

JOVAIR SIQUEIRA

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Anápolis - Go
2024**

JOVAIR SIQUEIRA

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da UniEvangélica como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em direito.

Prof. Ma. Orientadora: Evellyn Coelho Clemente.

**Anápolis, Go
2024**

FOLHA DE APROVAÇÃO

JOVAIR SIQUEIRA

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Anápolis, ___/___/_____.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus; sem ele eu não teria capacidade para desenvolver este trabalho.

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais e familiares, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

À professora Evellyn Coelho Clemente, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

A força do direito deve superar o direito da força.

Rui Barbosa

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender a “Uberização” do trabalho no Brasil. O surgimento da “Uberização” do trabalho é uma tendência global, e o Brasil tem experimentado o exponencial crescimento deste tipo de relações de trabalho nos últimos anos. Milhões de trabalhadores brasileiros dependem agora exclusivamente em plataformas digitais para obter seus rendimentos, sem qualquer proteção trabalhista. Argumentamos que Marx *O capital* fornece um ponto de partida rigoroso para a compreensão deste processo e das suas consequências para trabalhadores. Basicamente, as relações de trabalho da uberizadas baseiam-se em empregos descentralizados, freelancers e sob demanda, sem contrato e salário fixo – realizados geralmente em plataformas digitais – conhecidos como Uberização. Os rendimentos destes trabalhadores baseiam-se exclusivamente no número de trabalhos/tarefas que realizam. Da uberização do trabalho emerge um grande número de consequências. Como já está claro, essas relações trabalhistas estão diretamente ligadas à intensificação do trabalho, à expansão da jornada de trabalho, à baixa remuneração, à ausência de direitos trabalhistas, à ampliação do controle indireto sobre o processo de trabalho, etc. Neste contexto é objetivo geral de trabalho de conclusão de curso discutir a Uberização das relações de trabalho no Brasil. Sendo que, são objetivos específicos: (i) Discutir as garantias fundamentais das relações de trabalho; (ii) Discutir as inovações tecnológicas e a legislação; (iii) Discutir a uberização das relações de trabalho perante à posição jurídica e legislativa brasileira. Para tal foi realizada uma revisão bibliográfica explorativa e qualitativa.

Palavra-chave: Uberização. Legislação Brasileira. Relações de Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I - AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
1.1 Conceito.....	14
1.2 Evolução Histórica da legislação trabalhista	17
1.3 Evolução Legislativa	20
CAPÍTULO II – AS INOVAÇÕES QUE A TECNOLOGIA DEMANDA DAS LEIS	24
2.1 Conceito	25
2.2 Precarização das relações de trabalho	29
2.3 Riscos e jurisprudência.....	31
CAPÍTULO III – POSIÇÃO JURÍDICA E LEGISLATIVA	34
3.1 Reivindicações trabalhistas contra empresas de aplicativos.....	34
3.2. Posicionamento doutrinário.....	38
3.3. Posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ e STF)	41
CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos tem sido possível observar o surgimento de uma síntese muito peculiar entre as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e as relações de trabalho descentralizadas, independentes e sob demanda. Por um lado, existem plataformas digitais que conectam produtores e consumidores e, por outro, trabalhadores gig sem salário fixo e direitos trabalhistas básicos. Esta combinação particular tem sido caracterizada como Gig Economy e as relações de trabalho específicas como Uberização (Zorob, 2019).

Só para ter em conta a dimensão deste processo, em 2018 o volume bruto da Uberização das relações de trabalho foi de 204 mil milhões de dólares a nível mundial; em 2019, esse número cresceu para mais de US\$ 250 bilhões e deve crescer para mais de US\$ 450 bilhões em 2023. Dentro desses números, o setor de transportes corresponde a 58% do volume bruto total. Regionalmente, os países líderes deste total são os EUA, Brasil, França e Reino Unido, respectivamente. Em comparação com as economias desenvolvidas, os países subdesenvolvidos tiveram um aumento de 30% na utilização de gig work em plataformas digitais. Ou seja, este fenómeno é uma tendência global no capitalismo contemporâneo (Johnston; Land-Kazlauskas, 2019).

Basicamente, as relações de trabalho da uberizadas baseiam-se em empregos descentralizados, freelancers e sob demanda, sem contrato e salário fixo – realizados geralmente em plataformas digitais – conhecidos como Uberização. Os rendimentos destes trabalhadores baseiam-se exclusivamente no número de trabalhos/tarefas que realizam. Da uberização do trabalho emerge um grande número de consequências. Como já está claro, essas relações trabalhistas estão diretamente ligadas à intensificação do trabalho, à expansão da jornada de trabalho, à baixa remuneração, à ausência de direitos trabalhistas, à ampliação do controle indireto sobre o processo

de trabalho, etc (Fontes, 2017).

No entanto, embora pareça que a uberização do trabalho seja uma característica nova no capitalismo contemporâneo, não é possível argumentar que estas relações de trabalho sejam novas. É claro que carrega a combinação de plataformas digitais e relações de trabalho descentralizadas, mas podemos identificar que Marx (1993) via esse processo como tendência constitutiva da economia capitalista. Mais do que isso, ao analisar o salário por peça em *O Capital* Marx argumentou que a remuneração por tarefas/trabalhos não altera a natureza das relações de trabalho e é uma tendência por excelência no capitalismo e já identificou as principais consequências para a classe trabalhadora.

A expansão (embora não a gênese) da Uberização do trabalho está intimamente relacionada a recente crise econômica capitalista (padrão de acumulação neoliberal). A ofensiva do capital sobre o trabalho durante este período de crise abriu a possibilidade da expansão do fenômeno como resultado da explosão do desemprego e da destruição de redes básicas de segurança social. Num ambiente de crise e de falta de oportunidades, com os empregos formais se tornando cada vez mais escassos, os trabalhadores não têm escolha senão integrar-se neste processo de Uberização. Não há alternativa senão ser um trabalhador para sobreviver.

Esta é uma tendência mundial e pode ser observada em muitos países. O caso brasileiro não é diferente. Em menos de uma década, assistimos a um rápido crescimento deste fenômeno em todo o mundo. Hoje, segundo o IBGE e o Instituto Locomotiva, mais de 5 milhões de trabalhadores brasileiros obtêm sua principal fonte de renda em plataformas digitais como Uber e pelo menos 17 milhões obtêm algum rendimento ocasional a partir de plataformas digitais. Apesar do mercado de trabalho brasileiro sempre incluir um número significativo de trabalhadores com emprego informal, argumentamos que a crise brasileira, o programa de austeridade e a ofensiva do capital contra o trabalho iniciada em 2014 favoreceu a considerável expansão da Uberização do trabalho (Pires; Pinto, 2020).

Neste contexto é objetivo geral de trabalho de conclusão de curso discutir a Uberização das relações de trabalho no Brasil. Sendo que, são objetivos específicos: (i) Discutir as garantias fundamentais das relações de trabalho; (ii) Discutir as inovações tecnológicas e a legislação; (iii) Discutir a uberização das relações de trabalho perante à posição jurídica e legislativa brasileira.

Gil (2002, pg. 17), que define pesquisa como sendo "o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos". Neste contexto, revisar a literatura é atividade essencial no desenvolvimento de trabalhos acadêmicos e científicos. A realização de uma revisão de literatura evita a duplicação de pesquisas ou, quando for de interesse, o reaproveitamento e a aplicação de pesquisas em diferentes escalas e contextos.

Pretende-se a realização de uma revisão bibliográfica sistemática de cunho exploratório e qualitativo. As revisões sistemáticas têm objetivo de identificar, obter, filtrar, avaliar e sintetizar (ou resumir) os estudos primários relevantes para responder uma dada pergunta de pesquisa. Revisões sistemáticas diferem das revisões narrativas da literatura por aplicarem métodos transparentes, baseados em decisões tecnicamente fundamentadas e imparciais, portanto, são reproduzíveis (Galvão; Ricarte, 2019).

Segundo Lakatos e Marconi (2003), esse tipo de pesquisa visa uma interpretação particular do objeto que está sendo investigado. Como, ela concentra sua atenção no específico, nas peculiaridades, interesses e não é apenas explicar, mas entender os fenômenos que ele estuda dentro do contexto em que aparecem. Sendo que revisões sistemáticas são consideradas estudos secundários, que têm nos estudos primários sua fonte de dados.

A pesquisa tem caráter do tipo exploratório, que segundo Gil (2002) proporciona maior familiaridade com as questões, a fim de obter mais detalhes e torná-lo mais explícito. Além disso, aprimora ideias de descobertas, sempre com uma visão crítica. O estudo será apoiado por pesquisa bibliográfica, uma vez que esta ajuda a medir o conhecimento com outras pesquisas relacionadas ao seu respectivo tema, buscando detalhar e discutir isso. Por sua vez, baseia-se em referências publicadas em revistas, periódicos, livros, permitindo estabelecer uma soma a este trabalho a fim de enriquecer a pesquisa, que, por sua vez, é uma forma de os pesquisadores interagirem sobre o que já foi estudado e vem expondo outras abordagens, sempre pontuando uma abordagem crítica e não linear visualizar.

A presente produção acadêmica é dividida em três capítulos. O primeiro aborda as garantias fundamentais das relações de trabalho, onde foi discutido conceitos, a evolução histórica da legislação trabalhista brasileira e e sua evolução legislativa. O segundo capítulo discute, por sua vez, a relação entre a tecnologia da contemporaniedade e a legislação barsileira no tangente à uberização das relações

de trabalho. Neste sentido é abordado a precarização das relações de trabalho, seus riscos e jurisprudência.

Por fim o terceiro e último capítulo, infere sobre a posição jurídica e legislativa brasileira sobre a uberização das relações de trabalho. Neste é relatado sobre as reivindicações trabalhistas contra empresas de aplicativo, o posicionamento doutrinário brasileiro e o posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ e STF).

CAPÍTULO I - AS GARANTIAS FUNDAMENTAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O Direito do Trabalho surge após incansáveis lutas populares por melhores condições de trabalho. Desde as primeiras relações trabalhistas o trabalhador sempre figurou como o personagem mais fraco desta trama, levando consigo a alcunha de hipossuficiente. A partir do século XX aparecem os primeiros lampejos de um Direito que teria por finalidade equalizar esta balança. Um dos mais controversos debates acadêmicos, no âmbito jurídico, diz respeito à eficácia dos direitos fundamentais, notadamente acerca da aplicação direta desses direitos nas relações entre os indivíduos. O tema da aplicação horizontal dos direitos fundamentais nas relações laborais é extremamente atual e instigante. Os Tribunais brasileiros têm utilizado cada vez mais dessa tese em suas decisões. Também têm aumentado o número de trabalhos acadêmicos que realizam um aprofundamento teórico acerca das diversas soluções para a aplicabilidade horizontal dos direitos fundamentais.

Este capítulo aborda e conceitua sobre garantias fundamentais e relações de trabalho. Também é realizada uma evolução histórica da legislação trabalhista brasileira.

1.1 Conceito

Direito, segundo Carvalho e Saraiva (2021), é um conjunto de normas executáveis coercitivamente, reconhecidas ou estabelecidas por órgãos institucionalizados. Trabalho vem do latim *tripalium*, que é um instrumento de três pernas que servia para imobilizar animais para serem ferrados, como bois, búfalos e cavalos. Servia também como instrumento para torturar escravos e os presos, surgindo daqui a antiga ideia de que o trabalho servia apenas para castigar a pessoa.

Para Leite (2018, p. 40), o significado de trabalho surgiu de maneira semelhante, e, nesse sentido, o autor conclui:

[...] ‘trabalho’, que, etimologicamente, surgiu do termo latino tripalium, do latim tri (três) e palus (pau), que era uma espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, donde surgiu o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no tripalium. Mais tarde, o verbo tripaliare veio a dar origem, no português, às palavras ‘trabalho’ e ‘trabalha’”, embora originalmente o ‘trabalhador’ seria um carrasco, e não a ‘vítima’, como se concebe atualmente. Para as doutrinas calvinistas, porém, o trabalho não pode ser um sofrimento, e sim uma atividade humana prazerosa.

Uma das características do Direito contemporâneo, não só no Brasil, mas em praticamente todas as democracias constitucionais, é a ubiquidade dos direitos fundamentais, que passaram a ser invocados nos mais variados cenários e contextos. No Direito do Trabalho não poderia ser diferente. Não há como pensar as relações de trabalho no cenário jurídico contemporâneo sem levar em consideração os direitos fundamentais – não apenas os trabalhistas, como também os demais direitos individuais, sociais e coletivos (Sarmiento; Gomes, 2011).

Uma das características mais expressivas da pós-modernidade, que marca a época contemporânea, é a intensificação das relações de poder entre os particulares. A resistência a um modelo de poder centralizado, a fragilidade das instituições e o sistemático descumprimento da lei, por desacreditar em seus efeitos isonômicos, têm acentuado as disputas de poder nas relações privadas (Gemignani; Gemignani, 2018).

Os direitos fundamentais nasceram para garantir os interesses do cidadão em face do Estado, ante a disparidade de poder existente entre eles. Porém, conforme explica Silva (2008, p. 18), essa:

[...] visão limitada provou-se rapidamente insuficiente, pois se percebeu que, sobretudo em países democráticos, nem sempre é o Estado que significa a maior ameaça aos particulares, mas sim outros particulares, especialmente aqueles dotados de algum poder social ou econômico.

Os direitos fundamentais como valores a serem buscados, como visto, encontram-se previstos na ordem jurídica, apesar do seu catálogo estar em constante enriquecimento. Por outro lado, tais direitos, face às suas peculiaridades imanentes,

exigem uma previsão normativa e aplicação especial, particular, característica (Sarmiento; Gomes, 2011).

Sob a ótica da noção e desenvolvimento da democracia no Ocidente, o conceito e a realidade dos direitos fundamentais, notadamente do trabalho, coincidem com a afirmação máxima já conhecida na história do capitalismo das estruturas e práticas democráticas no seio do Estado e da sociedade civil. A democracia, como regime diferenciado na vida humana, apto a combinar regras de liberdade e igualdade na convivência social, distinguiu-se por conferir, pioneiramente, na História, poder a grandes segmentos de indivíduos e grupos sociais destituídos de riqueza. Jamais anteriormente na História houve sistema institucional que assegurasse poder aos segmentos sociais destituídos de riqueza (Sarmiento; Gomes, 2011).

Tal sistema começou a ser construído nos países de capitalismo central apenas a contar da segunda metade do século XIX, institucionalizando-se, contudo, somente ao longo do século XX; atingiu seu ápice, por fim, no período seguinte à Segunda Guerra Mundial – mesmo permanecendo estruturalmente desigual a sociedade circundante. Não por coincidência, a construção da democracia ocidental fez-se em sintonia com a construção do próprio Direito do Trabalho, atingindo seu clímax com o período de incorporação constitucional dos direitos fundamentais do trabalho, no pós-guerra, na Europa Ocidental (Delgado, 2005).

Entende-se por eficácia vertical dos direitos fundamentais a limitação imposta pelo ordenamento jurídico à atuação dos governantes em relação aos governados, na medida em que se reconhece que entre eles há uma relação vertical de poder, ou seja, de um lado o Estado (mais forte) e de outro lado o indivíduo (mais fraco). A eficácia vertical, portanto, está vinculada à evolução do Estado Absoluto ao Estado Liberal, cabendo a este último o dever de respeitar e assegurar os direitos fundamentais de primeira dimensão, também chamados de direitos civis e políticos, especialmente os direitos à vida, à propriedade, à liberdade e à igualdade formal. Noutro falar, a eficácia vertical dos direitos fundamentais tem por efeito impedir interferência estatal na vida privada dos cidadãos. Por isso, a doutrina tradicional sustenta que os direitos de primeira dimensão são direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado.

Nesse sentido, a eficácia vertical dos direitos fundamentais guarda relação com a teoria do status negativo, de JELLINEK, pois o Estado atua apenas no aspecto negativo, ou seja, limitando-se a respeitar (e assegurar) as liberdades individuais,

especialmente o direito à vida e à propriedade. No Estado liberal, portanto, as relações entre os particulares eram regidas pelos princípios da autonomia plena da vontade e do *pacta sunt servanda*, não podendo o Estado intervir ou interferir em tais relações. Havia, pois, uma separação quase estanque entre o Direito Constitucional (regulador das relações entre o Estado e os particulares) e o Direito Civil (regulador das relações entre particulares).

Como bem lembra Santos (2014), no Estado liberal a Constituição regulava apenas as relações entre o Estado e os particulares, enquanto o Código Civil disciplinava as relações privadas. Os direitos fundamentais funcionavam como limites à atuação dos governantes em favor dos governados, tratava-se de direitos públicos subjetivos, oponíveis em face do Estado. No Direito Privado o princípio fundamental era o da autonomia privada, ou seja, a liberdade de atuação dos particulares, que deveriam pautar suas condutas apenas nas leis civis.

Com o advento do Estado Social, cuja característica marcante é a inserção de direitos sociais nas Constituições, surge a chamada teoria do status positivo, segundo a qual o Estado, além de proteger os direitos (liberdades) individuais, passa a atuar positivamente para a realização dos direitos sociais, seja intervindo nas relações entre os particulares (dirigismo contratual), seja atuando diretamente por meio de prestações estatais positivas. Verifica-se, então, que os ordenamentos jurídicos passam a permitir que o indivíduo possa exigir do Estado, além do dever de abstenção nos seus direitos de primeira dimensão, uma atuação positiva, a fim de assegurar diretamente a realização de um direito de segunda dimensão.

Vale dizer, o Estado Social passa a promover, diretamente, prestações de serviços, por meio de políticas públicas, para a realização de direitos, como o direito à saúde, à educação, ao trabalho, à assistência social, ao lazer, à cultura etc. Os direitos sociais, portanto, passam a ser exigíveis perante os Poderes do Estado, inclusive o Judiciário.

1.2 Evolução Histórica da legislação trabalhista

Direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade. É conceito recente na História, cuja primeira manifestação relevante se verificou nas revoluções políticas de fins do século XVIII (Estados Unidos da

América: 1776; França: 1789) que, pioneiramente, incorporaram as ideias dos filósofos e políticos iluministas precedentes ou de seus contemporâneos (Voltaire, Montesquieu, Rousseau, Diderot, Benjamin Franklin, por exemplo). Evidentemente, de algum modo, esta primeira manifestação também pode ser encontrada na já então consolidada tradição inglesa de restrição político- institucional aos poderes do soberano (Delgado, 2007).

Apontamentos históricos denotam que em cada período a sociedade aplicou suas normas a partir de fatos que tiveram valor para aquele determinado momento. Assim, desde a origem do Direito na Grécia ou na Roma Antiga, muitos foram os personagens que lutaram para que a justiça existisse no alcance de todos. O direito originou-se de grandes lutas e batalhas constantes:

[...] todos os direitos foram conquistados na luta; todas as regras importantes do direito devem ter sido, na sua origem, arrancadas àquelas que a elas se opunham, e todo o direito, direito de um povo ou direito de um particular, faz presumir que se esteja decidido a mantê-lo com firmeza (Ihering, 2008, p.n.).

O rol inicial daquilo que, posteriormente, seria chamado de direitos fundamentais era, entretanto, restrito, quer no plano de seu próprio conceito, quer no plano de sua projeção na sociedade. Envolveria liberdades essencialmente individuais (de manifestação, de reunião, de locomoção, de escolha de atividade econômico-profissional), ao lado de restrições ao poder político institucionalizado (liberdades civis e políticas, basicamente). Também era significativo o fato de esse rol dirigir-se estritamente aos integrantes das elites sociais, econômicas e políticas, não contemplando a grande maioria dos integrantes das respectivas sociedades (Delgado, 2007).

Nessa linha, o leque inicial dos chamados direitos fundamentais não chegava a introduzir efetiva inovação na história humana. É que já existiram experimentos sociopolíticos de grande participação das elites na vida econômica, social e política da correspondente sociedade, como ilustrado por Atenas da Antiguidade clássica. Desse modo, o conceito de direitos fundamentais somente adquiriu relevância e consistência – e seu prestígio cultural recente – com o advento da inovadora incorporação, em sua matriz, dos vastos segmentos socioeconômicos destituídos de riqueza que, pela primeira vez na História, passaram a ser sujeitos de

importantes prerrogativas e vantagens jurídicas no plano da vida em sociedade (Delgado, 2007).

Esse fato decisivo e inédito somente iria ocorrer a partir da segunda metade do século XIX, na experiência principalmente europeia. Não por coincidência, ele se confunde com o advento do Direito do Trabalho.

O conceito de direitos fundamentais – e, por consequência, direitos fundamentais do trabalho – pode ser examinado sob duas óticas relevantes: de um lado, sob o ponto de vista sócio histórico e político, em especial em face da noção e desenvolvimento da democracia; de outro lado, sob o ponto de vista da dogmática jurídica, especialmente no tocante às cartas constitucionais dos Estados contemporâneos. No Brasil, essa perspectiva encontra seu ápice na atual Constituição da República (Delgado, 2007).

É certo que tais direitos classificados a partir de gerações doutrinárias são modificáveis, atendendo aos anseios sociais de cada período, porém a forma que foi clamada em um determinado período da história, assim os definiu, e produzem efeitos até os dias de hoje, sendo protegidos veementes pela positivação jurídica. Segundo Bianco (2006, p.01):

[...] as gerações de direito são dotadas de inalienabilidade, tendo em vista que são intransferíveis; imprescritibilidade, por não deixar de ser exigíveis; irrenunciáveis, ora que ninguém pode abrir mão de sua existência; universalidade, tendo em vista que devem ser respeitadas por todos, e limitabilidade, observando que podem ser limitados sempre que houver colisão com outros direitos fundamentais.

É cediço que os direitos trabalhistas que atualmente são concedidos aos trabalhadores nem sempre existiram. Basta realizar uma pesquisa básica para se obter esse resultado, e o desfecho dessa busca é, de certa forma, assustador. De acordo com Moraes Filho (2014), o trabalho na antiguidade era um castigo, dando uma ideia de pena imposta ao “trabalhador”, indo de encontro ao que foi anteriormente explicado.

Antigamente, não existiam direitos trabalhistas. Na verdade, havia apenas o dever de trabalhar, sem direito algum. As pessoas eram tratadas como mercadorias, e eram obrigadas a laborar em condições degradantes. Aqui, ocorria a vinculação do homem ao homem, mais conhecida como escravidão, ou seja, uma pessoa era, de certa forma, objeto de outra. O período em que as pessoas eram obrigadas a laborar,

tratadas como mercadoria, e não eram detentoras de nenhum direito é chamado de período pré-histórico ou pré-industrial (Carvalho; Saraiva, 2021).

No Brasil, o desenvolvimento histórico do direito trabalhista se deu em algumas fases: descobrimento e abolição da escravatura (assunto que será tratado posteriormente), Proclamação da República e Revolução de Trinta, que foi quando iniciou concretamente o direito do trabalho no país. Além disso, em 1802 na Inglaterra, criou-se a lei de Peel, que reduziu a jornada de trabalho de menores nas fábricas, em 1833 criou-se a lei social de Bismarck e em 1902 criou-se o Código de Trabalho de francês, sendo leis ordinárias que repercutiram em grande escala na criação de normas trabalhistas no Brasil ao longo dos anos (Carvalho; Saraiva, 2021).

1.3 Evolução Legislativa

Ao longo de toda essa trajetória, o Direito do Trabalho foi adquirindo a função de proteção ao trabalhador com o fim de se alcançar a “justiça social”. Entretanto, no bojo da sua criação, os papéis que desempenhavam eram contraditórios, já que os reconhecimentos das garantias trabalhistas tinham a finalidade de servir muito mais as classes detentora do capital, do que de fato representar alguma proteção à dignidade humana do operário, como é o entendimento de Souto Maior (2000).

De 1848 a 1919, o Direito do Trabalho passou por um processo evolutivo, dividido em quatro fases (formação, intensificação, consolidação e autonomia), que teve início na Inglaterra com Peel' Atc, regulamentação que tratava basicamente da proteção trabalhista aos menores de idade, e se concluiu com a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, através do Tratado de Versalhes, que consagrou os direitos fundamentais do trabalho, criando uma legislação internacional trabalhista (Delgado, 2005).

Basicamente, ao surgir no Brasil, o direito do trabalho sofreu a influência de fatores internos e externos. Os chamados fatores externos aconteciam fora do Brasil, sendo mais precisamente algumas transformações na Europa com o surgimento de direitos do trabalhador, a entrada do Brasil na OIT (Organização Internacional do Trabalho), que foi criada pelo Tratado de Versalhes em 1919 (acordo de paz que foi assinado pelas grandes potências da Europa que fez com que a Primeira Guerra Mundial encerrasse) (Carvalho; Saraiva, 2021).

Os chamados fatores internos ocorriam dentro dos limites geográficos do Brasil, e consistiam em movimentos de operários que eram influenciados pelos imigrantes europeus (entre o fim do século XIX e início do século XX), o surto/desenvolvimento industrial pós Primeira Guerra Mundial e a estadia de Getúlio Vargas na presidência do Brasil na época compreendida entre 3 de novembro de 1930 e 29 de outubro de 1945 (Carvalho; Saraiva, 2021).

Embora o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho tenha se iniciado ao final da segunda década do século XX, será apenas após a Segunda Guerra Mundial, com as novas constituições democráticas da França, Alemanha e Itália (e, décadas depois, Portugal e Espanha), que a noção de direitos fundamentais do trabalho se solidificou na seara constitucional. Tais Cartas Magnas, relativamente recentes, não somente ampliaram a inserção de regras trabalhistas em seu interior, como também – e principalmente – consagraram princípios de direta ou indireta vinculação com a questão trabalhista (Ledúr, 1998).

Nesse plano, por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana – com necessária dimensão social, da qual é o trabalho seu mais relevante aspecto –, ao lado do princípio da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, além do princípio da valorização do trabalho e, em especial, do emprego, todos expressam o ponto maior de afirmação alcançado pelo Direito do Trabalho na evolução constitucional dos últimos séculos (Silva, 2000).

No Brasil, esse ápice de afirmação constitucional encontra-se na Carta de 1988, como se sabe. Ali todos esses princípios, a par de outros também relevantes, espriam-se pelo corpo constitucional, conferindo uma das marcas mais distintivas de tal constituição perante as demais já existentes na História do País (Delgado, 2005).

Na verdade, são quatro os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana. Trata-se de efetivos princípios constitucionais do trabalho (Delgado, 2007).

São eminentemente constitucionais, não apenas porque reiteradamente enfatizados no corpo normativo da Carta Magna de 1988, mas sobretudo por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição. São princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda a História do País e de todo o constitucionalismo brasileiro, aproximando tal Constituição dos documentos

jus políticos máximos das sociedades e Estados mais avançados, no plano jurídico, na Europa Ocidental (Delgado, 2007).

É claro que alguns deles – justiça social, submissão da propriedade à sua função socioambiental, dignidade da pessoa humana – não concentram efeitos exclusivamente ou essencialmente apenas no plano trabalhista, uma vez que produzem repercussões para múltiplas searas jurídicas, econômicas, sociais e culturais. Mas todos, sem dúvida, atingem de maneira exponencial a dimensão laborativa da existência humana e social.

O processo de avanço dos direitos fundamentais nas relações de trabalho permite se vislumbrarem, em síntese, três importantes caminhos – que podem (e devem) se concretizar de maneira harmônica e combinada: a) de uma parte, pela contínua e crescente busca de efetividade do próprio Direito do Trabalho – ramo que consiste, sem dúvida, no mais elevado patamar jurídico já atingido pelos prestadores de serviço subordinados na sociedade capitalista; b) de outra parte, pelo alargamento da própria abrangência desse segmento jurídico, em especial mediante a reconstrução do conceito do mais relevante elemento integrante da relação de emprego, a subordinação; c) finalmente, pela construção de um processo extensivo dos direitos fundamentais trabalhistas a determinados vínculos não empregatícios, ainda que respeitada a necessária adequação dessa matriz jurídica à especificidade de tais relações trabalhistas lato sensu.

A Revolução de 1930 foi um divisor no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que gerou a reestruturação da ordem jurídica trabalhista, passando por múltiplas inserções a fim de elevar a classe trabalhadora, modificação esta que se mantém, em parte, até os dias atuais. A expansão do direito do trabalho no Brasil foi oriunda de diversos fatores, incluindo a continuidade das conquistas anteriormente concedidas, acrescida de apoio político e legislativo.

Constituição de 1934 trouxe consigo a previsão do sistema da pluralidade sindical, vedou a distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico e seus profissionais respectivos, equiparou profissionais liberais aos trabalhadores para fins de garantias e benefícios da legislação social, bem como determinou em seu artigo 121, parágrafo 1º, a observação do direito do trabalho aos seguintes preceitos: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (Ferrari *et al.*, 1998).

A constitucionalização dos direitos trabalhistas cumulada com a elaboração de uma Constituição Democrática, trouxe a expectativa de que as situações de escravatura contemporânea fossem minoradas, expectativa esta que restou frustrada. Isso porque, embora a legislação vigente tutele a prática do trabalho digno e busque através de políticas públicas a erradicação do modelo de trabalho escravo contemporâneo, este ainda se faz presente na atualidade.

CAPÍTULO II – AS INOVAÇÕES QUE A TECNOLOGIA DEMANDA DAS LEIS

Analisar o mundo do trabalho na contemporaneidade requer uma reflexão acerca das transformações na relação capital/trabalho expressas na atual fase do capitalismo. Nessa perspectiva, é imprescindível uma abordagem histórica que contemple os aspectos primordiais do capitalismo, os quais se expressam pela concentração de renda e riqueza e exploração da classe trabalhadora. Serão também observadas as transformações que ocorrem no âmbito das relações trabalhistas, assim como seus reflexos no mundo do trabalho e o papel exercido pelo Estado na dinâmica do capitalismo.

A análise dos elementos supracitados nos fornecerá subsídios teóricos para a compreensão do fenômeno denominado Uberização, caracterizado pela ausência de direitos trabalhistas, pela jornada ilimitada de trabalho, uso de aplicativo enquanto meio de trabalho e pela responsabilidade do trabalhador na obtenção e manutenção dos instrumentos laborais.

É importante frisar que tal fenômeno não se restringe ao processo de trabalho desenvolvido pela empresa Uber. Consiste numa nova tendência de relações trabalhistas articulada ao uso de recentes tecnologias e que abrange diversas empresas e tipos distintos de serviços prestados (Pinheiro *et al.*, 2018).

De acordo Alves (2009, p. 189), existe no Brasil uma espécie de “síndrome objetiva da insegurança de classe”, a qual configura-se nas fatídicas incertezas sociais sofridas pelos trabalhadores. O autor destaca a insegurança empregatícia, contratual e até de representação, as quais advêm de uma conjuntura história muito particular ao desenvolvimento do capitalismo no país e da inserção bem-sucedida do ideário.

A intensificação da espoliação da força de trabalho, além do desmonte de coletivos e de resistências sindicais e a fragmentação social no âmbito urbano devido

a flexibilização e precarização do mercado de trabalho, segundo Alves (2009), compõem um cenário de incertezas e instabilidade entre as camadas mais baixas da sociedade. Durante a década de 1990, a partir do governo Collor, o Brasil observa a inserção e implementação de uma agenda neoliberal, a qual alterou a dinâmica da economia brasileira e o papel do Estado frente às demandas da classe trabalhadora e colocou em risco as importantes conquistas da Constituição de 1988.

A política neoliberalista foi aprofundada na gestão de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e levada adiante pelos governos Lula e Dilma. A partir de Michel Temer, observou-se uma aceleração e aprofundamento da política neoliberal, expressas numa série alterações nas relações de trabalho e nas políticas sociais que mantém continuidade no governo Bolsonaro (Pinheiro *et al.*, 2018).

A intensificação da precariedade que emana no modo de produção capitalista na contemporaneidade é o pano de fundo da discussão acerca da categoria trabalho. O trabalhador, enquanto uma mera mercadoria, é inserido primeiramente sob a subsunção formal e posteriormente pela subsunção real. Sua condição é agravada tanto pela pressão advinda da superpopulação relativa, quanto da agudização das expressões da questão social. Inserido no processo de mundialização do capital, o Brasil passou a adotar políticas neoliberais, submetendo-se a lógica da financeirização e constituindo-se como uma “[...] economia da sociabilidade constrangida”, conforme assinalado por Alves (2009, p. 4).

O autor defende que os gestores da política macroeconômica privilegiam a estabilização monetária por meio de elevados juros (estratégia para atrair capital estrangeiro), o que gera impactos substancialmente perversos no crescimento da economia e, portanto, no mercado de trabalho. Esclarece que isso propicia a formação de uma “[...] degradação do metabolismo social do trabalho [...]” e, portanto, a “[...] tessitura de uma sociabilidade constrangida [...]” (Alves, 2009).

Este capítulo aborda e conceitua inicialmente a relação entre as relações de trabalho e tecnologia atual, seu efeito na precarização dessas relações, além de fazer uma alusão entre os riscos e a jurisprudência brasileira.

2.1 Conceito

Com a globalização e o desenvolvimento de novas tecnologias desenvolve uma competição cada vez mais voraz entre as empresas, desenvolvendo questionamentos sobre a segurança das informações corporativas e de seus clientes.

As empresas e até o estado estão cada vez vulneráveis a espionagem ou de ataques de Hackers como evidenciado as divulgações de áudios de empresas e dos principais poderes do Brasil.

Com essas narrativas justificasse o aumento de investimento nos setores de TI corporativo, tomando ações para que problemas com vazamento de dados, ou problemas com informações de terceiros não prospere. Também é comum casos de empresas que fazem o uso de forma incorreta dos dados de seus clientes, vendendo ou fornecendo os dados pessoais sem a conscientização e consentimento deles. Segundo Carvalho *et al.* (2019), na Europa, após escândalos de espionagem e divulgação de dados de clientes envolvendo Cambridge Analytica e Facebook gerou uma grande discussão que culminou na General Data Protection Regulation (GDPR) que regulamenta no âmbito da União Europeia (EU) sobre a segurança de dados.

Observamos a ciência dando passos largos, e novas inovações tecnológicas sendo apresentadas em um período de tempo cada vez menor. A fusão do mundo digital com o real, proveniente dos progressos científicos na inteligência artificial, CPS, Big Data, robotização, impressão 3D, armazenamento na nuvem, IoT2 e IoT3 entre outros, resulta no avanço da tecnologia e conseqüentemente da forma de se produzir da chamada “indústria 4.0”, que tem a ambiciosa missão de possibilitar as *smart factories*, a partir da combinação dessas tecnologias mencionadas acima. Onde os processos e etapas da produção estariam simultaneamente conectados entre si, sendo capazes de dar soluções e processar respostas de maneira praticamente autônoma (Júnior; Saltorato, 2018).

Por outro lado, temos a incerteza em relação ao futuro, uma visível ansiedade social generalizada: desemprego, precarização, flexibilização e desmonte de garantias trabalhistas, que expõe as assimetrias entre progresso tecnológico e qualidade de vida e condições de trabalho da massa de trabalhadores. Tanto são os prognósticos otimistas e pessimistas em relação ao futuro que o desenvolvimento tecnológico nos levará, que a partir destas aflições do presente.

As mudanças ocorridas através da ciência e da tecnologia nas últimas décadas impactaram a indústria e o mercado de trabalho, conseqüentemente as sociedades como um todo. Na ânsia por dar respostas a essas novas modificações, diversos autores na área do pensamento social⁶, como Gorz (2005), Negri (1991), Offe (1989), Schaff (2007), Habermas(1987) propuseram – alguns reivindicando o fazer à esquerda – o esgotamento da teoria do valor marxiana, que seria marcada

pela nova fase da “libertação” do trabalho proveniente dos avanços das novas tecnologias científicas e informacionais, em que a produção imaterial do trabalho estaria revolucionando as relações sociais de produção e, conseqüentemente, impossibilitando a mensuração do valor, como Marx inicialmente teorizou.

Tais implicações ocasionariam o fim da centralidade do trabalho material para a compreensão dos paradigmas atuais. O caminho rumo à sociedade pós-trabalho anunciaria uma nova “sociedade da informação” ou “sociedade pós-industrial” que possui múltiplas implicações polêmicas no que se refere, também, a práxis na realidade.

Apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas Uber no Brasil - mais de 600 mil, e no mundo mais de 3 milhões (Uber), a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa, muito menos se restringe a ela. É preciso, portanto, compreendê-la histórica e processualmente, no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento (Harvey, 2008), além de novos modos de subjetivação (Laval; Dardot, 2016).

A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho (Abílio, 2018). As plataformas digitais têm sido globalmente reconhecidas como vetores de novas formas de organização do trabalho; estabelecem-se diferentes definições sobre diferentes tipos de relações de trabalho mediados por plataformas e seus impactos econômicos (Huws *et al.*, 2018).

O primeiro argumento central que estrutura a análise é que a uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo, as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação (Bernardo, 2004).

Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um auto gerente-subordinado que já não é contratado,

mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas. Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas.

Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho. Portanto, o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho (Zuboff, 2018): trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um “gerenciamento algorítmico” do trabalho.

Os impactos das novas tecnologias são grandes também em outros setores ligados diretamente à internet ou melhor, ao capitalismo digital, a ideia de uma “economia do compartilhamento” de serviços. Ela se forma como um novo e moderno modelo de fazer negócios que buscaria superar as barreiras do capitalismo “tradicional” e dinamizar a informação, e os serviços à sociedade, neste estágio atual do capitalismo flexível pautada pelo novo espírito do capitalismo, o empreendedorismo.

O que podemos fazer referência ao que Boltanski e Chiapello (2009) chamam de novo espírito do capitalismo, ou seja, a ideologia que legitima e justifica a inserção e participação no capitalismo. Partindo da concepção de Weber, os autores afirmam que as pessoas precisam de fortes razões morais para aceitar o capitalismo, assim como, também um conjunto de questões mais abrangentes referentes ao alcance do bem comum, na obra os autores irão se utilizar de ambas concepções, tanto das justificações pessoais quanto das justificações mais gerais.

Assim, a permanência do capitalismo não pode estar desassociada de uma ideologia que lhe dê sentido e legitimação para continuar sendo o modo social de organização e reprodução da vida. Alguns, dos motivos pessoais recaem principalmente na “autonomia”, ou seja, no espaço livre para a ação, apoiada também sobre a garantia que faz com que muitos dos executivos e assalariados em altos postos de trabalho, a aristocracia operária digamos assim, crerem que a posição

social deles no processo produtivo no capitalismo é a melhor forma para manter alguns de seus privilégios econômicos e os assegurar no futuro para seus filhos.

Durante a história, o espírito do capitalismo teria por diversos estados, no séc. XIX, o primeiro seria o do burguês inovador, que jogava com o risco, tendo fé na ciência e no progresso, ao mesmo tempo que este tipo ideal de burguesia convivia com sua moral burguesa trabalhada na seguridade, ligada sempre a família e a estrutura patriarcal, duas caracterizações contrastantes, que evidenciava a hipocrisia burguesa. Uma segunda caracterização do espírito do capitalismo começa a ser produzida a partir dos anos 30 até os anos 60, voltando-se para a figura do diretor de fábrica, figura heroica que é movido pela vontade de ampliar o tamanho da firma que ele dirige, desenvolver uma economia padronizada e em massa, a partir da organização racional do trabalho.

Este espírito atraiu muitos jovens com diploma, ancorados na crença da distribuição do consumo baseado na parceria público-privada entre Estado e iniciativa privada, voltadas para o bem comum, tal concepção de Estado e de organização da produção como vimos entra em crise. Hoje o privilégio de portadores de diplomas diminuiu, a carreira está constantemente ameaçada, assim como a previdência e os serviços públicos nos países onde ainda existem.

2.2 Precarização das relações de trabalho

Atualmente, a sociedade passa por uma transformação que, em razão da sua velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico, tem sido classificada como a quarta Revolução Industrial, sendo distinta de todas as outras. As novas tecnologias têm evoluído em um ritmo exponencial, impactando países, empresas e as próprias pessoas, levando a mudanças estruturais inéditas. Essas mudanças, que irão aproximar os mundos físicos, digital e biológico, terão impacto sobre modelos de negócio, governos e sociedade (Schwab, 2016).

A quarta Revolução Industrial e as novas tecnologias terão um profundo impacto sobre o mercado de trabalho, eliminando alguns empregos em face da automação, bem como criando profissões decorrentes dessas novas demandas. O problema é que nem sempre a criação de postos de trabalho conseguirá acompanhar a eliminação, de modo que os governos e as instituições precisarão atuar no incentivo

à formação acadêmica, evitando conflitos entre o ser humano e esse mundo digital (Schwab, 2016).

Caso não sejam adotadas medidas para a proteção do mercado de trabalho, as desigualdades do mercado de trabalho ficarão ainda mais acentuadas. Como destaca Klaus Schwab, a sociedade poderá ser segregada entre as pessoas com altas competências e altos salários, capazes de programar as máquinas, e aquelas de baixa competência e baixos salários, que realizam atividades mecânicas que uma máquina não consegue fazer (Schwab 2016).

Por ora, deve-se ter em mente que as plataformas digitais defendem sua atuação, argumentando conferirem maior flexibilidade e liberdade ao prestador de serviços. Contudo, o que se observa é que as plataformas estão lucrando em cima de uma legislação menos protetora para os autônomos, remunerando bem os engenheiros de produção e marqueteiros, mas não àqueles que exercem a função principal da empresa (Signes, 2017).

É o que reconhece Schwab, ao mencionar que a economia sob demanda favorece o desenvolvimento de empresas e *startups* por esquivá-las pagar salários-mínimos, tributos e benefícios sociais aos supostos autônomos. (Schwab, 2016). É necessário, portanto, que o Direito do Trabalho intervenha para proteger o trabalhador da exploração em uma relação assimétrica, garantindo condições favoráveis em novos empregos (Silva; Cecato, 2017). Cabe destacar que uma das funções do Direito do Trabalho é garantir a concorrência, mantendo patamares mínimos de dignidade humana. Isso significa regular situações de modo a evitar a exploração do trabalho irrestrita diante das mudanças ocorridas a partir da Revolução Industrial – qualquer que seja ela (Oitaven *et al.*, 2018).

Dentro da economia sob demanda, as plataformas digitais têm realizado um fenômeno conhecido como *crowdsourcing* – ou uberização, como o termo ficou mais conhecido no Brasil, em razão da atuação da empresa Uber. No *crowdsourcing*, uma plataforma digital realiza a gestão de uma atividade econômica, por meio da intermediação entre um trabalhador e um consumidor, retendo uma parte do pagamento pela realização da atividade (Signes, 2017).

O *crowdsourcing* pode-se realizar de modo genérico (em que a plataforma une prestadores de serviços de diversas atividades – como a Amazon Mechanical Turk) ou específico (em que a plataforma se destina à prestação de uma atividade específica – como o Uber). A atividade prestada pode ser realizada de forma

totalmente virtual ou exigir que o trabalhador se desloque fisicamente até determinado local (Signes, 2017).

2.3 Riscos e jurisprudência

Como demonstra Zuboff (2018), o desenvolvimento tecnológico hoje permite um mapeamento integral do processo de trabalho – uma possibilidade que é politicamente determinada. Com processos automatizados de decisão produtiva baseados no que se convencionou chamar de “inteligência artificial” (SURI, 2019), o gerenciamento algorítmico assenta-se no conjunto de instruções automatizadas, capaz de combinar uma enormidade de variáveis resultantes da extração e processamento de dados em escalas gigantescas – que envolvem desde estratégias cotidianas dos trabalhadores até as dinâmicas do consumo.

Em outras palavras, não há definição pré acordada ou regulada sobre a jornada de trabalho, não há clareza sobre a distribuição do trabalho, sequer sobre sua precificação. Enfrentando instabilidade, incerteza e insegurança, o trabalhador estabelece suas táticas de sobrevivência subordinadas a regras que ele pouco conhece, em um exercício permanente e nunca alcançável de adivinhação (Abílio, 2021).

Desse modo, a ausência de prescrições formais do trabalho (Dejours, 1999) ocorre junto com a possibilidade de mapear e gerenciar de forma pouco localizável ou fixa a distribuição do trabalho no tempo e no espaço. A dificuldade frente à perda de formas materialmente estáveis envolve também a definição do trabalho, quando diferentes tipos de atividade são, hoje, controlados por meio de plataformas digitais.

A Uberização do trabalho, por se tratar de um tema relativamente novo, ainda não possui uma jurisprudência consolidada. Assim, o embate jurídico entre cibertariados e plataformas digitais é permeado sobre o debate da existência ou inexistência da Relação de Emprego, uma vez que com o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício, aqueles teriam direito a todas as verbas não adimplidas ao longo do tempo de serviço.

A Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, ajuizada por um motorista em face da plataforma digital Uber, buscou o reconhecimento da Relação de Emprego. Em primeira instância, no âmbito da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo,

o juiz *a quo* decidiu que embora exista contemplação dos pressupostos da onerosidade e habitualidade, não restou configurada a pessoalidade e a subordinação (São Paulo, 38º Vara do Trabalho, 2017).

A Uber contestou a demanda sob os argumentos que giravam em torno da possibilidade de vários motoristas utilizarem o mesmo veículo. Este fato foi constatado no caso concreto e, por consequência, descaracterizada a pessoalidade da Relação Empregatícia (São Paulo, 38º Vara do Trabalho, 2017).

Em relação à subordinação, o órgão julgador singular fundamentou que o colaborador tem liberdade e autonomia para escolher o dia e as horas de trabalho, uma vez que existe a alternativa para o motorista ficar offline, o que permite suspender temporariamente a disponibilidade de trabalho. Além disso, acrescentou-se ao argumento o fato de que o motorista assume os riscos da atividade, pois é responsável pela manutenção do veículo, abastecimento de combustível e despesas com a linha telefônica (São Paulo, 38º Vara do Trabalho, 2017). Irresignado com a decisão de primeiro grau de jurisdição, o motorista apresentou recurso perante o TRT-2 e sua 15ª Turma reconheceu a existência da Relação de Emprego e a caracterização de todos os pressupostos elencados no art. 3º da CLT.

A reclamada sustentou, em sua defesa, que a Uber é uma empresa que tem como atividade finalística a exploração da plataforma digital e não a de transportes, haja vista os motoristas serem parceiros ou colaboradores da empresa (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017). Para a relatora do órgão colegiado, o argumento utilizado pela Uber, demonstrou ser falacioso na medida em que há controle sobre a prestação de serviço, isto é, sobre o modo de operação do trabalho. Os motoristas, na prática, não podem ficar ilimitadamente offline, pois estão em constante risco de serem banidos da plataforma.

A empresa, por sua vez, utiliza-se de mecanismos indiretos para fazer com que os motoristas trabalhem o máximo possível, principalmente ao oferecer bonificações ao motorista que completar, no mínimo, quarenta e cinco viagens por semana (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Além disso, a relatora também entendeu que a pessoalidade se confirma quando o motorista pretende iniciar seus serviços, na medida em que a Uber seleciona determinados motoristas de acordo com as diretrizes da empresa. Além disso, há utilização de um sistema de notas individuais do serviço prestado que são relevantes

para avaliar a continuação ou desligamento do motorista da plataforma (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

A habitualidade restou caracterizada, pois o reclamante comprovou ter trabalhado durante um período de onze meses contínuos junto à empresa (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017). A onerosidade se fez presente pelo fato de que a remuneração do motorista passa pela intermediação da Uber, já que o cliente paga para a empresa que posteriormente repassa ao motorista (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Diante destas razões, para a 15ª Turma do TRT-2, todos os pressupostos da Relação de Emprego estão consignados entre o motorista e a empresa Uber. A decisão colegiada reformou a de primeiro grau e acolheu a pretensão da parte reclamante (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 2017).

Inconformada com a decisão proferida pelo colegiado, a reclamada interpôs Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) perante o TST. Ao analisar o recurso interposto, a 5ª turma do TST constatou que a reclamante admitiu (confessou), no depoimento prestado, que existia a possibilidade de ficar offline no aplicativo, sem delimitação de tempo. Dessa maneira, restou consignado que o motorista possui ampla liberdade de determinação para escolher quanto tempo pretende trabalhar, a localidade de atuação e quantos clientes deseja atender, constituindo-se os fatores que evidenciam sua autonomia e afastam a subordinação jurídica (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

Outro ponto rebatido na decisão refere-se ao sistema de notas da plataforma digital em que, para 5ª Turma do TST, as avaliações do serviço prestado são apenas um mero mecanismo que busca aprimorar o atendimento entre motorista e cliente (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020).

CAPÍTULO III – POSIÇÃO JURÍDICA E LEGISLATIVA

A fim de finalizar essa discussão, este capítulo aborda a posição jurídica e legislativa brasileira sobre a uberização das relações de trabalho.

3.1 Reivindicações trabalhistas contra empresas de aplicativos

O sofrimento comum que resulta da apropriação do trabalho pelo capital é a causa de identificação entre os trabalhadores; a agremiação é o modo de resistir, se fortalecer, ter a esperança de que o futuro será melhor e, por isso, permanecer na luta. Este capítulo discorre sobre as reivindicações trabalhistas contra empresas de aplicativos.

A uberização é um desdobramento da nova ofensiva iniciada pelo capital contra o trabalhador nos anos oitenta. O capital, que estava passando por uma crise, buscava expandir seu crescimento para garantir a sua reprodução ad infinitum. A partir dessa década, com a reestruturação produtiva, iniciam-se diferentes ataques aos trabalhadores sob o ideal neoliberal.

No ensino brasileiro, estuda-se a revolução industrial (Brasil, 2018), a qual pode ser dividida em três: a primeira, onde surge o maquinário a vapor, a segunda, destaca-se pelo uso da eletricidade e do petróleo, e a terceira, com a aplicação das inovações digitais. No entanto, a partir de 2010, já é possível observar uma quarta revolução em que emerge a indústria de plataforma. Aqui, o trabalhador vende sua força de trabalho sem ter necessariamente um vínculo empregatício com a empresa e, portanto, ilusoriamente, deixa de ser chamado de trabalhador e passa a ser denominado como prestador de serviços.

Essa nova relação de trabalho é, principalmente, evidenciada no fenômeno chamado de uberização do trabalho, o qual tem seu nome devido a empresa Uber que surgiu em 2009 no mercado de serviços, especificamente de transportes. Em consequência de suas vantagens, a uberização estendeu-se para diversos ramos de serviços como, por exemplo, o alimentício (IFood, Rappi, UberEats e outros), serviços domésticos (Diaríssima e Blumpa), serviços gerais (GetNinja e Triider), entre outros (Marx, 2013).

Além disso, por conta da tendência à centralização do capital inerente ao sistema capitalista, essas empresas tornam-se monopólios na área que operam e ganham o poder para diminuir o preço pago pelo tempo de trabalho. Segundo Abílio (2020, p. 114), uma característica fundamental da uberização, que contribui para a maior extração de mais-valia, é a criação do trabalhador just-in-time. Nos trabalhos uberizados, o trabalhador recebe na exata medida que produz, similar ao dizer de Marx (2013, p. 621, 623) sobre salário por peça:

O salário por peça não é senão uma forma modificada do salário por tempo [...]. Ele proporciona ao capitalista uma medida plenamente determinada para a intensidade do trabalho. Apenas o tempo de trabalho que se incorpora numa quantidade de mercadorias previamente determinada e fixada por experiência vale como tempo de trabalho socialmente necessário e é remunerado como tal.

A uberização pode ser respondida através da revolução industrial. Isto é, o processo de industrialização trouxe consigo instrumentos que, se utilizadas em benefício social, facilitariam o processo de produção.

Isso é uberização, quando o processo meio da produção, passa a ser intermediado por aplicativos. Estes mesmo aplicativos que poderiam “facilitar a vida do trabalhador”, num primeiro pensamento de “diminuir o tempo de trabalho, e ganhar mais dinheiro” como diria Galo. Porém, novamente a lógica capitalista se aplica, onde “diminuir o ganho direto e aumentar o tempo de trabalho” torna-se a lógica de um sistema que busca a todo instante maximizar seu lucro. A uberização do trabalho consolida a transformação do trabalhador em um auto gerente subordinado. Nada está garantido, nem mesmo a remuneração por dia de trabalho. Um trabalhador que se encontra disponível ao trabalho, mas só é utilizado e remunerado na exata medida do que produz, e nem mesmo sua carga de trabalho está garantida (Abílio, 2020).

No espaço produtivo está introduzido a terceirização e novas formas de gestão da força de trabalho, frente ao crescimento da desregulamentação laboral, os

direitos dos trabalhadores/as estão ameaçados (Antunes, 2018). As mudanças na organização e nas relações de trabalho, acentuadas na segunda década do século XXI, refletem o crescente avanço da indústria 4.0, em que se nota a intensificação da automação e da inteligência artificial associada às novas Tecnologias de Informação e Comunicação -TICs (Filgueiras; Antunes, 2020).

De acordo com Cardoso (Cardoso, 2021), a constituição da Sociedade digital abrange a reformulação global e acentuada do capitalismo, em que as informações constituem valiosas fontes de poder e impactam as formas de gestão e organização do trabalho. Neste sentido, Silveira (2021) expõe que, com a materialização do desejo neoliberal de reduzir gastos com a folha de pagamento, direitos sociais e trabalhistas são ameaçados pelas plataformas digitais de trabalho e quem acessa seu sistema torna-se usuário ou prestador de serviço, fragilizando as organizações de defesa dos trabalhadores. As empresas-plataformas precarizam o trabalho pois, ao externalizam a produção, também externalizam os gastos, os custos e responsabilidades com o trabalhador, apesar de manterem o controle sobre a produção e os/as trabalhadores/as (Cardoso, 2021).

Em um cenário social marcado pela explicitação das contradições sociais fundantes do modo de produção capitalista (especialmente, o conflito capital-trabalho), a percepção da injustiça, por parte dos trabalhadores, torna-se mais aguçada. De um lado, o crescimento da demanda por serviços de entrega e o lucro das plataformas; de outro, a degradação ainda maior das condições de vida e de trabalho daqueles que produzem, efetivamente, a riqueza social (Abílio, 2020).

Diante da intensificação da jornada a que estão submetidos e do incremento da exposição a riscos (seja de acidentes de trânsito, seja da enfermidade da Covid-19), os trabalhadores passaram a fortalecer a articulação coletiva e a organizar movimentos de paralisação (e de protesto e resistência em sentido amplo) em diversos países. Como recorte metodológico, optamos por abordar, neste tópico, os três primeiros movimentos internacionais na América Latina que despontaram no cenário da pandemia de 2020, quais sejam: os de 22 de abril, 29 de maio e 1º de julho (Abílio, 2020).

Importante marco inicial para a internacionalização do movimento grevista dos entregadores na América Latina deu-se com a paralisação do dia 22 de abril de 2020, formalmente aderida por organizações de trabalhadores de seis países (Argentina, Equador, Guatemala, Costa Rica, Peru e Espanha). O comunicado de

convocação para o movimento, divulgado pelas redes sociais de perfis como o da *Agrupación de Trabajadores de Reparto Argentina* (ATR), foi assinado pelas seguintes organizações: *Glovers Unidos Argentina*, ATR, *Glovers Unidos España*, *Glovers Ecuador*, *Glovers Costa Rica*, *Glovers Elite de Guatemala* e *Repartidores de Perú* (Mendonça Coelho *et al.*, 2021).

A segunda paralisação internacional de entregadores realizou-se no dia 29 de maio de 2020, desta vez somada pelo movimento Ni un repartidor menos, contando com importante ato no México (#NIUNREPARTIDORMENOS 2020). Vale notar que a origem do coletivo Ni un repartidor menos fora motivada, dentre outros fatores, pela memória de José Manuel Matías, que perdeu a vida em novembro de 2018, enquanto realizava uma entrega no México. Segundo informações da Prensa Obrera (2020, apud Mendonça Coelho, 2021)), que destacou a mobilização de cerca de 200 jovens em Córdoba, os movimentos do dia 29 de maio alcançaram diferentes países: Argentina, Equador, Chile, México, Costa Rica e Guatemala.

Esse resgate dos primeiros movimentos grevistas internacionais parecem apontar para o sentido de nossa hipótese de pesquisa traçada na introdução: verifica-se um horizonte de ampliação da articulação dos entregadores em nível internacional (sobretudo, tendo em mente as importantes adesões dos trabalhadores mexicanos e brasileiros, bem como de outros países). Embora o caminho de superação material das estruturas de desigualdade do capitalismo envolva um processo histórico longo, observa-se importante passo: se a acumulação capitalista tende a se internacionalizar cada vez mais (e, com ela, o poderio político-econômico das plataformas digitais), a classe trabalhadora precisa resistir a esse cenário a partir de estratégias que sejam também supranacionais (Mendonça Coelho, 2021).

E nada mais importante para a contestação do imperialismo que a integração latino-americana de trabalhadores. Por imperialismo, referimo-nos ao processo que, relacionado à expansão da acumulação capitalista pelo mundo, pauta-se em desigualdades geográficas que subordinam nações (notadamente, as não pertencentes aos chamados países centrais) ao imperativo de autovalorização do capital. Para Mendonça Coelho (2021), a lógica imperialista diz respeito à construção de determinadas “ordenações espaço-temporais” que, calcadas em assimetrias espaciais na produção e na circulação de mercadorias e de capitais, são demandadas para viabilizar a tendência de expansão capitalista ilimitada. É por essa razão que, ao

fim deste artigo, retomamos a importância da internacionalização da organização coletiva da classe trabalhadora.

3.2. Posicionamento doutrinário

Tratando diretamente de como a temática da uberização afeta o dia-a-dia dos tribunais brasileiros, é essencial a compreensão de Direito e Estado para Karl Marx, pois como é possível ver a seguir, está intimamente ligado às decisões atuais quanto à temática em análise. Marx, seguindo a metodologia do materialismo dialético, entende o Estado e o Direito como um reflexo das relações produtivas com determinada autonomia relativa. Esse pensamento fica claro na seguinte passagem de Marx e Engels (2007, p. 76):

Como o Estado é a forma na qual os indivíduos de uma classe dominante fazem valer seus interesses comuns e que sintetiza a sociedade civil inteira de uma época, segue-se que todas as instituições coletivas são mediadas pelo Estado, adquirem por meio dele uma forma política. Daí a ilusão, como se a lei se baseasse na vontade e, mais ainda, na vontade separada de sua base real [realen], na vontade livre. Do mesmo modo, o direito é reduzido novamente à lei.

Estudar o caso brasileiro torna-se fundamental devido ao fato de 35,6 milhões de brasileiros, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2021, serem trabalhadores informais, chegando a taxa de 40,6% da população ocupada (UOL, 2021). Não obstante disto, a pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) indica que houve um aumento de 979,8% de trabalhadores na área de entregas em comparação ao período dos últimos cinco anos (PCDOB, 2021), sendo que grande parte do aumento se dá justamente devido à crise do desemprego. Ademais ao exposto, nota-se que no Brasil há uma força em sentido à desregulamentação do trabalho.

Sendo evidente com a reforma trabalhista de 2017, passa a ser mais claro ainda com as decisões brasileiras quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício o qual, em geral, têm ido contra os trabalhadores. Para exemplificar isso, traz-se aqui um caso julgado. As ações pertinentes à questão da uberização são, geralmente, julgadas no tribunal de justiça do trabalho.

Primeiramente, é oportuno destacar que os artigos 2º e 3º da CLT apresentam todos os requisitos da relação de emprego, os quais, diga-se de

passagem, devem estar todos presentes quando se está diante de uma relação jurídica que se pretende catalogar como sendo tipicamente trabalhista. Neste sentido, é pertinente a observação de que nem mesmo a Reforma Trabalhista proposta pela Lei 13.467/2017 teve o escopo de modificar o que hoje se considera como sendo os cinco elementos basilares das relações de emprego, isto é: serviço prestado por pessoa física, Pessoalidade, Onerosidade, Subordinação e Não eventualidade.

Nas palavras de Delgado (2019):

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sócio jurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º: 'Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário'. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços'. Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado "intuitu personae" (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sócio jurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos). Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos (4), esses elementos fáticos jurídicos alojam-se '[..]na raiz do fenômeno a ser demonstrado' (5), antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno (6). Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada. (DELGADO, 2019, pg. 338 e 339).

Ao se cadastrar nas plataformas digitais, o trabalhador não tem seu contrato de trabalho assinado, a empresa-plataforma não se considera um empregador e não assume qualquer responsabilidade com o/a trabalhador/a (Zhou,

2020). É uma atividade insegura e instável, visto que não são estabelecidas com antecedência as horas de trabalho e não há direitos assegurados (Antunes, 2018).

Aqui é oportuno esclarecer que a exclusividade, nos moldes da CLT, não é considerada um requisito para caracterização do vínculo de emprego e isso pode fomentar questionamentos sobre qual intransferibilidade o requisito da pessoalidade está a se referir face ao diploma celetista. Quando é defendido que a atividade não pode ser transferida para outra pessoa, por certo essa premissa demonstra que o empregado deve ser um trabalhador devidamente individualizado que não tem sua prestação de serviços realizada por outrem e isso não tem o condão de dizer que a exclusividade é um requisito da relação de emprego, pois, a exclusividade denota a ideia de que o empregado não pode trabalhar para outro empregador, o que não é vedado pela CLT desde que compatíveis os horários de trabalho. No que diz respeito a onerosidade, temos que se refere ao fato de que toda relação empregatícia é pautada em uma contraprestação.

Em síntese para se verificar a existência de um trabalho nos termos empregatícios, certo é que o salário se constitui na principal contraprestação, portanto o empregado cede sua força de trabalho para que em troca, nos liames do poder empregatício de direção e controle da atividade econômica, venha a receber salário pelo serviço realizado (Martinez, 2020).

Importante frisar que por onerosidade, não se compreende apenas o fato de o empregado receber salário, isso porque, tal preceito se refere ao aspecto objetivo do requisito. O empregado também deve possuir a expectativa de recebê-lo (aspecto subjetivo) (Delgado, 2019). Nestes termos, também leciona Conforti (2020), afirmando que essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias.

Os aplicativos estipulam a remuneração, o valor do repasse que deve ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínimo, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da

plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos (Conforti, 2020).

Como se observa, quando pensado o requisito da subordinação sob a perspectiva algorítmica, juntamente com uma interpretação mais contextualizada dos requisitos da relação de emprego, percebe-se que de fato as relações jurídicas intermediadas por aplicativos admitem sim a interpretação de que se constituem em relação empregatícia, posto que os modos de execução de serviços são pré-definidos, existe contraprestação, o cadastro individualiza o motorista, as alternâncias de atividade e inatividade não desqualificam a não eventualidade e os sistema do aplicativo, por seus algoritmos, consegue punir, fiscalizar e controlar a atividade do trabalhador.

Sendo assim, à luz da conflituosa discrepância entre o que prevê tradicionalmente a legislação, face ao alcance da ressignificação da interpretação de determinados dispositivos, torna-se imprescindível analisar como a jurisprudência dos tribunais tem tratado a temática a fim de se buscar uma resposta para o atual cenário de indefinição acerca da natureza jurídica dos profissionais que tem sua atividade regulada por aplicativos, neste caso, mais precisamente, referente a atividade dos motorista de aplicativo (UBER).

3.3. Posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ e STF)

A partir das considerações tecidas, é preciso entender qual tem sido o entendimento dos tribunais trabalhistas brasileiros quando se deparam com processos que demandam pela configuração do vínculo de emprego com as empresas-aplicativo. Em breve pesquisa inicial, observou-se que a maior incidência de ações trabalhistas que versam sobre o reconhecimento do vínculo de emprego em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA (CNPJ 17.895.646/0001-87) estão nos Tribunais Regionais da 2ª e da 3ª Região (São Paulo e Minas Gerais, respectivamente), uma vez que essas regiões concentram o maior número de motoristas cadastrados, razão pela qual estes tribunais foram escolhidos para proceder com a análise das decisões, a título de recorte metodológico.

Posteriormente, busca-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez considerada a corte superior em matéria trabalhista, já em sede de juízo de terceiro grau, em razão dos recursos de revista interpostos em face dos acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho supracitados. Ademais,

com o intuito de observar os entendimentos mais recentes possíveis desses tribunais, e a título metodológico, busca-se tabelar os acórdãos que foram publicados entre os períodos de 05 de fevereiro de 2019 a 05 março de 2021.

O tema desta pesquisa relaciona-se aos grandes impactos da “indústria 4.0”, ou “4ª Revolução Industrial” no mundo do trabalho. Vivencia-se atualmente uma era da tecnologia da informação que permite que milhares de trabalhadores sejam facilmente convocados para diversos tipos de trabalhos por intermédio da internet, sobretudo pelos aplicativos e plataformas digitais.

Em um contexto em que predomina o desemprego em massa e o avanço da desproteção social e trabalhista, o labor em plataforma digitais, denominado trabalho uberizado, acabou se tornando uma alternativa de fonte de geração de renda. Porém, o uso indiscriminado desse recurso tecnológico pode ser perverso, promover um retrocesso social e potencializar ainda mais a precarização do trabalho diante da criação de um novo proletariado digital totalmente desprotegido pelas normas trabalhistas e submetidos às inseguranças financeiras, físicas e psicológicas que a atividade promove. A pesquisa permitiu observar que ainda está prevalecendo na jurisprudência trabalhista pátria o entendimento de que não existe, nos moldes da CLT, o vínculo de emprego entre o motorista cadastrado no aplicativo e a empresa Uber.

Por consequência, não há também o reconhecimento da configuração desse vínculo entre trabalhadores de plataformas digitais lato sensu. A maioria dessas decisões contrárias utilizam como argumento principal a suposta ausência do requisito da subordinação jurídica, o que demonstrou a necessidade de se repensar o conceito de subordinação levando em consideração as novas formas de organização, gerência e controle laboral que ocorrem pelos meios telemáticos.

Em que pese os obstáculos encontrados, existe em curso uma evolução interpretativa que visa alargar esse conceito de subordinação. No TRT-3, por exemplo, algumas turmas que antes era unânime passaram a apresentar divergências em seus acórdãos, o que pode abrir espaço para novas discussões, apesar dos passos extremamente lentos em razão das inúmeras circunstâncias que influenciam uma decisão judicial, especialmente aquela colegiada.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo especializado na seara trabalhista, cuja atribuição principal consiste na uniformização jurisprudencial da matéria, analisou diretamente o mérito da questão em sede de Recurso de Revista

em três casos: em todos, negou a existência de vínculo de emprego com a Uber por unanimidade.

Há uma clara resistência da Corte Superior em reconhecer as inegáveis transformações no mundo do labor e estabelecer um enquadramento jurídico a partir de uma análise da realidade socioeconômica atual, bem como em aderir a uma perspectiva crítica ao processo de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas. Se coaduna, assim, com a naturalização da exploração do trabalho e com as precárias condições de trabalho existentes nessas plataformas digitais, uma vez que não reconhecidos quaisquer direitos sociais e trabalhistas.

Cumprido concluir que as transformações impostas pelas novas tecnologias ao mundo do trabalho passaram a exigir que se repense a interpretação conferida ao Direito do Trabalho, especialmente no que tange aos critérios para se reconhecer o vínculo de emprego. Contudo, antes dessa análise estritamente jurídica que se atém essas decisões judiciais, é necessário voltar-se ao fato social, isto é, à uma análise socioeconômica do contexto atual. A análise sob o enfoque do Direito deve ser posterior para que não se torne uma análise arcaica e desconexa da realidade, uma vez que se baseia em critérios legais que foram construídos em um contexto socioeconômico diverso desse que se apresenta na contemporaneidade.

CONCLUSÃO

A expansão da Uberização da mão de obra é uma tendência global e podemos observar esse processo em todo o mundo. Desse ponto de vista, as propriedades resultantes deste fenômeno aparecem inteiramente como algo novo na economia capitalista contemporânea. É verdade que as plataformas digitais na Gig Economy combinam novas características da economia capitalista contemporânea. A novidade é, neste caso, a combinação entre o desenvolvimento tecnológico, especificado nas plataformas digitais, e a necessidade de capital financeiro para obter lucros extraordinários. Em outras palavras, a necessidade de grandes quantidades de dinheiro se transformarem em capital através da extração de valor aliada a um número crescente de trabalhadores em busca de vender sua força de trabalho.

Do ponto de vista das relações de trabalho capitalistas, foi possível perceber que o fenômeno da Uberização e suas principais consequências para a classe trabalhadora não apresenta algo exclusivamente novo no capitalismo contemporâneo. Marx já identificou esta tendência ao analisar o salário por peça na dinâmica capitalista. O aumento da jornada de trabalho e sua intensidade, a ausência de direitos trabalhistas, a descentralização do processo de trabalho, a ampliação do controle indireto sobre o trabalho, as penalidades de desconto, etc., são características tanto do salário por peça quanto do salário gig e foram entendida com excelência por Marx como uma tendência do capitalismo.

Embora a combinação das TIC e das atividades laborais descentralizadas produza novos modelos de negócios através de plataformas digitais, a especificidade central da uberização do trabalho continua a ser explicada pela crítica de Marx à economia política, ou seja, a necessidade do capital para reduzir os custos do trabalho e ampliar a sua exploração. Parece que a crítica de Marx à economia política é um grande ponto de partida capaz de lidar com a uberização do trabalho sem cair em

análises anacrônicas e apologistas deste processo. Dessa aproximação inicial, novas pesquisas poderão surgir para se aprofundar nesta questão.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L.; LÓPEZ, A.; CONSTANZA, A. **Uberização**: novas formas de controle, organização e gestão do trabalho. Cortés, O; Constanza, A. Trabalho e subjetividade. Bogotá, Colômbia: Universidad Libre, 2018.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a era do trabalhador justin-time? Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, maio. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila; Grohmann, Rafael; Weiss, Henrique C. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organisation during the pandemic. **Journal of Labor and Society**, p.1-19, published online, 17 maio 2021.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálysis**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul. / dez. 2009.
- AMORIM, Henrique; MODA, Felipe B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras - Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- Bernardo, J. (2004). **Democracia totalitária**: Teoria e prática da empresa soberana. São Paulo, Brasil: Cortez.
- BIANCO, Fernanda Silva. As Gerações de Direitos Fundamentais. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, 09 de nov. de 2006.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo. **WMF** Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - 5ª Turma, 2020. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relator Ministro Breno Medeiros, 5 de fevereiro de 2020.
- CARDOSO, A. C. M. Conhecer as plataformas de trabalho. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, 16 nov. 2021.
- CARVALHO, Luiz et al. Desafios de Transparência pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. In: **Anais do VII Workshop de Transparência em Sistemas**. SBC, 2019. p. 21-30.
- CASTRO CARVALHO, Sarah; SARAIVA, Marize de Fátima Alvarez. Evolução histórica do direito trabalhista e a escravidão contemporânea: um retrocesso em relação à Lei Áurea. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 13, n. Especial, p. 29-29, 2021.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital**: saúde e segurança ameaçados pelo app. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. 2020.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: TRr, 2005. p. 631.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINFILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 17 abr. 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo-**Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A ARBITRAGEM NO DIREITO TRABALHISTA: um desafio a ser enfrentado. **Revista CEJ**, 2018.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GORZ, André, **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

HABERMAS, J. **Teoria de la acción comunicativa**. Madrid: Taurus, 1987.

HARVEY, David. **O neoliberalismo. História e implicações**. São Paulo: Loyola, p. 172-178, 2008.

HUWS, Ursula et al. **Work in the European gig economy**. SELL, v. 62, n. 59, p. 54, 2017.

IHERING, Rudolf Von. **A luta pelo Direito**. rev. da tradução J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

JOHNSTON, Hannah et al. **Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy**. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE - GENEVA 2018.

JUNIOR, G. T; SALTORATO, P. IMPACTOS DA INDÚSTRIA 4.0 NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA. *In: Revista Produção Online*. Florianópolis, SC, v.18, n.2, p. 743-769, 2018.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEDÚR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: SAFE, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARX, Karl. **Capital: A critique of political economy**, Vol. 3. Penguin Books, 1993.

MARX, Karl. **O capital**, Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Friedrich Engels Karl. **Manifesto do partido comunista**. BOD GmbH DE, 2007.

MENDONÇA COELHO, Bruna da Penha; BUENO DE JESUS, Ana Beatriz; PINHEIRO SENA DA SILVA, Maria Eugênia. A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo--movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, v. 4, n. 3, 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

NEGRI, A. **Marx beyond Marx**. Nova York; Londres: Automeia; Pluto, 1991.

OFFE, C. Trabalho e Sociedade. **Problemas Estruturais e Perspectivas para o Futuro da "Sociedade do Trabalho"**. Vol. I, A crise. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1989.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: **Ministério Público do Trabalho**, 2018.

PCDOB (org.). Número de entregadores por aplicativo cresce 979% em cinco anos. 2021. Disponível em: <https://pcdob.org.br/noticias/numero-deentregadores-por-aplicativo-cresce-979-em-cinco-anos/>. Acesso em: 15/12/2023.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; DE PAULA SOUZA, Marcia; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018.

PIRES, Guilherme Nunes; PINTO, José Paulo Guedes. **Gig Economy, Austerity and “Uberization” of Labor in Brazil** (2014–2019). *Argumentum*, v. 12, n. 3, p. 237-255, 2020.

SANTOS, Silvana Arantes. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais e o caso Air France**: análise de precedentes. Centro Universitário de Brasília Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento – ICPD, Brasília, DF. 2014.

SÃO PAULO. 38º Vara **do Trabalho. Reclamação Trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Renata Maximiliano de Oliveira Chaves, 16 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1288354438/trt-2-judiciario-21-02-2024-pg-3999>. Acesso em 23/05/2024.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 60- 101, 2011.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: ondemandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In*: 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. P. 28-43.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, Santiago de Compostela, nº 7, 2017, p. 257-271.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito - os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 1. ed., São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2008.

SILVEIRA, S. A. DA. Capitalismo digital. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 20, 16 nov. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de direito do trabalho - **Teoria geral do direito do trabalho** - Parte I. São Paulo: Ed. LTr, 2011.

UOL. Em um ano, total de trabalhadores sem carteira aumenta quase 5 milhões. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/08/31/trabalhadores-informais-segundo-trimestre>. Acesso em: 15/12/2023.

ZOROB, Maysa. **The future of work**: litigating labour relationships in the gig economy. London, England, Business and Human Rights Resource Centre. 2019.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação". *In*: BRUNO, Fernanda et al. (orgs.). **Tecnopolíticas da vigilância**: perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018.