

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.

UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL

STRENGTHENING LABOUR RELATIONS: THE NEW LABOUR REALITY

Rafaela Rabelo Daun ¹
Olivie Samuel Paião ²
Mario Furlaneto Neto ³

Resumo

O discurso de que a relação de trabalho virtualizada é a solução para redução do desemprego em massa, deve ser analisado com cautela, vez que a sociedade pode estar caminhando para aderência do trabalho precário. Levando em conta a transformação das estratégias do capital, será demonstrado a nova roupagem da mais-valia de Karl Marx, que representa o tempo de trabalho dispendido não para si mesmo, mas para o acúmulo de valor do capitalista. E para adentrar nesta análise, foi escolhida a empresa Uber. A metodologia constou de pesquisas bibliográficas e artigos eletrônicos. E o método adotado foi o hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Relações de trabalho virtualizadas, Uber, Uberização, Crowdfwork, Karl marx, Mais-valia

Abstract/Resumen/Résumé

The discourse that the virtualized labor relationship is the solution to reduce mass unemployment should be analyzed with caution, since society may be moving towards precarious labor adherence. Taking into account the transformation of the strategies of capital, will be demonstrated the new guise of the surplus value of Karl Marx, which represents the labor time spent not for himself, but for the accumulation of value of the capitalist. And to enter this analysis, the company Uber was chosen. The methodology consisted of bibliographic research and electronic articles. And the method adopted was the hypothetical-deductive.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Virtualized labor relations, Uber, Uberization, Crowdfwork, Karl marx, Surplus-value

¹ Mestranda em Direito na Era Digital, no Centro Eurípides de Marília (UNIVEM), na qualidade de bolsista CAPES- auxílio-taxista. Advogada e Professora

² Mestrando em Direito na Era Digital, no Centro Eurípides de Marília (UNIVEM), na qualidade de bolsista CAPES- auxílio-taxista. Advogado

³ Doutor em Ciência da Informação pela UNESP. Delegado de Polícia da PC SP. Professor Titular da graduação e do Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca responder as seguintes indagações: O que são as relações de trabalho virtualizadas? Quais as suas vertentes? E como elas se inserem na atualidade? Para isto, foi necessário apresentar as características das Revoluções Industriais, da primeira a quarta e os reflexos nas relações laborais, a fim de demonstrar que as transformações no trabalho humano foram gradativas até a chegada das relações de trabalho virtualizadas, com a indústria 4.0, que se diferencia em relação às demais na rapidez da transformação e no alto grau de volatilidade do mundo do trabalho em virtude da imensa capacidade das máquinas inteligentes.

Contudo, em meio a tantas mudanças que a tecnologia trouxe ao mundo do trabalho, possibilita oportunidades e facilidades, como por exemplo as relações de trabalho virtualizadas, aprimorando teses e conceitos como o Taylorismo, que é o sistema de organização industrial criado pelo engenheiro mecânico norte-americano Frederick Taylor (1856-1915), que caracteriza-se pela evidência nas tarefas, objetivando o crescimento em larga escala da eficiência ao nível operacional. E também a mais-valia, termo criado por Karl Marx, economista alemão (1818-1883), que significa a diferença entre o valor final da mercadoria produzida e a soma da precificação dos meios de produção e do valor do trabalho que é a base do lucro no sistema capitalista.

Assim, o artigo esclarece como essas mudanças nas relações de trabalho, tem raízes com as mencionadas teses, e quais as novas propostas para o trabalhador, propostas estas que estão envolvidas no modelo de negócio chamado *crowdwork*, que é o trabalho oneroso desenvolvido por meio de uma plataforma digital, que coloca o prestador de serviço frente a demanda. E isto nada mais é do que a estrutura de trabalho da *gig economy* ou economia compartilhada, que é um modelo econômico e social com base no compartilhamento de recursos humanos, físicos ou intelectuais.

E um exemplo prático desta economia de compartilhamento, é a Uber, empresa de transporte que aproxima motorista e passageiro em tempo real por meio de uma plataforma digital, ou aplicativo, para que possa ser realizada uma “corrida” mediante remuneração. E como a Uber foi a pioneira neste tipo de prestação de serviço, deu origem ao termo “Uberização” das relações de trabalho, que significa as desenvolvidas nos moldes da economia compartilhada, por isso, esta empresa foi escolhida para ser explorada na presente pesquisa.

Outrossim, é exposto a história da empresa, o motivo pelo qual foi desenvolvida, bem como suas características e o que precisou fazer para se reinventar e continuar sendo a referência da economia compartilhada, ante a concorrência gritante, e a reprodução do modelo de negócio por inúmeras empresas, de diversos países, logo após a Uber entrar no mercado.

E por fim, será retomada a reflexão dos impactos dessas mudanças na vida dos trabalhadores, a fim de atingir o objetivo deste estudo que é, além de conduzir o leitor a compreensão e amplitude desses novos conceitos apresentados, entender se o prestador de serviços pode ser considerado capitalista e empreendedor por ter a posse dos meios de

produção, autonomia, ausência de subordinação direta, ganhos progressivos e assumir os riscos do negócio, ou se tem algum elemento que não permite o seu enquadramento como empreendedor ou capitalista. E quais as vantagens e desvantagens desta relação de trabalho, alertando o trabalhador de sua condição frente as novas ferramentas de trabalho.

2 Os Reflexos das Revoluções Industriais nas Relações de Trabalho.

De acordo com Schwab (2016, p.15) o significado da palavra “revolução”, é interpretado como mudança drástica. E no que diz respeito ao ser humano, engloba transformação na ordem social, econômica, política, cultural e tecnológica, isto faz com que as pessoas levem anos para se adaptarem, pois é preciso sair da zona de conforto para aderir ao novo e nem todos estão dispostos. Contudo, em dado momento não há mais escolha, pois aquele que não acompanha as revoluções, está fadado à exclusão social.

Sendo assim, é de suma importância explicar de forma breve as revoluções industriais que antecederam a indústria 4.0, demonstrando os reflexos nas relações de trabalho, a fim de ressaltar que houve longo percurso até a chegada do ápice da inovação. Nesta toada Magaldi e Neto (2018, p. 24) aduzem que a primeira revolução industrial é marcada pela mecanização, tear e força a vapor no ano de 1784. Foi o período em que houve o êxodo rural, as sociedades agrárias migraram para os centros urbanos.

Contudo, o trabalho artesanal que antes era desenvolvido nas casas das pessoas ou em oficinas, passou a ser desenvolvido em fábricas com a utilização de máquinas, que possibilitaram a produção em maior escala, e o consequente aumento de lucros. Ademais, passa a existir a divisão do trabalho, onde cada trabalhador realiza uma etapa da produção e consequentemente há o aumento dos lucros e o surgimento do trabalho assalariado, porém, os custos de produção ainda eram altos, devido a demora em concretizar o produto ante a logística limitada. (MAGALDI e NETO, 2018, p. 24)

Conforme explica Neto (2018, p. 16) quase cem anos depois, em 1870, houve a 2ª revolução industrial, com a ascensão da produção em escala, através da linha de montagem, eletricidade e combustão, que possibilitou a redução dos custos de produção e aumento de lucros, exemplo disto tem-se o sistema de produção em massa conhecido como “Fordismo” em homenagem ao empreendedor estadunidense Henry Ford que introduziu o sistema de linha de montagem (1913), permitindo a produção em massa de automóveis e viabilizando seu custo como produto de consumo, reduzindo a carga horária dos trabalhadores e aumentando os salários.

E na década de sessenta, mais especificamente em 1969, desencadeou a 3ª revolução industrial, foi quando surgiu a automação, junto com a robótica, os computadores e a internet. Foi o marco ao acesso e troca de informações, e por consequência o trabalho em ambiente virtual e flexibilizado. Neste período o modelo de produção de Henry Ford começa a perder a força entrando em cena o Tayotismo em 1973, em que a fábrica funciona como unidade central, porém conta com a terceirização, não mantendo o modelo fordista da imensa fábrica, que tudo produzia. (NETO, 2018, p. 22-23)

E enfim, atualmente vive-se a quarta revolução industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial. Tal conceito se difundiu, de forma que é caracterizado pelos processos industriais que integram o mundo virtual e o mundo real, passando a reformular conceitos relativos a produção, consumo, transporte e logística. (SCHWAB, 2016, p. 18).

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis a computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. (SCHWAB, 2016, p. 18).

A indústria 4.0 apresenta sistemas cibernéticos, internet das coisas que tem como objetivo conectar os itens usados no cotidiano à rede mundial de computadores, inteligência artificial, automação, plataformas digitais, o crescimento do Big-data, o surgimento do blockchain e inúmeras outras inovações e possibilidades capazes de melhorar a qualidade de vida das pessoas, porém permitirá o agravamento do quadro social, como por exemplo a perda de postos de trabalho. (NETO, 2018, p. 30)

Contudo, de acordo com Oliveira e Manãs (2014, p. 94), as inovações tecnológicas e elevação de produtividade ao mesmo tempo que tira do mercado determinados produtos, perfis de empresas, atividades econômicas e emprego, dá espaço para novos produtos, novas empresas, setores e atividades econômicas resultando em novos empregos ou novas possibilidades de relação de trabalho.

Neste sentido, temos o exemplo da empresa Uber, que será abordada com mais afinco nos tópicos a seguir, a mesma desafia a lógica capitalista, por quebrar os paradigmas das relações de emprego, vez que o motorista possui os meios de produção, ao passo que utiliza o seu próprio veículo, assim não há apropriação de mais valia, pois a contraprestação é feita pelo motorista à plataforma, por sua utilização. Ademais, o salário e tempo de labor são flexíveis, visto que o motorista não precisa cumprir jornada de trabalho, e recebe pelo tempo que trabalhar.

Assim em 1999 Singer (1999, p. 24) já previa que, os novos postos de trabalho, advindos em função das transformações das tecnologias e da divisão internacional de trabalho, não ofereciam, em sua maioria, ao seu eventual ocupante as compensações usuais que as leis e contratos coletivos vinham garantindo. E atualmente isto se intensificou, principalmente com o advento da indústria 4.0, pois as pessoas estão tendo que se adequar a esta nova realidade, tendo em vista que as relações de emprego estão ficando escassas ao passo que a tecnologia entra em cena e flexibiliza as relações de trabalho.

Nesta toada, as sábias palavras de Domenico de Masi no ano de 2000, também são a realidade de hoje, ele previa a inteligência artificial atuando nas relações de trabalho e as pessoas tendo que aprender novas formas de trabalhar que demandasse mais técnica e estudo. Vejamos:

É notável que a sociedade em que estamos vivendo estabeleceu uma condição mais intelectualizada de vida, deslocando a exploração dos braços para o cérebro, cujas características valoriza e do qual está pronta a reproduzir, alguns mecanismos através da inteligência artificial. Isso é resultado de uma longa trajetória histórica de desenvolvimento tecnológico que deu ensejo formas criativas de desenvolver o trabalho humano. (MASI, 2000, p. 69).

Portanto, o que era previsto por renomados autores há alguns anos, torna-se vivência do nosso cotidiano, e em grande proporção, a possibilidade das relações de trabalho virtuais se intensificam a cada dia com a criação de startups, e o trabalho é realizado com base na predominância da vontade dos contratantes e na valorização da autonomia, o salário é calculado pela quantidade de trabalho exercido ou por tarefa, sendo assim, as características do vínculo de emprego começam a se esvaír. Esta é a realidade que será demonstrada alhures neste artigo científico, tendo como case a empresa Uber.

3 Relações de trabalho virtualizadas: Uberização.

A Uber é o maior exemplo do trabalho sob demanda via aplicativos, e por ser referência deste modelo econômico, nasceu o termo “Uberização”, que é um modernismo atribuído às formas de organização do trabalho que se atrelam às plataformas digitais dos aplicativos para a realização de atividades de serviços, conectando aqueles disponíveis para a prestação dos serviços com aqueles que os demandam. (NANTAL, 2018, p. 40).

Esse ambiente virtual amparado pela internet ensejou, como movimento prévio ao da uberização, o tipo de trabalho denominado crowdwork, que de acordo com Zipperer (2019, p. 159) é aquele cujo trabalhador pessoa física, inserido em uma multidão produtora, conecta a uma mesma plataforma virtual, que presta serviços individuais para diferentes requerentes ou demandantes do serviço, de forma inteiramente virtual ou com contato pessoal, mediante percepção de pecúnia, descontínua e limitada ao período da atividade, em uma relação triangular intermediada de forma on line por esta plataforma.

Sendo assim, nota-se que o modelo de negócio chamado crowdwork tem como particularidades: Trabalho remunerado, organizado por meio de plataformas, cuja relação triangular é composta por: plataforma, cliente e trabalhador, em que a finalidade é realizar tarefas determinadas ou resolver problemas específicos, é uma forma de terceirização ou de contratação exterior. Por isso podemos dizer que a Uber fomenta o crowdwork, pois trata-se de uma plataforma, em que os trabalhadores são os motoristas e os clientes são os passageiros, cujo objetivo é transportá-los e em contrapartida receber parte do valor pago por eles, visto que a plataforma retém um percentual.

Assim, a estrutura de trabalho da gig economy ou economia compartilhada, especialmente a existente nas plataformas de crowdworking, difunde uma nova versão, agora digital, do Taylorismo: prioriza-se a fragmentação de um trabalho em tarefas cada vez menores, e mais simples a fim de obter maior facilidade cognitiva, em detrimento da educação e do desenvolvimento de aptidões dos trabalhadores. (NATAL, 2018. p. 34)

Frederick Taylor foi um dos administradores mais influentes do início do século XX, aplicou muitas de suas ideias em sua fábrica de automóveis. O apelo de Taylor, na época, estava na promessa de que a gestão poderia ser transformada em ciência, e os trabalhadores em engrenagens de uma máquina industrial. Enfatizava que a melhor maneira de aumentar a produtividade, era seguir três regras: quebrar tarefas complexas em tarefas mais simples; medir tudo o que os trabalhadores fazem; e vincular a remuneração ao desempenho, oferecendo bônus aos mais produtivos, tudo transformado em receita para uma produção eficiente. (ZIPPERER, 2019, p. 89, apud TAYLOR, 1990)

E a realidade do trabalho no século XXI via plataformas digitais, é a nova versão do Taylorismo, visto que envolve tarefas repetitivas e há avaliações de desempenho dos trabalhadores conectados as plataformas, precarizando a mão de obra, ante a baixa remuneração perante o tempo gasto na execução do serviço. E esta prática se torna recorrente ao passo que a crise financeira se instaura e a taxa de desemprego aumenta, viabilizando a flexibilização das relações de trabalho, sendo a Uber, referência para o lançamento de inúmeras outras plataformas, que enseja oportunidade ao trabalhador de se enquadrar em sua área de atuação ou adequar a que tenha maior aptidão.

Segundo FERRAZ e FRANCO (2017, p. 4), alguns exemplos de plataformas digitais são a Chefex que permite a contratação de um chefe de cozinha previamente cadastrado pela empresa para preparar pratos para um pequeno grupo de pessoas na residência do contratante. A startup Consulta do Bem, aplicativo online de agendamento e pagamento de consultas médicas, atua no aproveitamento dos horários vagos nas agendas dos profissionais, administrando o cancelamento de pacientes, possibilitando encaixes por um preço mais acessível do que normalmente é a consulta. Já a Sontra Cargo, empresa detentora do aplicativo que promove o encontro entre transportadoras e caminhoneiros autônomos, permite que caminhoneiros encontrem fretes disponíveis em qualquer estado brasileiro.

Outro aplicativo, que é tendência na atualidade é o Fitfly, que conecta alunos a mais de mil educadores físicos (Personal Trainers) em São Paulo e Rio de Janeiro e oferece aula teste grátis— diferente da Uber, a empresa não cobra percentuais sobre o valor recebido pelos profissionais, mas mensalidades para que esses possam ser apresentados como prestadores de

serviços. A Fittly não é responsável pelos serviços prestados e nem pelos ambientes que as atividades serão desenvolvidas, mas se reserva o direito de excluir de sua rede de profissionais aquele que tiver desempenho baixo (segundo avaliação dos clientes) e também decidir devolver o valor ao aluno, caso ele faça um pedido formal alegando não estar satisfeito com a aula/treinamento. (TRAINER, 2016)

São inúmeras as facilidades e acessibilidades proporcionadas pelas relações de trabalho virtualizadas, além de complementar a renda de famílias, possibilita a inserção no mercado de trabalho aos desempregados. Contudo, é importante lembrar que existe o analfabetismo digital, um problema político-social que atinge uma massa de trabalhadores que não se encontra preparada para o contato com novas tecnologias, vez que muitos indivíduos são incapazes de conhecer, e dominar estas novas tecnologias, ou até mesmo não tem condições financeiras de ter acesso. (PINHEIRO, 2016). Portanto, ao mesmo tempo que a era digital abre maiores possibilidades de inclusão, ainda há uma exclusão gritante.

E por fim, esclarece-se que, as relações de trabalho virtualizadas, são diferentes do teletrabalho. Tendo em vista que envolvem a interferência de uma plataforma digital conduzida por uma empresa, que possibilita o encontro do prestador de serviço com o demandante, frisa-se que o trabalhador é quem detém dos seus meios de produção, e não há subordinação por pessoa física.

Já o teletrabalho, embora seja também uma forma flexível de trabalho, que nasceu com a evolução da tecnologia da informação e de comunicação, ou seja com a introdução da informática e difusão da internet, visando a externalização e a descentralização, possui subordinação por pessoa física, mesmo que através de meios telemáticos e informatizados de comando e controle, e o teletrabalhador pode ser contratado como empregado. (RODRIGUES, 2011. p. 8).

Entretanto, nas relações de trabalho virtualizadas, dispensa o patrão pessoa física, e a máquina ou seja a plataforma conduzida por uma organização produtiva, consegue ditar as regras, bem como punir aqueles prestadores de serviço que as descumprem, por exemplo bloqueando o acesso no aplicativo, de forma definitiva ou temporária. Não há processo de seleção para dar início as atividades laborativas, apenas precisa cumprir alguns requisitos estabelecidos pela plataforma e fazer o cadastro.

Nesta toada, é importante verificar as diferenças entre teletrabalho e trabalho virtualizado, pois nota-se o quanto o direito do trabalho está evoluindo, no entanto cabe refletir se esta evolução é considerada positiva na medida que permite maior flexibilização,

acesso ao mercado de trabalho e aprimoramento da tecnologia ou negativa por suprimir cada vez mais direitos trabalhistas, e informalizar as relações de trabalho.

4 As nuances da plataforma digital Uber.

Com a evolução digital e os avanços tecnológicos, inúmeras áreas de atuação estão se transformando. Um exemplo claro, é como vem mudando o modo das pessoas se transportarem. E neste contexto temos a Uber, empresa inovadora, multinacional americana que utiliza da tecnologia para oferecer um transporte individual e alternativo, mais eficiente e rápido que os tradicionais.

Assim, cabe analisar como a empresa foi fundada e quais as suas características, a fim de em um segundo momento entrar no mérito da valorização da mão de obra frente as relações de trabalho virtualizadas, com ênfase nos prestadores de serviço da empresa Uber. Assim, preceitua, Sérgio Pinto Martins, em seu artigo publicado no jornal Carta Forence, que a Uber tem caráter privado. Vejamos:

O Uber tem caráter privado, como já se decidiu na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2216901-2015.8.26.000 pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (Órgão Especial, j. 11.11.2015, Rel. Des. Francisco Casconi, DJ 17.11.2015). Transporte motorizado privado é meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens individualizadas por intermédio de veículos particulares (art. 4.º, X, da Lei n.º 12.587/12, norma de Política Nacional de Mobilidade Urbana). (PINTO, 2020)

Ademais, de acordo com a página Fatos e Dados da Uber Technologies Inc., a empresa foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco (Califórnia), e atualmente está em mais de 700 cidades em 63 países (dados globais atualizados em maio de 2019), é uma empresa de capital aberto, que estreou na bolsa de Nova Iorque em 10 de maio de 2019, com a finalidade de transporte de pessoas com um menor custo em relação aos usuais táxis, rapidez, informações precisas de localização e facilidade no pagamento. (UBER, 2020)

Os fundadores são dois jovens empresários, o Garrett Camp canadense e Travis Kalanick norte americano, que compartilhavam do mesmo entusiasmo por empresas startup e por resolverem problemas técnicos. (STONE, 2017, p. 59). Ambos se incomodavam muito com a forma de se transportar em São Francisco, visto que dirigir com veículo próprio era estressante e perigoso, e o serviço de taxi era ruim. Nesta toada, Stone demonstra a realidade de São Francisco em sua obra “As Upstarts”

Durante décadas a cidade manteve deliberadamente o número de lideranças para táxi era limitado a cerca de 1.500. As lideranças eram relativamente baratas e não podiam ser revendidas, e os donos ficavam com elas pelo tempo que quisessem, desde que registrassem anualmente um número mínimo de horas em serviço. Consequentemente, novas licenças só costumavam ser concedidas mediante a morte

de taxistas, e qualquer um que solicitasse uma nova, passava anos esperando. (STONE, 2017, p. 51)

Ademais, o sistema garantia uma considerável disponibilidade de passageiros para as cooperativas de táxi mesmo durante as piores fases, assegurando aos motoristas em tempo integral um salário digno. Mas a demanda ultrapassava a oferta, por isso o serviço em São Francisco era conhecido por ser péssimo. Tentativas de melhorar fracassavam vez que as frotas de táxis e os motoristas não aceitavam de forma alguma que a concorrência fosse ampliada, fazendo protestos. (STONE, 2017, p. 51-52).

Nesta toada, resta claro que assim como em São Francisco, inúmeras metrópoles também passavam por dificuldades semelhantes, o que fez com a Uber se internacionalizasse, chegando ao Brasil. Conforme a já mencionada página “Fatos e dados sobre a Uber” (UBER, 2019), em setembro de 2018 foi realizada pesquisa, apontando que o Brasil conta com 600 mil motoristas cadastrados, 22 milhões de usuários, presente em 100 cidades e com faturamento de R\$ 3,7 bilhões, sendo o segundo maior mercado da Uber no mundo, só perdendo para os Estados Unidos, país natal do serviço e que responde por mais da metade dos rendimentos da Uber.

No Brasil, a primeira cidade a receber o aplicativo foi o Rio de Janeiro em 2014 na época da copa do mundo, fato motivado pelo grande fluxo de turistas, seguida por São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Porém, diante das inovações a empresa desperta conflitos, principalmente com taxistas, que pleiteiam ao poder público, maior regulação para o funcionamento do aplicativo e tributação específica, pois alegam sofrerem uma concorrência desleal. (AUTO ESPORTE, 2017)

Visto isto, cabe entender como realmente se dá a logística de funcionamento entre a Plataforma Uber, o motorista e os clientes. Assim, de acordo com o site da empresa, o usuário solicita percorrer um trajeto pelo aplicativo, informando seus locais de partida e de destino; as informações são enviadas automaticamente aos motoristas mais próximos e aquele que aceitar é direcionado até o usuário, iniciando-se a viagem; após a chegada ao destino, a viagem é encerrada e motorista e usuário avaliam-se mutuamente em uma escala de um a cinco, havendo a possibilidade de os usuários premiarem os bons motoristas com um plus em pecúnia. (UBER TECHNOLOGIES INC, 2020)

O pagamento é feito automaticamente, sendo uma parte do valor repassada à plataforma, pode ser em dinheiro ou cartão de débito ou crédito, apenas com restrições de

algumas bandeiras. Caso seja em dinheiro o repasse acontece do valor acumulado das viagens debitadas pelos usuários através do cartão, e se não tem valor acumulado o motorista fica com débitos para com a empresa, e assim que entra um valor pago em cartão, a plataforma retém.

Diante de tanta praticidade, a demanda de uso do aplicativo cresceu rapidamente, a empresa Uber evoluiu, se internacionalizando, e com isso veio à tona a concorrência. Vejamos alguns exemplos de concorrentes trazidos pelo site Passagens imperdíveis (2019): Lyft – Estados Unidos, Didi – China, México e Austrália, Grab – Sudeste Asiático, Ola – Índia, Reino Unido, Austrália e Nova Zelândia, Taxify – África, América do Norte, Europa e Oceania, Cabify – Américas do Sul, Central e do Norte e Europa.

Diante disto, a Uber precisou inovar, focar na gestão do aplicativo e trazer um diferencial para se manter a pioneira no mercado, foi quando passou a oferecer serviços específicos, melhorando sua qualidade de oferta, bem como acessibilidade no atendimento ao cliente. Sendo assim, passou a incluir entregas de comida (Uber Eats), transporte aéreo (Uber Elevate), o (Uber Pet) que possibilita que os passageiros possam viajar junto com seus animais de estimação, e o (UberPool) que permite a economia do cliente, vez que o passageiro paga cerca de 40% a menos ao compartilhar o carro com outras pessoas que tenham destinos ou rotas parecidas. (AUTO ESPORTE, 2017)

E mais, o site da Uber Technologies Inc (2019) ainda apresenta o (Uber Freight) para fretes, (Uber para empresas), para viagens empresariais, (Uber Health) que realiza viagens para empresas de assistência médica e pacientes, o (Advanced Technologies Group) para carros e caminhões de carga semiautônomos e por fim o (Uber Bike) para locação de bicicleta.

Para Nantal (2018. p. 41) todas estas possibilidades são estratégias para atender particularidades das pessoas, e atingir uma grande massa, porém embora beneficie a mobilidade urbana, traz profundos impactos nas indústrias de transporte e logística e, principalmente, nas relações de trabalho.

5 Uber e os motoristas parceiros: relação de trabalho ou de emprego?

Antes de analisar os requisitos da relação de emprego, observa-se o disposto no artigo 3^a da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (PEREIRA, 2018, p. 281)

Como se extrai do dispositivo acima, são requisitos para a relação de emprego: a “pessoa física”, ou seja, que o trabalho seja exercido por ser humano, haja vista o labor centrar-se em obrigação de fazer pessoal. A “pessoalidade”, isto é, que o trabalho seja realizado pelo próprio trabalhador, dando um caráter insubstituível à atividade desenvolvida pelo mesmo, não podendo este, em momento algum, ser trocado por outra pessoa no mesmo vínculo de emprego.

Já a “habitualidade”, traz a ideia de permanência, também conhecida como “não eventualidade”, caracterizada pela regularidade na prestação de serviços. Ademais, a “subordinação”, assinalada pelo dever de respeito e submissão às diretrizes do empregador. Inclusive, como leciona Nascimento (NASCIMENTO, 2010, p.210) a subordinação se dá no fato de o trabalhador utilizar sua força de trabalho a fim de favorecer o tomador de serviços. Ou seja, o trabalhador direciona e submete o seu esforço aos critérios de direção do empregador.

E por fim a “onerosidade”, se perfaz na reciprocidade das prestações entre o trabalhador e empregador. Enquanto aquele presta sua força humana na realização da obra, este por sua vez, lhe remunera com valores em pecúnia e ou em in natura.

Sintetizando tais requisitos, temos as palavras de Delgado, in verbis:

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*. (DELGADO, 2011, p. 279)

Visto isto, passa-se a análise do vínculo jurídico entre a empresa Uber e o motorista parceiro verificando o preenchimento dos requisitos acima. O motorista interessado em prestar serviços para a Uber, deve se cadastrar na plataforma, cumprindo as seguintes exigências: possuir carteira de habilitação constando EAR (exerce atividade remunerada), dispor de veículo com até dez anos de fabricação, com ar condicionado e quatro portas, o qual será utilizado, independente de ser o proprietário ou não. Além disso, o motorista possui autonomia para trabalhar quando quiser e por quanto tempo quiser. (UBER, 2020)

Diante disso, vislumbra-se que o requisito da subordinação é parcialmente preenchido, pois ao mesmo tempo em que a Uber impõe exigências para o cadastramento e a prestação de serviços, ela concede autonomia quanto à habitualidade.

Quanto aos requisitos pessoa física e personalidade, ambos são preenchidos integralmente, pois há a necessidade de uma pessoa para a condução do veículo e, ao mesmo tempo, apenas o motorista cadastrado no aplicativo pode utilizar a sua conta, pois é vedado que alguém preste serviços a Uber utilizando conta alheia, configurando inclusive, estelionato.

O requisito da habitualidade, por sua vez, não é implementado, tendo em vista que o motorista possui liberdade para se conectar e desconectar do aplicativo, definindo inclusive, o período e o horário de trabalho. Tanto é que, diversos motoristas exercem outras atividades laborativas, utilizando-se da Uber, como um meio para complementar a renda.

No tocante a onerosidade, resta claro que o preenchimento é integral, e não poderia ser diferente, pois a empresa, recebe os valores dos passageiros, retém o montante relativo à taxa de uso, repassando o valor final ao motorista.

Constata-se, que os requisitos da Habitualidade e da Subordinação possuem implementação diferente dos demais. Isso se dá, pelo fato de que o da habitualidade depende da conveniência do motorista, impondo ao próprio, os riscos do negócio, retirando inclusive da Uber, o pressuposto da assunção dos riscos do negócio exposto no art. 2º da CLT.

Neste sentido, cumpre analisar as palavras de Martins:

Uma das características do empregador é assumir os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos como os negativos. Esses riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para o empregado [...] (MARTINS, 2011. p. 200)

Outrossim, o requisito da subordinação encontra limites na liberdade dada ao trabalhador, quanto a periodicidade do trabalho. Neste viés, é de se questionar se a falta de preenchimento integral dos pressupostos mencionados é óbice à caracterização do vínculo de emprego.

Assim, vejamos a seguinte decisão:

MOTORISTA CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL - UBER - RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA. Ainda que seja notória a dificuldade da legislação trabalhista em regulamentar as novas relações de trabalho que surgem exponencialmente, inclusive pelo incremento e utilização cada vez mais intensa de aparatos tecnológicos que integram o cotidiano dos trabalhadores em suas atividades profissionais, por outro lado não podem ser ignorados os pressupostos consubstanciados nos artigos 2º e 3º da CLT para fins de eventual reconhecimento do vínculo empregatício perante esta Especializada. Seguindo essa premissa, não há como declarar a relação de emprego entre o motorista cadastrado em plataforma digital que propicia a intermediação do serviço de transporte com o passageiro e a empresa que desenvolveu e disponibiliza a referida tecnologia, quando evidenciado pelo contexto probatório a ampla autonomia pelo reclamante no desempenho de sua atividade profissional como motorista, assumindo os riscos da atividade por ele desenvolvida e gerindo o seu cotidiano laboral conforme sua

conveniência, pois a ausência do pressuposto legal concernente à subordinação jurídica se apresenta como óbice para a configuração do vínculo empregatício.
(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010774-87.2017.5.03.0001 (RO); Disponibilização: 19/12/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1216; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao). (grifamos)

Observa-se, que para negar o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o Motorista, o julgador observou a precarização do requisito da subordinação, inclusive, vislumbrando a transferência dos riscos do negócio, consubstanciado na liberdade conferida ao trabalhador - para laborar quando bem entender. Diante disso, tem-se que, o vínculo de emprego entre a Uber e o trabalhador encontra impedimento na não implementação integral dos pressupostos do artigo 3º da CLT.

6 O novo contexto da mais-valia, baseada no trabalho informal.

É interessante observar que, a abundância de tecnologia que uma grande parcela da população tem fácil acesso, tem facilitado muito as atividades do cotidiano, como por exemplo ir e vir, se comunicar, estudar e trabalhar. Mas, parece em alguns casos que, quanto mais se utiliza de novos artefatos tecnológicos, menos se dispõe de tempo para gozar do lazer, da qualidade de vida e às atividades realmente salutares. (MORAIS, 2013, p. 42)

Nesta toada, cabe analisar com mais cautela como se dá a relação de trabalho virtualizada, tendo em vista que está é a que mais consome tempo do homem nos dias atuais. Será utilizado como exemplo a mão de obra dos motoristas que prestam serviço para a empresa Uber, fazendo um paralelo com as expressões Marxianas, sob o sistema do capital, quais sejam a força de trabalho, e o valor da mesma no processo de produção.

A força de trabalho é, a mercadoria que o trabalhador possui e é lançado a vender para assim garantir a sua subsistência. Assim como qualquer outra mercadoria, o valor da força de trabalho é representado pelo tempo socialmente necessário para a sua (re)produção, ou seja para apresentar o resultado. Já o capitalista, para comprar a força de trabalho e emprega-la no processo de produção, deverá antes obter as mercadorias que compõem os meios de produção, como matéria-prima, equipamentos, bem como o estabelecimento onde será desenvolvido o trabalho. (FERRAZ e FRANCO, 2017, p. 6)

De acordo com Marx, em sua Obra “O Capital” (1985. p. 173) , com o dinheiro que o capitalista possui, compra-se os meios de produção e a força de trabalho, que resulta nas mercadorias de posse do capitalista, e este processo é denominado composição orgânica do

capital, logo, a mais-valia representa o tempo de trabalho que o trabalhador dispense não para si mesmo, mas para o acúmulo de valor do capitalista.

Delineado este processo de produção, o capitalista passou a se preocupar em como aumentar a mais valia, por isso desenvolveu a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa. A mais-valia absoluta se dá por meio de ampliação da jornada de trabalho (aumentando a quantidade de mercadorias produzidas em escala).

Portanto, esse prolongamento antinatural da jornada de trabalho, a que o capital visa em seu impulso desmedido de autovalorização, encurta o período de vida dos trabalhadores individuais e com isso a duração da força de trabalho, torna-se necessária a mais rápida substituição dos que foram desgastados. Torna-se assim, necessário incluir custos maiores de depreciação na reprodução da força de trabalho, do mesmo modo como a parte do valor que tem de reproduzir-se diariamente de uma máquina, é tanto maior quanto mais rápido seja seu desgaste. (MARX, 1985, p. 212)

Já a mais-valia relativa advém da redução do tempo socialmente necessário para a reprodução da força de trabalho do trabalhador – através da melhoria dos métodos, dos instrumentos e/ou da intensidade da força de trabalho na empresa, ou seja o conjunto de atividades produtivas do capital, o trabalhador precisa de menos horas de trabalho para a sua reprodução, por conseguinte, mais horas de trabalho são destinadas à produção de valor ao capitalista. (MARX, 1985, p. 252)

Visto isto, resta claro que é necessário entendermos como as categorias do Capitalismo de Marx se exteriorizam nas novas mediações de trabalho, como por exemplo o trabalho virtualizado, mais especificamente o Uber. E para esta análise, basta responder a seguinte indagação: Quem passa a ser responsável pela propriedade dos meios de produção nas relações de trabalho virtualizadas?

No contexto da Uber, a resposta consiste na percepção de que o trabalhador investe nos equipamentos e maquinaria necessários ao desenvolvimento do trabalho de transporte de passageiros, tais como o automóvel e sua manutenção, o smartphone, os adereços para garantir a satisfação da clientela, como ar condicionado e balas. Portanto, tem-se que o investimento nestes equipamentos e funcionalidades, não são mais de responsabilidade do capitalista para exercer a atividade de transporte, mas sim do motorista.

Como o trabalho é executado fora da plataforma digital, os meios de produção necessários à efetivação do trabalho devem ser fornecidos pelo próprio trabalhador. O que não impede o capitalista de comprar a força de trabalho, nem o trabalhador de vender a força de trabalho, pois o que altera é que para abrir a empresa e dar continuidade no negócio, a Uber não precisou investir em uma frota de carros e nem na manutenção da mesma, ficando isto a

cargo de cada trabalhador, e a benefício da plataforma. (FERRAZ e FRANCO, 2017, p. 10-11).

A empresa Uber (capitalista) não precisa disponibilizar os meios de produção, apenas precisa investir na gestão de sua plataforma e “comprar” a força de trabalho, ao passo que insere o motorista no processo de produção. Conforme explana Martins (2018), o aplicativo fixa o valor da corrida, repassa 75% para o motorista e fica com 25%, que seria a sua receita, ou seja, apenas para fazer o contato entre motorista e passageiro e gerir a plataforma retém $\frac{1}{4}$ do valor ínfimo que o trabalhador recebe por corrida.

Marx define que os meios de produção apropriado privadamente pelo capitalista são entendidos como estruturas físicas, máquinas e instrumentos de trabalho, em geral. No entanto, no processo de trabalho virtualizado, com enfoque na Uber, estes principais elementos físicos do custo de produção são transferidos para os próprios motoristas, sendo, parte do valor de reprodução da sua força de trabalho. Assim, o produto-mercadoria (o transporte de passageiros) pode apresentar, portanto, a mais-valia, que se torna potencializado com a mitigação do capital constante necessário ao capitalista. (FERRAZ e FRANCO, 2017, p. 12-13)

Portanto, na atualidade com os meios de trabalho virtualizados, encontra-se um novo rumo para a mais-valia de Marx, que vai além de ampliar a jornada (mais-valia absoluta) ou investir no aumento da produtividade (mais-valia relativa), mas sim reduzir e muito, os investimentos do capitalista nos meios de produção, que no caso da Uber, se preocupa apenas com o desenvolvimento/aprimoramento de sua tecnologia, gestão financeira, para os custos de marketing, pesquisa de mercado, propaganda e descontos de preço. (FERRAZ e FRANCO, 2017, p. 12).

7 CONCLUSÃO

Observou-se neste artigo a constante transformação das estratégias do capital para a intensificação da mais-valia, passando da mais valia absoluta proposta por Marx, que prevê a ampliação da jornada de trabalho, aumentando a quantidade de mercadorias produzidas em escala, a mais- valia relativa também criada pelo mencionado economista, que advém da redução do tempo socialmente necessário para a reprodução da força de trabalho do trabalhador, através da melhoria dos métodos, instrumentos e/ou da intensidade da força de trabalho na empresa. E na atualidade tem-se a mais-valia baseada no trabalho informal, que é aquele realizado por trabalhadores que não possuem vínculo empregatício, sofrem com a

instabilidade financeira, e não logram direito aos benefícios e proteções sociais, mas em contrapartida têm mais liberdade e autonomia, há ausência de hierarquia e ganhos progressivos. Mas como sempre, quem lucra é o capitalista.

Assim, nota-se as grandes mudanças das estruturas sociais pautadas na informalidade, como por exemplo o trabalho virtualizado, que é tão usual, que quebra o paradigma daquele trabalhador que antes era visto como excluído, marginalizado e malsucedido e passa a ser visto como independente, persistente, e peça chave para o desenvolvimento econômico. Mas é certo que, mesmo com tanta autonomia, dispendo dos meios de produção e assumindo os riscos do negócio, não podem ser considerados capitalistas ou empreendedores, tendo em vista que continuam vendendo a sua mão de obra.

Por fim, resta claro que este tema está longe de se esgotar, há muitos campos a serem explorados, vez que este estudo priorizou em seus debates a relação de trabalho virtualizada da empresa Uber, entre o motorista, o passageiro e a plataforma, por ser a precursora do movimento crowdwork, mas há inúmeras outras existentes como demonstrado neste artigo, bem como muitas que ainda estão por vir. Desta forma, o objetivo deste artigo foi atingido, conduzir o leitor a desbravar os novos horizontes da ascensão da tecnologia nas relações de trabalho, bem como incentivar os trabalhadores que estão vivenciando a flexibilização, a entender a condição que se encontram e lutar por um futuro melhor, sem precarização e sem opressão.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUTO ESPORTE. **Uber: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte.**

Disponível em: <https://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>. Acesso em: 07 de jan. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 10^a. ed. São Paulo: LTr, 2011.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 07 de abr. 2020.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva, FRANCO, David Silva. **Relações de trabalho virtualizadas e os Meios de Produção: o caso Uber**. Disponível em:

http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/6888_david_silva_franco.pdf. Acesso em: 05 de abr. 2020.

KARL, Marx. **O Capital: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital.** 2. ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MAGALDI, Sandro. NETO, José Salibi. **Gestão do Amanhã: Tudo que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial.** 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho,** 27ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Motorista do Uber e relação de emprego.** Disponível em: <http://cartaforense.com.br/conteudo/colunas/motorista-do-uber-e-relacao-de-emprego/18090>. Acesso em: 10 de jan. 2020.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho, fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** 4. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário.** TRT-RO PJe: 0010774-87.2017.5.03.0001. Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao. Belo Horizonte/Minas Gerais. Disponibilização: 19/12/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/155050500/processo-n-0010774-8720175030001-do-trt-3>. Acesso em 11 de abr. de 2020.

MORAIS, Roberto Souza de. **O profissional do futuro, uma visão empreendedora.** Barueri-SP: Editora Manole, 2013. p. 42.

NANTAL, Carine Pandolfo. **O DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA GIG ECONOMY: Análise da (in)suficiência da estrutura típica da relação de emprego diante das formas de trabalho emergentes.** 2018. 92 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.

NETO, Célio Pereira Oliveira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MANÃS, Antonio Vico. **Tecnologia, trabalho e desemprego, um conflito social.** 1. ed. São Paulo: Érica Ltda, 2004.

PASSAGENS IMPERDÍVEIS. **6 aplicativos de transporte para usar pelo mundo.** Disponível em: <https://www.passagensimperdiveis.com.br/dicas-de-viagem/aplicativos-transporte-tipo-uber/>. Acesso em: 20 de fev. 2020.

PEREIRA, Leone. **CLT Organizada.** 7ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **#DireitoDigital.** 6ª ed. São Paulo. Saraiva, 2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, 2011. p. 8.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego diagnóstico e alternativas**. 3. ed. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

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

STONE, Brad. **As Upstarts: Como a Uber, o Airbnb e as Killers companies do novo Vale do Silício estão mudando o mundo**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2017.

TRAINER, Brasil. **Fithly o app que ajuda na busca de um personal**. Disponível em: <https://www.trainerbrasil.com.br/fitfly-o-app-que-ajuda-na-busca-de-um-personal/>. Acesso em: 05 de abr. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <https://www.uber.com/en-BR/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de Trabalho via Plataformas Digitais, repensando o Direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.