ~~aos~~ à classe trabalhadora.

Do ponto de vista político, observamos, no Brasil, os primeiros passos de ataque aos Direitos Sociais como política de Estado por meio da ditadura militar. Carlos Freitas nos recorda que tanto a substituição da estabilidade decenal pelo FGTS, quanto a Lei Trabalho Temporário (Lei 6.019) foram obras da ditadura empresarial-militar, arquitetadas por Roberto Campos. Desde então, apesar do suspiro democrático do momento constituinte, as iniciativas desregulamentadoras dos Direitos Sociais - e, por isso mesmo, antidemocráticas - tiveram fôlego, sobretudo nos governos Collor, FHC, Temer e Bolsonaro.

Do ponto de vista da doutrina trabalhista, uma das primeiras vozes a colocar os Princípios de Direito do Trabalho em xeque foi o Prof. Arien Sávio Renuita. Estudante negacionista do Princípio Tutelar ou Protetivo, Renuita advogou pela existência de 3 princípios no ordenamento trabalhista: a liberdade de trabalho, o trabalho não ser uma mercadoria e a dignidade do trabalhador (É curioso que no livro em homenagem ao maior estudioso dos Princípios do Direito do Trabalho em nosso país - o Prof. Pinho Pedreira - o primeiro artigo do livro é justamente de Renuita).

Tal qual Américo Plá, Prof. Pinho Pedreira era um defensor do Princípio Protetivo. Reconhecendo como Princípios do Direito do Trabalho, também, a Norma mais favorável, a Condição mais benéfica, o In dubio pro operário, a Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, a Continuidade da Relação de Emprego, a Igualdade, a Primazia da Realidade e a Razoabilidade.

Ainda na seara doutrinária, Souto Maior em seu Curso de

História do Direito do Trabalho no Brasil, recorda que ~~em~~ ao Ministrar a Aula Inaugural do Ano Letivo de 1989, o Prof. Cláudio Magalhães proclamava às alunas e os alunos ingressantes na FD-USP a negarem a aplicação da nova Constituição que seria um texto ~~politicamente~~ meramente político, sem validade jurídica prática. Aliás, na própria constituinte, há o debate entre Sarney e Ulysses em que, reclamando dos Direitos Sociais inscritos no texto constitucional, dizia que ~~tais~~ tais Direitos tornariam o país "ingovernável", ~~esse~~ sendo como réplica do Presidente da Assembleia Nacional Constituinte que "ingovernável é a fome e a miséria".

Há, no mundo inteiro, um avanço do modelo de desigualdade imposto pelo neoliberalismo. Margaret Thatcher dizia - como aduz Renata Queiroz em seu "Direito do Trabalho: uma introdução jurídico-política" - que o plano neoliberal não se bastava em abrir mercados, privatizar bens públicos e restringir (e mesmo extinguir) direitos, que tais mudanças econômicas eram o método, mas o objetivo era ganhar a cabeça da população. Ano após ano, vemos que - até agora - o objetivo tem dado certo. A Professora Maria Cecília Máximo Teodoro nos mostra em seu "Síndrome de Patricio" como a ideologia logia neoliberal está, tal qual uma Síndrome de Estocolmo, dificultando a aquisição de consciência de classe por parte da classe trabalhadora que, por vezes, se identifica mais com a figura do empregador (a mais próxima e concreta figura de exploração) do que com seus colegas de trabalho. Neste mesmo sentido, Mark Fisher reconhecerá ~~que hoje é~~ em seu "Realismo Capitalista" que hoje é mais fácil imaginarmos o fim da humanidade do que o fim do capitalismo, uma prova de êxito do slogan tatcheriano de "There is no alternative".

Ainda no campo fático, em janeiro de 2026, a OXFAM divulgou seu relatório "A grande escolha: democracia ou riqueza

extrema" (o título faz referência à frase de Louis Brandeis, juiz da Suprema Corte estadunidense quem ~~se~~ afirmou "pobres ter uma duvida ou acumulação extrema de riqueza, as duas coisas é impossível")
nossa casa ~~se~~ que após isso a riqueza ~~de~~ tem se multiplicado de forma absolutamente preocupante e ~~mas~~ não se reverendo em ~~adversões~~ ~~signi~~ redução significativa da pobreza. Bilionários, conduzi o Relatório de 2026, são uma ameaça para sistemas democráticos. Das 10 maiores redes sociais, 9 são de propriedade de apenas 6 bilionários. As redes sociais, por sua vez, são fontes de propagação de ~~dis~~ ideologias de extrema direita, enquanto silenciam - diminuindo o alcance - de discursos críticos ao capitalismo. Esse ecossistema alimenta o enfraquecimento das lutas ~~que~~ ~~resultar~~ sociais que resultaram na criação dos Princípios Trabalhistas.

De volta ao Direito, negrite-se também o ~~mau~~ mau uso que se faz da Teoria dos Princípios para que o Poder Judiciário negue Direitos Sociais aos Trabalhadores. Bom exemplo, veja a argumentação superficial utilizada ~~para~~ pelo Ministro Barroso para afastar a prescrição trienal da FGTS por achá-la desnecessária - sem maiores explicações. Ou ainda, o silenciamento de ~~sobretudo~~ sobre Princípio Protetivo e "Liberdade Econômica" do Ministro Fux no Tema 725 que recoloniza a constitucionalidade de terceirizações irrestrita.

Plá, porém, esperança. Mestre Pinho afirmava que a concretização do Princípio Protetivo se dá por intervenção estatal, negociações coletiva e autotutela. O ataque aos Princípios e ao Direito do Trabalho resulta concretamente em uma piora das condições materiais de vida da classe trabalhadora. Essas condições precárias foram justamente o que levaram trabalhadores e trabalhadoras a se levantarem para lutar. ~~desde~~ É de se reconhecer que o Direito do Trabalho tem também ~~est~~ esse caráter contraditório de garantir as condições de reprodução da força de trabalho, tentar apaziguar a luta de classes. Quando o Poder Econômico passa a destruir a principal lógica trabalhista, é a hora em que

trabalhadoras e trabalhadores se colocam em luta por sua própria sobrevivência e, com isso, abrem a possibilidade de criar um novo mundo. Oxalá, um mundo de paz e Justiça Social.

QUESTÃO 2

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, na Parte XIII do Tratado de Versalhes que pôs colocou fim à Primeira Guerra Mundial, com a consigna de que era impossível garantir uma paz duradoura sem garantir justiça social para todos. Após a 2ª Guerra Mundial, a Declaração da Filadélfia (1946) é incorporada à Constituição da OIT. Esta, por sua vez, prevê expressamente três órgãos: a Conferência da OIT que é o órgão deliberativo máximo, o Comitê de Administração, composto por 56 membros (28 representantes dos Estados, 14 dos trabalhadores e 14 dos empregadores) e a Oficina Internacional do Trabalho (ou "Bureau") com sede em Genebra e funções administrativas.

Durante as Conferências são discutidos temas de interesse do mundo do trabalho, sendo três os tipos ~~norma~~ de documentos normativos mais importantes que podem ser aprovados: as Convenções, os Protocolos e as Recomendações (neste ano, a Conferência irá dar sequência ao debate que iniciou ~~em~~ na Conferência passada no sentido de "garantir trabalho digno em uma economia de plataformas", a decisão de 2025 foi que em 2026 seriam aprovada uma Convenção e uma Recomendação sobre trabalho platformizado).

As Convenções e os Protocolos possuem natureza

jurídica de Tratados Internacionais e, portanto, seguem o regime estabelecido pela Convenção de Viena de Direito dos Tratados, de 1969. Os Protocolos, em geral, atualizam o conteúdo das Convenções, como é o caso do Protocolo que atualiza a Convenção 29 de abolição do trabalho obrigatório ou forçado. Já as Recomendações funcionam como guias para a aplicação das Convenções ou para o estabelecimento de políticas que regulem o mundo do trabalho, porém, sem alcançar o grau de normatividade de Convenções e Protocolos (vale mencionar a importante Recomendação 198, de 2006, sobre relações de emprego).

A priori, para que uma Convenção seja exigida faça parte do ordenamento brasileiro ela deve ser internalizada. Porém, é de se destacar a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais relativos ao Trabalho de 1998 que, ~~em~~ com base na Declaração de Filadélfia - que, como vimos, faz parte da Constituição da OIT - reconhece "core obligations", ou seja, obrigações que se impõem a todos os países membros da OIT, pelo mero fato de terem se comprometido com a Constituição da OIT. Originalmente essas "core obligations" - que compõem um "jus cogens" trabalhista, segundo parte da doutrina, como Valério Mazzuoli* - tratavam de 4 temas e abrangiam 8 Convenções: abolição do trabalho obrigatório ou forçado, liberdade sindical, combate à discriminação e combate ao trabalho infantil. Em 2022, a Declaração foi emendada para incluir, também, ~~o direito~~ a saúde e segurança do trabalhador.

Para que uma Convenção seja incorporada ao ordenamento brasileiro é ~~necessário~~ são necessárias ações no plano interno e internacional, já que ~~vige no Brasil~~. O primeiro passo se dá no âmbito internacional, é a celebração do Tratado, que ocorre na própria Conferência. A seguir, tem-se a necessidade de aprovação ou referendo no Congresso Nacional, que resultará em um Decreto Legislativo. Com isso, o país procederá a ratificação por meio do depósito do

documento na Oficina Internacional do Trabalho e, por fim, há a Promulgação Interna que se dá por meio de Decreto Presidencial (importante alertar quanto à explícita invalidade do ato de revogação do governo FHC em relação à Convenção 158 que garantiria ao Brasil maior segurança nas relações de emprego).

A CRFB, em seu art. 5º, § 2º abre o ordenamento jurídico nacional ao sistema internacional de Direitos Humanos e, no art. 5º, § 3º, reconhece status constitucional aos Tratados de Direitos Humanos que forem internalizados de maneira a respeitar os quóruns necessários para a aprovação de Proposta de Emenda à Constituição.

A questão que se coloca é quanto aos Tratados de Direitos Humanos que não obedeceram tal quórum. A Professora Flávia Piovesan, bem como o Prof. Caetano de Almeida Trindade, opinaram que tais normas deveriam ter status constitucional. Porém, seguindo no bojo da ação que discutia a ~~inconstitucionalidade~~ inconstitucionalidade da prisão civil do depositário infiel em face da proibição de prisão civil por dívida da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), o STF decidiu pelo status supralegal das Normas de Direito Internacional que tratam de Direitos Humanos.

A próxima pergunta é saber se as Normas da OIT se caracterizam ou não como Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Há certa divergência doutrinária e muita timidez jurisdicional, porém, a resposta é afirmativa. Quanto às dez Convenções Fundamentais não resta qualquer dúvida, porém, também deve pairar questionamento quanto às Convenções Prioritárias ou às denominadas técnicas. É que a Corte Interamericana de Direitos Humanos tem reiteradamente decidido, desde 2017 - quando do Caso *Lagos del Campo vs. Peru* - tanto pela indivisibilidade e interdependência dos Direitos Humanos, o que significa a ~~total~~ superação de qualquer diferenciação de status normativo entre os assim chamados Direitos

Individuais, Cíveis e Políticos e os Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA), quanto pelo explícito reconhecimento de sua própria justiciabilidade direta dos DESA, por meio do artigo 26. E mais: por vezes, Convenções da OIT são ~~base~~ usadas como base de decisões da Corte IDH, como nos casos Fazenda Brasil Verde, Fabrica de Fogos Santo Antônio, Buzos Miskitos, Ferreira Gomes, e, inclusive em Opiniões Consultivas como a OC n° 22-21 que trata de liberdade sindical com perspectiva de gênero.

Assim, diante desse quadro normativo, faz-se necessário o uso de Convenções da OIT ratificadas e internalizadas pelo Brasil como parâmetro para a realização do controle de convencionalidade. Nesse sentido, a Resolução n° 123/2022, do Conselho Nacional de Justiça impõe que a magistratura utilize Tratados Internacionais e decisões da Corte IDH como ratio decidendi, exigindo, inclusive, o controle de convencionalidade. Até o momento, o controle de convencionalidade utilizando-se de Convenções da OIT não tem sido popularizado, porém, do ponto de vista doutrinário é desenvolvido por acadêmicos como Valério Mazzuoli. Também no âmbito do Ministério Público, o Conselho Nacional do MPJ editou norma análoga à citada Resolução n° 123/2022, do CNJ.

QUESTÃO 3

Formalmente, a escravidão foi abolida em 1888, em 1889 tivemos a Proclamação da República e em 1890 a edição de um Código Penal que originalmente, como nos conta Evaristo de Moraes (Pai), em seu Aparentamentos de Direito

Operário, de 1905, criminalizava a greve. Tal criminalização não perdurou: diante da greve dos carroceiros que contou com grande apoio popular na Capital do país, o legislador recuou, criminalizando a greve que se utilizasse de meios violentos. É importante fazer tal resgate histórico para ~~que~~ desconstruir narrativas apocalípticas de uma vitória final do capital perante a classe trabalhadora.

Aliás, atualmente, a desconstrução de falsas narrativas ocupa grande parte do tempo daqueles que ~~se~~ se dedicam à concretização dos Direitos Sociais. Nesse sentido, os Professores Murilo Oliveira, Sayonara Grillo e Rodrigo Carelli, em artigo - smj - de 2020, desconstróem vários mitos com relação ao trabalho platformizado. Em primeiro lugar, há que se reconhecer que a Uber, a Ifood, a ~~AirB~~ a 99 são, antes de mais nada, empresas. São empresas que se utilizam de tecnologia para desenvolver parte da atividade econômica, mas, ainda assim, são empresas - não são "plataformas digitais" que aparecem com entes despersonalizados. E mais: são empresas que empregam, ou seja que se utilizam das formas contratuais trabalhistas para empregar suas dezenas de milhares de funcionários pelo mundo afora. Como nos lembra Wanise Cabral em seu artigo sobre a estratégia ~~e~~ o uso da jurimetria como estratégia de litígio pela Uber, a maior parte dos funcionários da Uber desempenham atividades de marketing: é dizer, faz-se necessário muito trabalho para a construção da ideologia empreendedora ~~e~~ propagada por essas grandes corporações.

De volta ao artigo de Oliveira et al., propõe-se o reconhecimento de dois tipos de plataformas (empresas que se utilizam da tecnologia): aquelas plataformas de trabalho puras e as híbridas. No primeiro tipo o que se tem é o uso da tecnologia para a criação de um verdadeiro marketplace, ~~tal qual uma feira~~. Cita-se o exemplo da Get Ninjas, em que a empresa atua para ligar prestador de serviço a cliente, sem impor qualquer tipo de punição ou hierarquia ao

trabalhador. Assim, por exemplo, no AirBnb, o cliente busca acomodações e a plataforma mostra os diferentes imóveis cadastrados. Isso distribui a receita no caso da Uber, em que o trabalhador não tem a possibilidade, por exemplo de impor o preço da corrida, ou fazer sua clientela própria. Pelas mais distintas formas, o trabalhador se subordina cada vez mais à plataforma híbrida de trabalho, seja pelo controle algorítmico, pela análise sistema de avaliação de usuários, pelo poder punitivo da empresa, o resultado é uma precarização cada vez maior, com o perigo da mercadoria força de trabalho assumindo os riscos da atividade, trabalhadores mais e recebendo menos.

Outro mito é que ~~tem~~ o negócio de tais plataformas seria "soluções tecnológicas". É curioso que tal argumento fora desmentido pelo Min. Alexandre de Moraes ~~em~~ quando o WhatsApp se Telogram se recusou a cumprir ordens judiciais alegando que se tratava de empresa de tecnologia e não de comunicação.

No historicamente recente mundo do trabalho (formalmente) livre brasileiro, temos construído dois modelos de contratação: o autônomo / de regulação civil e ~~estatutário~~ o dependente, de regulação trabalhista. Ao longo dos anos, não foram poucas as tentativas de criar figuras intermediárias que, geralmente, sob a desculpa de "regular uma zona cinzenta" encobria o reconhecimento da relação de emprego. Como exemplo, é possível citar entre tentativas que foram positivadas e que não emplacaram - o cooperado, o parassubordinado, o estagiário, o ~~quase~~ ~~estatutário~~, o transportador de carga autônomo, o pejetizado (fraude óbvia que aversa destruir todo o sistema trabalhista por meio do Temo 1389, do STF), entre outros.

~~De~~ Por vezes, o STF tem chancelado a precarização de vínculos, como é o caso da ~~extração~~ ~~de~~ ~~de~~ heterodoxa decisão na ADC n.º 16 sobre terceirização na Administração Pública, ~~de~~ ~~de~~ do reconhecimento da contratualização civil comercial na relação

uma empresa de transporte e transportador autônomo de carga (confinar texto de Prof. Maurice Calvo que descreve o litúrgico em este caso e os a tragédia da terceirização (Collyer de) regulamentação "supremacia" da terceirização), o Tema 725 de terceirização, ~~o~~ e o reconhecimento de constitucionalidade da lei do São Paulo.

Do ponto de vista da regulação civil, o trabalhador plataforma sofre de um déficit de contratualidade.

O argumento da empresa segundo o qual a regulação seria regida pelos seus Termos de Uso não cabe no ordenamento jurídico nacional, nem mesmo no ramo civil, já que os termos e condições mudam constantemente, sem que ele possa manifestar sua vontade. Além disso, não se preserva nem o equilíbrio contratual (há direitos para a empresa e deveres para o trabalhador), nem se garante o direito à informação e a proteção de dados da LGPD.

Agora, não há a necessidade de se cogitar a regulação ~~trabalho~~ civil, uma vez que os artigos 2º, 3º e 3º da CLT se amoldam perfeitamente à situação do trabalhador plataforma. Por décadas, a ~~legislação~~ jurisdição laboral reconheceu o vínculo de emprego de trabalhadores que, contratados sob diferentes modalidades, desempenhavam suas atividades de maneira habitual (ou não eventual), onerosa, pessoal e dependente. É o Princípio da Privatização da Realidade que consta não só no ordenamento brasileiro, mas, também da legislação de trabalho da maioria dos países latino e europeus, bem como está positivado previsto na Recomendação 198 da OIT, na Diretiva 2024/12831 da União Europeia (especificamente para o trabalho plataforma) e, até mesmo no texto que se tem até agora ~~em~~ em discussão no ciclo de duas Conferências da OIT que estão discutindo o trabalho digno na economia de plataformas.

Quanto à jornada de trabalho a CLT também já carrega a ~~necessária~~ tão reivindicada flexibilização, sendo tanto quando, por exemplo, na previsão do trabalho intermitente, trazida pela Lei 13.467/2017. Outrossim, o PL nº 240/2025, apresentado pelo Dep. Vicentinho (PT-SP) propunha a explicitação ~~da~~ de que no trabalho plataformizado era o trabalhador quem buscava a atividade, mantendo-se, assim, liberado da "alea" do empregador. O Deputado paulista afirmou na justificativa que era chegada a hora de "modernizar o Direito do Trabalho" para flexibilizar ~~não os~~ o Poder Empreg do Empregador. Infelizmente, o projeto foi apensado ao PLP 152/2025 do Dep. Luiz Gastão e sumariamente ignorado no relatório final do Dep. Augusto Coutinho (REP.-PE).

Além disso, lei de 2015 alterou a CLT para introduzir ~~o trabalhador~~ regramento celetista específico para motoristas que podem ~~q~~ ser remunerados com base nas distâncias percorridas (arts. 235-G e 235-H, da CLT). A CLT, também, antes disso, já previa a possibilidade de produção por peça. Assim, do ponto de vista jurídico não existe nenhum motivo para não reconhecer o vínculo empregatício de trabalhadores plataformizados como motoristas e entregadores. Neste sentido, a inovação do artigo 6º que reconhece o exercício do ~~trabalho~~ poder patronal por meio de meios telemáticos - o que não pode deixar de englobar o algoritmo.

Do ponto de vista internacional, diversas experiências têm reconhecido a aplicação da legislação trabalhista a esses trabalhadores. Além da já citada Diretiva Europeia, ~~há e da Resolu~~ há menção expressa a ~~tal~~ necessidade de tal reconhecimento na Opinião Consultiva ~~21-27~~ 21-27, da Corte IDH sobre liberdade sindical com perspectiva de gênero, há legislações ~~que~~ como a introdução do Capítulo XIV-Bis à Ley Federal del Trabajo Mexicana ou a Ley Riden da Espanha que expressamente fazem cumprir tal

reconhecimento. Assim, não é possível afirmar, partindo da reflexão do ordenamento jurídico atual, que a plataformaização e a uberização suplantaram formas tradicionais de trabalho, baseadas em contratos formalizados pela CLT.

A organização desses trabalhadores enfrenta dificuldades. Seja do ponto de vista jurídico, seja ~~de~~ ideológico, seja político. Há algumas associações de motoristas e entregadores pelo Brasil. Algumas aspiram tornar-se sindicatos como a FENASMAPP, a Federação Nacional de Sindicatos de Motoristas de Aplicativo. Outras associações possuem certo rechaço à ideia de sindicato como, por vezes, demonstra ser algumas lideranças da ANEA, a Aliança Nacional de Entregadores por Aplicativos. Há muita troca de informações por meio de grupos de WhatsApp, Telegram e Páginas de Instagram. Muitas vezes, lideranças são cooptadas ~~por~~ pelas empresas ou simplesmente boicotadas. Foi o caso da Presidenta do ~~Sindicato dos Trabalhadores de Plata~~ SINTRAPLIS, Carina Trindade, do Rio Grande do Sul que foi bloqueada do aplicativo 99, em conduta antissindical reconhecida pelo Poder Judiciário.

Durante a pandemia, os ~~trab~~ entregadores que cotidianamente arriscavam suas vidas, fizeram importante paralisação denominada "Breve dos Apps", que chamou a atenção da sociedade para a importância daqueles trabalhadores e trabalhadoras. Em abril de 2025, novo breque foi realizado em diversas partes do país. Como consequência ~~houve~~ aconteceram audiências públicas ~~como na~~ Câmara dos Deputados ~~que~~ convocadas pelo então Deputado Boulos (PSOL-SP), alguns projetos de lei foram propostos, porém, até o presente momento, ao que parece, o que tem maior força - apoiado publicamente por Hugo Motta e pela Presidência da República - é o PLP 152/2025 que expressamente retira a proteção celetista, afirmando se

trabalho de trabalhador autônomo, sem subordinação.

Relatórios como o realizado pelo Instituto de Nutrição Josué de Castro, da UFRJ dão conta que aproximadamente um terço (32,8%) dos entregadores estão em algum grau de insegurança alimentar. Pesquisas realizadas pelo grupo liderado pelo Prof. Murilo Oliveira na UFBA e ~~por~~ pelo Prof. Rodrigo Carelli na UFRJ mostram que o trabalhador plataforma trabalha mais horas e ganha proporcionalmente menos pelas horas trabalhadas. Há, entre eles, grave crise de saúde mental que se aprofunda ~~quando~~ ainda mais em trabalhadores historicamente excluídos do mercado formal, como mulheres e negros. A situação de precarização é alarmante. Mas, a história do Direito do Trabalho mostra que a classe trabalhadora, diante de seus desafios, é capaz de mudar totalmente as leis, o cenário, o horizonte. Foi assim com a greve dos cocheiros de 1890, poderá ser assim no próximo ~~pre~~ Bregue dos Apps.