

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara
2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva
4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima
5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.
6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.
7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.
8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

DELLIVERY WORKER: THE UBERIZATION AND PREPARATION OF EMPLOYMENT RELATIONS

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi ¹

Resumo

As relações de trabalho vêm passando por transformações influenciadas pelas tecnologias. A prestação de serviços passa por uma transição depois do surgimento das plataformas digitais que encontraram solo fértil para se desenvolver. Examina-se os efeitos do trabalho realizado por meio de plataformas digitais e as repercussões da economia de bicos na vida do trabalhador. Evidencia a contribuição desse modelo para a precarização das relações e condições de trabalho, questionando-se as consequências da utilização dos meios digitais para intermediação das relações de labor, utilizando o método hipotético-dedutivo das ciências sociais, aliado à técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Relações de emprego, Trabalho dellivery, Trabalho precário, Uberização do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Labor relations have been undergoing transformations influenced by technologies. Service provision is undergoing a transition after the emergence of digital platforms that have found fertile soil to develop. It examines the effects of work performed through digital platforms and the repercussions of the nozzle economy on the worker's life. It highlights the contribution of this model to the precariousness of relationships and working conditions, questioning the consequences of using digital media to mediate labor relations, using the hypothetical-deductive method of social sciences, combined with the bibliographic and documentary research technique.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relations, Dellivery work, Precarious work, Uberization of work

¹ Doutoranda em Direito/UNIJUÍ. Mestra em Direito/UCS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho/ CESUSC. Bacharela Ciências Jurídicas e Sociais - UPF. Docente UNIJUÍ e URI Santo Ângelo, RS.

1 – INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia tem proporcionado, nos últimos anos, inúmeras transformações, vive-se cercado de uma série de aplicativos (ou *apps*). Com a larga escala de utilização dos smartphones houve, concomitantemente, a evolução na oferta de aplicativos para suprir as necessidade e/ou interesses dos usuários, é possível encontrar *apps* de toda ordem, desde aqueles que auxiliam na localização de um endereço até aqueles que lembram o usuário de beber água ou conte os passos que a pessoa durante o dia.

Seguindo essa tendência tecnológica, um segmento que tem crescido bastante são as plataformas virtuais destinadas a prestação de serviços de transporte e entrega de alimentos, os também chamados de *deliverys* (entrega).

Todas as inovações tecnológicas facilitam muito a vida dos usuários, contudo um ponto relevante carece de atenção, o olhar precisa voltar-se para aqueles que vivenciam esta realidade e desta forma de labor tiram seu sustento. É exatamente neste ponto que se situa o objetivo geral desse artigo que consiste em analisar esse novo modo de trabalhar que mudou não apenas os modelos de negócios existentes, mas também a modalidade de emprego na qual estes negócios são baseados.

Nesse sentido, seu primeiro objetivo específico, é compreender de que modo as tecnologias têm interferido nas relações e no modo de trabalhar, assim como esta se desenvolve. Em seguida, busca-se ponderar de que forma este labor pode e está ocasionando a precarização das relações de emprego desta natureza e as consequências para estes trabalhadores,

O problema que norteou a elaboração deste trabalho volta-se para a abordagem das plataformas digitais no sentido de que estas possibilitam aos trabalhadores a oportunidade de labor em qualquer lugar, a qualquer momento e a liberdade de aceitar o trabalho que mais lhe convier, ainda assim questiona-se quais os riscos desta relação com a situação de emprego e o gozo ou não de renda adequada, oportunidades e riscos que os trabalhadores enfrentam, proteção e benefícios sociais, assim como, quais consequências podem ser visualizadas para quem está envolvido nessa forma de trabalho?

A hipótese que orienta a análise deste artigo centra-se na perspectiva de que em pese ser um modo atrativo de trabalho, colocado sob a forma de que o trabalhador tenha o domínio e a

liberdade para escolher como e quando trabalhar, oculta-se um processo de precariedade na mesma proporção, vez que o gerenciamento da atividade se dá por terceiro que lhe impõe um valor, forma e local no setor onde o trabalho deve ser prestado, não lhe garantindo a nenhuma proteção social.

Inicialmente faz-se a análise de como o trabalho intermediado por plataformas digitais acontece, no atual contexto da economia de bicos, para na sequência verificar quais as consequências para os trabalhadores e a inevitável precarização destas relações.

Denota-se que esse trabalho foi desenvolvido utilizando-se o método de abordagem hipotético-dedutivo das ciências sociais, examinando-se e classificando-se os fatos mais relevantes, averiguando-se os problemas e formas para sua solução e apresentando-se conclusões auferidas, de modo a enfrentar a temática e a hipótese levantada pela via da técnica de pesquisa bibliográfica e documental. Para tanto, faz-se necessário insistir na proteção dos direitos sociais dos trabalhadores para o enfrentamento dos impactos que a tecnologia impõe ao mercado de trabalho

2 - OS TRABALHADORES DELIVERYS DAS PLATAFORMAS VIRTUAIS

O surgimento de plataformas de trabalho digitais é um dos eventos mais inovadores no mundo do trabalho nos últimos dez anos.

Existem dois tipos de plataformas: plataformas *online*, nas quais o trabalho é terceirizado por meio de chamadas abertas para um público geograficamente disperso (uma modalidade também conhecida como trabalho em grupo) e aplicativos móveis com geolocalização, na qual o trabalho é atribuído a indivíduos localizados em áreas geográficas específicas. Embora essas plataformas digitais sejam o resultado do progresso tecnológico, o trabalho que geram assemelha-se a muitas modalidades de trabalho que já existem há muito tempo, com a diferença de ter uma ferramenta digital servindo como intermediário.

Trabalhadores ao redor do mundo tem se vinculado a plataformas dedicadas à alocação de micro tarefas. As plataformas dedicadas à atribuição dessas micro tarefas são plataformas digitais que dão acesso às empresas e outros clientes a uma força de trabalho extensa e flexível (ou multidão de trabalhadores) para realizar tarefas geralmente pequenas que podem ser remotamente direcionadas usando um computador e a internet.

Nas plataformas, são publicados pacotes de trabalhos que devem ser realizados, por sua vez os trabalhadores selecionam as tarefas que lhe são interessantes e recebem um pagamento por cada atividade que realizam. O pagamento que os trabalhadores recebem corresponde ao preço indicado pelo cliente, deduzida a comissão cobrada pelas plataformas.

A uberização, portanto, não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da uberização – aqui serão tratadas como *empresas-aplicativo* – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão. (ABÍLIO, 2019, s.p)

Trabalhar em plataformas de trabalho digitais é algo novo, representativo do trabalho do futuro, consistente em plataformas de trabalho digitais *on-line* onde as tarefas a serem executadas são designadas por meio de aplicativos de *software* (aplicativos).

O trabalho em plataformas digitais surgiu no início dos anos 2000, com o crescimento da internet e a necessidade de participação humana nas tarefas necessárias para o bom funcionamento das indústrias *online*. Os trabalhadores podem trabalhar de qualquer lugar do mundo, desde que eles tenham uma conexão confiável à internet. (SLEE, 2017)

O termo uberização, segundo Maria da Paz Campos Lima (2020, s.p.), tomando por base o “dicionário de Cambridge, o verbo uberizar (*to uberize*), tal como o substantivo que lhe corresponde uberização (*uberization*), significa modificar a oferta de um dado serviço, introduzindo uma forma diferente de o comprar ou de o usar, por via da tecnologia móvel/plataformas digitais”.

O processo de uberização das relações de trabalho trazem consigo antes de mais nada a eliminação do vínculo empregatício, passando-se a compreender o trabalhador como um nano empreendedor e a empresa que utiliza essa mão de obra não é uma empregadora, mas uma parceira. Não existe nenhum tipo de contrato de trabalho ou mesmo de prestação de serviços. Este trabalhador passa a ser compreendido como alguém que tem liberdade sobre seu próprio trabalho, que não tem patrão, que administra sua própria vida para sobreviver, arcando com os riscos e custos associados à exploração de seu trabalho. (ABÍLIO, 2017, p. 21)

As atividades realizadas variam desde a sofisticada programação de computadores, design gráfico e de dados, até atividades relativamente simples da natureza administrativa ou operacional.

Para Tom Slee (2017) a empresa Uber nasce do casamento entre um aplicativo móvel (App) e motoristas de limusines, cujos serviços eram pagos pelos clientes por cartão de crédito. Em seguida, expandiu a atuação ao agregar motoristas não profissionais de carros de luxo, passando de 10 mil carros em 2013 para 150 mil em dois anos, com atuação em 83 países e 632 cidades.

Muito embora o trabalho em plataformas digitais sejam um produto dos avanços tecnológicos, também representa o retorno à força de trabalho ocasional do passado nas economias industrializadas. Atualmente, a maior parte do trabalho em plataformas digitais não está sujeita a nenhuma regulamentação trabalhista, de modo que os trabalhadores têm pouco controle sobre quando eles terão trabalho ou condições. Ludmila Abílio (2017, s.p.) diz que

[...] ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça. A uberização, portanto, consolida a passagem do trabalhador para o microempreendedor. Essa consolidação envolve novas lógicas que contam, por um lado, com a terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes; e, por outro lado, com o engajamento da multidão de trabalhadores com relação à sua própria produtividade, além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus ‘parceiros’.

Em 2019 no terceiro trimestre, o desemprego no Brasil atingiu, em média, 11,8% e o número de pessoas em busca de emprego no país chegou a 12,4 milhões (IBGE (2020)). Diante do desemprego, reforma trabalhista, novos conceitos e modos de trabalho, um número cada vez maior de pessoas submete-se a contrato precários, a longas e extenuantes jornadas e contratos precários. Dentre esses novos modelos a tipologia com maior crescimento são as atividades vinculadas a aplicativos.

A defasagem do trabalho formal faz com que outros meios de subsistência sejam encontrados pelas pessoas que se encontram nessa situação, é justamente nesse momento que meios alternativos de ganhos de renda são utilizados, tais como as atividades mediadas pelos

aplicativos, assim como aceitam qualquer atividade informal para auferir renda sendo, geralmente, subutilizados.

A tendência no mercado de trabalho da recepção das novas formas de labor que assume configurações cada vez mais informais, apresentando maior dificuldade de atribuir à estas a subordinação tradicional, mas também não podem se enquadrar ao trabalho tipologicamente independente, intensificando uma área nebulosa entre subordinação e autonomia o que leva esses sujeitos a oferecer uma disponibilidade permanente para fornecer serviços nas plataformas.

Inúmeros tipos de atividades encontram-se enquadradas nesses moldes, sendo materializado a ideia de que o trabalhador tem autonomia para escolher o horário e o trabalho que quiser, é um mecanismo onde as empresas transferem parte dos custos e riscos para uma multidão de trabalhadores disponíveis, ao mesmo tempo em que retira as garantias sociais mínimas, consolidando a sua subordinação.

Nessa atividade o trabalhador não é um empregado e a empresa não é sua contratante, tampouco as formas de controle são tangíveis por não haver horário e remuneração fixados.

O trabalhador não está no controle de seu trabalho muito menos pode ser considerado como protagonista de sua própria performance, já que lhe são pré-ordenados e predeterminados pelo aplicativo O exercício unilateral, coercitivo e permanente de poderes na definição das regras a que o trabalhador deve cumprir, tanto na determinação das condições de trabalho, podem ser aferidos pela obrigação de estar disponível on-line na plataforma, já que os são obrigados a aceitar um percentual mínimo de chamadas para evitar o desativação da conta. O reconhecimento de um limite mínimo de direitos para os trabalhadores por aplicativos se articula no sentido de que se os direitos sociais podem ser considerados como um mecanismo de proteção contra a os riscos sociais com base na exposição do trabalhador, independentemente de sua qualificação como autônomos ou subordinados, eles deverão ser reconhecidos também para estes trabalhadores estabelecendo critérios para acessá-los ou, pelo menos, de um modo paralelo deve ser fornecido, mas com proteção igualmente eficaz. Isso ocorre porque as próprias tecnologias não criam mercados ou prosperidade; eles não criam desemprego ou desigualdades, mas as revoluções tecnológicas devem ser acompanhadas de escolhas regulatórias de forma a torná-los compatíveis com as necessidades de justiça social. (CONSIGLIO, 2018)

Essa tendência de utilização da mão de obra de *freelancers* ou nano empreendedores por plataformas digitais, como a Uber, o Ifood e o Rappi (entre outras), chegou a ser definido como Gig Economy (economia dos bicos) ou economia do show.

[...] we use the term 'gig economy' to refer to labour markets that are characterized by independent contracting that happens through, via, and on digital platforms. The kind of work that is offered is contingent: casual and non-permanent work. It may have variable hours and little job security, involve payment on a piece-work basis, and lack any options for career development. This relationship is sometimes termed 'independent contracting', 'freelancing' or 'temporary work' ('temp' for short). While the term has traditionally been used to refer to a broader range of activities that happen in both digitally mediated and non-mediated ways (such as bike messengers and cab drivers)[...]¹(WOODCOCK; GRAHAM, 2020, p.10)

O "show" no termo "economia do show" refere-se ao curto prazo arranjos típicos de um evento musical, podem ser pagos por uma taxa fixa, uma parte do bilhete ou pagamento em espécie (talvez algumas bebidas gratuitas). Suas despesas podem ou não ser pagas. As tarefas que sustentam a economia do show também são geralmente curtas, temporárias, precárias e imprevisíveis e sua continuidade depende do bom desempenho e reputação do trabalhador. (WOODCOCK; GRAHAM, 2020)

No entanto, o trabalho na economia de shows é muito diferente dos shows musicais. Com muito trabalho, há pouca possibilidade de avanços na vida profissional, principalmente se o indivíduo está preso em um *looping* infinito de tarefas repetidamente intermináveis em vez de um emprego tradicional.

Há uma transformação recente no mundo laboral no qual o trabalho em muitos setores está se tornando temporário, instável e precário, impactando diretamente na vida dos trabalhadores que acabam ficando menos tempo em um mesmo emprego, muitas vezes desempregados e sem renda por longos períodos, trabalhadores que realizam mais de uma atividade por vez (normalmente ao mesmo tempo) e aqueles que ficam longos períodos procurando uma atividade formal (sem conseguir ser contratado) fazendo bicos para sobreviver,

¹ [...] usamos o termo 'economia de gig' para nos referir aos mercados de trabalho que se caracterizam por contratos independentes que ocorrem via plataformas digitais. O tipo de trabalho oferecido é contingente: casual e não permanente. Pode ter horas variáveis e pouca segurança no emprego, envolvem pagamento por tarefa e não têm opções de desenvolvimento da carreira. Esse relacionamento é, às vezes, denominado 'independente de contratação', 'freelancing' ou 'trabalho temporário' ('temporário'). Enquanto o termo tem sido tradicionalmente usado para se referir a uma gama mais ampla de atividades que acontecem de maneiras mediadas digitalmente (como entregadores de bicicleta e motoristas de transporte). (Livre tradução.)

sem contar que em muitas ocasiões há o mascaramento de relações assalariadas, que assumem a aparência do trabalho do empreendedor, do trabalho do prestador de serviços, dos trabalhos desprovidos de direitos. (ANTUNES, 2018)

O forte crescimento da economia dos bicos ou economia do show tornou-se simbólica, isto porque, evidencia o modo como o trabalho está mudando. Há um aumento de contratos de curto prazo, intermitentes, temporários ou informais em vez de empregos por prazo indeterminado ou estáveis.

O pior desse contexto é que esse modo de trabalhar vem com a promessa de maior flexibilidade para trabalhadores, empregadores e clientes, em vez de natureza sufocante de alguns contratos de trabalho tradicionais. Diz-se que trabalhadores podem escolher quando e como querem trabalhar tendo liberdade para administrar seu tempo e os ganhos que terão com a atividade desenvolvida, podem supostamente escolher o que fazer, como fazer, quando, onde e para quem fazer.

Os aplicativos impõe suas condições contratuais e estas não negociáveis, reserva-se o direito de alterá-los de maneira totalmente discricionária e com um mecanismo de aceitação tácita das cláusulas relacionadas ao uso contínuo da plataforma. Os trabalhadores são, portanto, integrado à organização comercial em condição de dependência e quem unilateralmente estabelece o preço do trabalho a ser prestado. (CONSIGLIO, 2018)

De outro lado, tem-se os clientes ou usuários que podem colher os benefícios dessa flexibilidade: receber comida rapidamente, usar os serviços de diaristas ou de manicures nos mais variados horários e locais, pedir um serviço de transporte a baixo custo, por exemplo, nunca foi tão fácil.

A economia dos bicos, no entanto, também tem um lado sombrio, evidências apontam para uma série de resultados negativos para os trabalhadores: baixos salários, precariedade, condições de trabalho estressantes e perigosas, contratos unilaterais e falta de proteção na atividade.

[...] o modo UBER de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Como os direitos sociais e trabalhistas passam crescentemente a ser tratados pelos empregadores e suas máquinas de agitação e propaganda enquanto fundamentalmente custos, a contratação direta, sem direitos sociais e trabalhistas libera a competição individual maior entre os próprios trabalhadores em favor dos patrões. Os

sindicatos ficam de fora da negociação, contribuindo ainda mais para esvaziamento do grau de organização em sua própria base social. (POCHMANN, 2016, s.p.)

Fato é que as práticas de trabalho existentes estão sendo transformadas, a chamada relação de emprego padrão ou tradicional, estruturada nos moldes previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT está sendo substituída por um modo de trabalho fragmentado, atividades que foram anteriormente considerados um trabalho formal podem ser, agora, mediados por plataformas digitais para tentar ignorar regras, padrões e tradições que até então, minimamente, ofereciam garantias sociais básicas aos seus empregados.

3 - A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO POR MEIO DA UBERIZAÇÃO

Muitas atividades que hoje são mediadas por aplicativos, historicamente exigiam que o trabalhador estivesse em um local específico para desenvolver seu trabalho atendendo comandos de um empregador que lhe designasse ordens para executar o trabalho para o qual fosse contratado. A novidade é que o processo de trabalho agora pode ser organizado pela internet, geralmente através de um aplicativo. Em todo o mundo agora existem entregadores, motoristas, faxineiros e prestadores de serviços, encontrando seu trabalho dessa maneira, recebendo comandos do gerenciadores dessas mídias, mas sem qualquer proteção do vínculo empregatício ou dos seus direitos sociais.

Muitos desses trabalhadores chamam a atenção pelos uniformes coloridos de entregadores de comida ou os adesivos nos veículos, em outros casos como serviços de limpeza doméstica ou manicures, este labor continua invisível, escondido atrás das portas fechadas. “Essa nova morfologia do trabalho abrange os mais distintos modos de ser da informalidade, ampliando o universo do trabalho invisibilizado [...]” (ANTUNES, 2018, p.78) De certo que essa invisibilidade retira todo o poder de negociação que trabalhadores têm em relação aos seus empregadores, razão pela qual trabalhadores tradicionais de muitos segmentos se agrupam historicamente por meio dos sindicatos.

Esse modelo de uberização do trabalho tem tornado o labor cada vez mais precário para quem exerce as atividades por meio das plataformas digitais na economia dos bicos, podendo-se compreender por trabalho precário a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011, p.5), compreende:

[...] No sentido mais geral, trabalho precário é um meio para os empregadores transferirem riscos e responsabilidades para trabalhadores. É um trabalho realizado na economia formal e informal e é caracterizado por níveis variáveis e graus de objetivo (status legal) e características subjetivas (sentimentos) de incerteza e insegurança. Embora um trabalho precário pode ter muitas faces, geralmente é definido pela incerteza quanto à duração do emprego, vários empregadores possíveis ou uma organização disfarçada ou relação laboral ambígua, falta de acesso à proteção social e benefícios geralmente associados ao emprego, baixos salários e condições legais e obstáculos práticos para ingressar em um sindicato e negociar coletivamente.

Preocupa observar o crescimento desse tipo de trabalho precário, especialmente porque não se limita ao fato de existirem ou não trabalhadores nessas condições, a precariedade realmente começa na criação de generalizada e permanente insegurança, forçando os trabalhadores a submissão e aceitação da exploração pelo fato de o mercado formal não oferecer colocação para todos os trabalhadores. Pode-se afirmar que “o curso da nova classe trabalhadora de serviços assenta-se majoritariamente nas ocupações inseguras e amparadas por baixa remuneração.” (POCHMANN, 2017, s.p.)

Para Ricardo Antunes (2018) em tempos de uberização do trabalho, se homens e mulheres tiverem sorte hoje, o seu trabalho será precário. Serão servos, e isso ainda assim será um privilégio, em comparação com o desastre ainda maior, que é o do desemprego.

Numa perspectiva de proteção social e justiça seria adequado avaliar a possibilidade de maior proteção aos trabalhadores das plataformas digitais, uma vez que em relações de trabalho nas quais se oculta a natureza da subordinação da relação a fim de contornar as disposições legislativas ou estatutárias há evidente colisão com as normas trabalhistas. Além disso, é questionável considerar esses trabalhadores independentes em virtude da existência de algumas características típicas do labor subordinado, como o poder de controle e poder disciplinar, pontos que parecem difíceis de contestar sob a análise de que os trabalhadores destas plataformas não têm qualquer possibilidades de negociação quanto a atividade a ser realizada, o valor a ser cobrado pelo trabalho desempenhado e tampouco sobre as condições de realização deste, além de o trabalho ser realizado com pessoalidade e em caráter personalíssimo.

A peculiaridade deste modelo de trabalho é a escassa proteção ao sujeito que desenvolve as atividades laborais intermediadas por aplicativos, não há limitação da jornada de trabalho, ou direito ao descanso, os benefícios sociais no contexto destas relações. Assim, a “classe trabalhadora de serviços torna-se exposta aos experimentos do uberismo na organização e remuneração da força de trabalho, o que faz com que a regularidade do assalariamento formal e a garantia dos direitos sociais e trabalhistas tendam a se reduzir drasticamente”. (POCHMANN, 2017, s.p.)

Recentemente a Justiça do Trabalho, na França e no Brasil tem dado sinais de reconhecimento da existência da relação empregatícia entre os aplicativos e os seus trabalhadores, a pretexto de é necessário uma “releitura dos requisitos para a configuração do vínculo de emprego é necessária para que não haja a exploração desenfreada da mão de obra sem qualquer proteção legal”, além do mais a “inexistência de jornada fixa ou número mínimo de atendimentos não foram suficientes para afastar a subordinação” uma vez que a empresa definia os carros, fixava valores das corridas e exigia a contratação de seguro. “Os motoristas também eram avaliados, com atribuição de notas, e desligados se não atingissem a média local.” (TRT4, 2020, s.p.)

Já na França, o Tribunal de Cassação, o mais alto tribunal francês, decidiu reclassificar o relacionamento entre a plataforma e um motorista em um contrato de trabalho, comprovando a existência de um relacionamento de subordinação entre os dois. Conseqüentemente, esse motorista deve ser considerado um empregado da plataforma e não um trabalhador autônomo, por entender que havia por parte da empresa o poder de dar instruções, o poder de controlar sua execução e o poder de sancionar o não cumprimento das instruções fornecidas, poderes estes inerentes ao poder empregatício. O entendimento da corte baseou-se explicitamente nos elementos o desempenho do trabalho entendendo que os motoristas que utilizam o aplicativo não constituem sua própria clientela, não definem livremente seus preços e não determinam as condições de desempenho de seu serviço de transporte. Além disso, há um itinerário imposto ao motorista, um destino desconhecido revelando assim que ele não pode escolher livremente a rota que mais lhe convém. (COUR DE CASSATION, 2002, s.p.)

O investimento em mídia e a exaltação política de ser empreendedor de si mesmo, oferecendo a próprio trabalho diretamente ao usuário do serviço, mediado apenas pela plataforma digital tornou a tecnologia protagonista das relações de produção no trabalho, no

entanto pouca coisa muda de fato, as obrigações a serem cumpridas são exatamente as mesmas que uma relação tradicional teria que realizar sem a tecnologia.

Aquilo que inicialmente pode-se visualizar na uberização, ou seja, o futuro do mercado de trabalho digitalizado utilizando-se de plataformas que seriam utilizadas para transações entre clientes e o empresário individual ou o nano empresário, sob o argumento que os contratos celebrados poderiam de nenhum modo poderiam ser considerados como contratos de trabalho tampouco sob a ótica da legislação laboral foi motivo de grande euforia, isto porque as apresenta muitas vantagens “decorrentes da eliminação dos custos de transação associados à relação assalariada, e celebrava-se esta via da transformação dos assalariados em prestadores de serviços – sem direitos laborais e sociais”. (LIMA, 2020, s.p.)

O mesmo trabalho que até algumas décadas atrás poderia ter feito para uma única pessoa, agora é desenvolvido por uma pluralidade indistinta de operadores que não podem garantir a proteção de origem constitucional, estratificada em um espectro legislativo complexo e reforçado pela presença do sindicato.

A economia digital precisou, da libertação dos trabalhadores das amarras da legislação trabalhista para que pudesse se desenvolver de modo fértil, e conseguir inserir a ideia de que ser empreendedor de si mesmo, ser protagonista da própria vida profissional significa poder escolher o que deseja, quando deseja e para quem deseja realizar um trabalho, mesmo que essa liberdade faça com que esteja à margem dos direitos sociais e trabalhando durante quatorze ou dezesseis horas ao dia.

Iniciativas muito sutis do acerca da proteção laboral tem sido percebida, a empresa Uber, por exemplo, anunciou hoje um novo recurso em seu aplicativo para limitar o tempo dirigido pelos motoristas. Essa ferramenta notificará o motorista quando ele se aproximar do limite de 12 horas online conduzindo o veículo em um único dia. Caso atinja este limite, ele será automaticamente desconectado e não poderá utilizar o aplicativo pelas seis horas seguintes. Passado este período, o motorista poderá ficar online novamente para desenvolver seu trabalho. (UOL, 2020, s.p.)

Portanto, é necessário perguntar como combinar essa abordagem de garantias sociais fundamentais com os novos casos de direito do trabalho na era da quarta revolução industrial propagada por Klaus Schwab (2016), já que pode-se perceber esta transformação ao

abranger muitos segmentos, tais como a relações sociais, sejam de relacionamentos, de aquisição de produtos ou de trabalho.

4 – CONCLUSÃO

Analisando o contexto em que a economia dos bicos percebe-se que esta cresce de modo bastante rápido, estando incorporada ao cotidiano das pessoas, associado ao aumento constante de serviços que se utilizam das plataformas digitais para executar suas atividades, percebe-se que não há muito espaço para refletir como esse modelo de interfere na sociedade, nos direitos sociais e fortemente no trabalho humano, mais especificamente nos benefícios e riscos deste labor.

A mais intensa abordagem volta-se para a liberdade de quem opta por trabalhar por meio das plataformas digitais. Ser livre para escolher seu próprio horário para trabalhar e escolher o quanto vai obter de rendimentos, fazer suas escolhas é a promessa desse modelo.

Elemento importante utilizado nesse segmento é a venda de um espírito empreendedor, esse discurso é tão fortemente difundido pelas empresas que existem e lucram muito com essa atividade, que muitas pessoas mesmo trabalhando um número muito superior de horas por dia, sem garantia de remuneração, segurança, ou qualquer direito social, ainda acredita que este é o futuro do trabalho uma vez que o número de desempregados tem aumentado constantemente, deixando mais distante a possibilidade de retornar aos postos tradicionais de trabalho.

No entanto resta saber a que custo essa mudança de trabalho está acontecendo, já que é cada vez mais comum em todo o mundo. A integração da tecnologia com a nossa sociedade é muito positiva sob o aspecto das facilidades e da agilidade que proporciona, por outro lado tem mostrado uma área cinzenta que permite modalidades de trabalho fugazes e com possibilidade de exploração da mão de obra humana sem, em regra, ferir a legislação.

De fato, é necessário perceber que a uberização do trabalho e a economia de bicos está aqui para ficar, goste-se ou não. Outrossim, necessária a provocação da reflexão acerca da deterioração das condições de trabalho e de renda, bem como da organização legal do trabalho. O desafio que se apresenta está em pensar em um sistema que garanta direitos aos trabalhadores adaptando-se aos novos modos de labor, evitando-lhes a precarização e a exploração sem limites pelo poder econômico dos gestores das plataformas digitais ou da economia de bicos,

especialmente porque os critérios fundamentais que caracterizam salário, vínculos de subordinação, não são ou não são mais uma prerrogativa só dos trabalhadores celetistas, assim como a autonomia não é exclusiva do trabalho por conta própria.

Na tendência atual das sociedades, as reflexões sobre os fundamentos de um direito social, considerando não o empregado tradicional somente é uma questão de alta relevância, uma vez que os modos de trabalho têm se adaptado às inovações tecnológicas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Texto Publicado em 22/02/2017. Acesso em: 23 de jan.de 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. In. **IHU On-Line**. Revista do **Instituto Humanitas Unisinos – IHU**. Edição 503, p. 20-27, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018

CONSIGLIO Alessia. **Il lavoro nella digital economy**: prospettive su una subordinazione inedita? Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8381/8035>. Acesso em: 04 mar. 2020.

COUR DE CASSATION. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em: 04 mar. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Painel de Indicadores. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 20 fev. 2020.

LIMA, Maria da Paz Campos. **Uberização: desafios laborais e sociais**. Disponível em: <http://www.dmttemdebate.com.br/uberizacao-desafios-laborais-e-sociais/>. Acesso em: 20 fev. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo**. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital Oficina Internacional del

Trabajo – Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Políticas e regulamentos para o combate ao emprego precário**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf. Acesso em: 20 fev. 2020.

POCHMANN, Marcio. **A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil**. Publicado em 24/08/2016. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 28 dez. 2019.

POCHMANN, Marcio. **A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho**. Publicado em 09/07/2017. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho/>. Acesso em: 28 dez. 2019.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. **What's Yours Is Mine: Against the sharing economy**. OR Books. New York and London. 2015.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante; 2017.

TEBOUL, Bruno. **L'Uberisation, l'automatisation...** Le travail, les emplois de la seconde vague du numérique. Big Data et Emploi: Séminaire en Economie, Jan 2016, Compiègne, France. 2016. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/493c/f526e25ccf688dfed0528b3cd28bdd22b7c5.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4. Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>. Acesso em: 04 mar. 2020.

UOL. Uber irá desconectar motorista se ele dirigir por 12 horas em um dia... Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/04/uber-lanca-ferramenta-que-impede-motorista-de-dirigir-por-mais-de-12-horas.htm>. Acesso em: 04 mar. 2020.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: A Critical Introduction**. Polity Press. 2002.