

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

JACKSON PASSOS SANTOS

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

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

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonezi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO CONTEMPORÂNEAS: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO DA "UBERIZAÇÃO" COMO EXPRESSÃO DA GIG ECONOMY NO BRASIL

THE PRECARIZATION OF CONTEMPORARY EMPLOYMENT RELATIONS: AN ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF "UBERIZATION" AS AN EXPRESSION OF THE GIG ECONOMY IN BRAZIL

**Gabriely Miranda Mendonça Santos
Tainã Sousa de Jesus
Tiago Silva De Freitas**

Resumo

O fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia. O fenômeno da uberização tem sido objeto de debates sobre regulação trabalhista, direitos dos trabalhadores e impacto na economia e na sociedade, o que demonstra a notória relevância do objeto de pesquisa do presente trabalho.

Palavras-chave: Uberização, Gig economy, Relação de emprego, Subordinação algorítmica, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

The Gig Economy phenomenon, more widespread in Brazil due to “Uberization”, refers to the expansion of business models based on digital platforms where workers offer their workforce. Although this digital articulation offers flexibility to workers, uberization also manifests itself as a mechanism of labor superexploitation through the rhetoric of façade entrepreneurship and informality. The study focuses on investigating the phenomenon as a possible vector of the precariousness of employment relationships in Brazil, above all, considering the consequences of this phenomenon under the auspices of the doctrinal and jurisprudential positioning of the Superior Labor Court, which has recognized the existence of an employment relationship between workers and Technology Companies. The phenomenon of uberization has been the subject of debates on labor regulation, workers' rights and impact on the economy and society, which demonstrates the notable relevance of the research object of this work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Gig economy, Employment relationship, Algorithmic subordination, Precariousness

1.INTRODUÇÃO

"O trabalho dignifica, valoriza e enobrece o homem." Na contramão desse ditado, os novos arranjos de exploração de trabalho, marcados pela falácia do empreendedorismo, estilhaçam os vínculos trabalhistas, e ferem de morte os mais primitivos direitos conquistados. Paralelo a isso, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)¹, no quarto trimestre de 2023, o número de desempregados no Brasil bateu a marca de 8,1 milhões.

Além disso, de acordo com informações do Instituto Locomotiva², aproximadamente 17 milhões de pessoas estão utilizando regularmente algum tipo de aplicativo para gerar renda. Esse grupo inclui trabalhadores autônomos, profissionais liberais e empregados que recorrem a essas plataformas para complementar seus salários. Os dados destacam que os aplicativos de entrega se destacam como o maior "empregador" do país, com um total de 5,5 milhões de profissionais cadastrados. Destes, quatro milhões são trabalhadores autônomos, enquanto o restante é formado por indivíduos que possuem empregos fixos e utilizam as plataformas para aumentar sua renda pessoal e familiar.

Nesse cenário, o modo de organização laboral cognominado de "Uberização", no Brasil, e *Gig economy*³, no mundo, surge como "tábua de salvação" para miseráveis, que, devido à ausência de trabalhos formais, e, diante da incessante necessidade de promover o sustento básico de seu núcleo familiar, se veem coagidos à informalidade, laborando em jornadas intermináveis, patrocinando, às custas do próprio sangue, o enriquecimento de gigantes da tecnologia.

Diante do possível retrocesso que a flexibilização das relações de emprego pode gerar para a sociedade, percebe-se a necessidade de proceder o estudo do fenômeno da "uberização" e *gig economy* para entender suas características e riscos, sob o crivo da

¹ IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 25 abr. 2024.

² GRAVAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. O Estado de São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/clipping/estadao-na-crise-aplicativos-como-uber-e-ifood-viram-maior-empregador-do-pais/>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

³ Termo utilizado para se referir a uma nova cultura e tendência de trabalho. Nesse contexto, temos trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (freelancers, autônomos) e empresas que contratam estes colaboradores independentes. (BLOG DO EAD. *Gig Economy: o que é e as mudanças nas relações de trabalho*. PÓS PUCPR DIGITAL, 2023. Disponível em: <<https://www.blogdoead.com.br/tag/mercado-de-trabalho/gig-economy/>>. Acesso em: 24 abr. 2024).

legislação pátria, sobretudo, em respeito ao princípio da especialidade, a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Destarte, indaga-se: o contemporâneo mecanismo de organização/exploração laboral denominado como “Uberização” e *gig economy* têm representado vetores da precarização da relação de emprego no Brasil?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é verificar se o fenômeno da “uberização” e *gig economy* podem ser considerados vetores de precarização da relação de emprego na sociedade brasileira.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: Traçar breves noções sobre o fenômeno da “Uberização” e a *gig economy*; analisar o que se entende como “uberização” e a *gig economy*, a fim de descobrir se o fenômeno representa uma precarização para as relações de emprego no Brasil e examinar como o fenômeno da “uberização” e *gig economy* é tratado pela Jurisprudência do TST e STF.

Assim, para viabilizar a elaboração do estudo, a metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica e documental baseada em artigos científicos, doutrina, jurisprudência, obras literárias históricas, com abordagem qualitativa.

O presente trabalho visa fomentar o questionamento acerca das peculiaridades do fenômeno, sobretudo considerando os possíveis efeitos jurídico-econômico e sociais originados do novo processo de organização do trabalho traçado pelos Gigantes Digitais.

1.DESENVOLVIMENTO

1.1.EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCESSOS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: DO FEUDALISMO AO TOYOTISMO

Em todas as fases da humanidade o trabalho sempre esteve interligado ao progresso das sociedades, seja de modo livre, ou fruto de um sistema escravocrata. Há estudos que consideram o termo “trabalho” como originado do vocabulário latino *tripallium*, denominação que remete a um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (*pallium*), nesta linha, podemos considerar que, de modo primordial, “trabalhar” significa ser torturado

no *tripallium*⁴.

Durante séculos o ato de trabalhar esteve, estritamente, vinculado à ideia de atividade penosa e torturante. Tal ligação se deve ao fato de que, a mão de obra escrava era a responsável por garantir a produção de mantimentos suficientes para as necessidades da população, sobretudo, nas sociedades grega e romana.

De acordo com Tomazi: “Existiam outros trabalhadores além dos escravos, como os meeiros, os artesões e os camponeses. No entanto, mesmo os trabalhadores livres eram explorados e oprimidos pelos senhores e proprietários”(TOMAZI, 2010, p. 39).

No período Medieval, assim como na civilização greco-romana, existiam os trabalhadores - servos, camponeses e os aldeãos –, que disponibilizavam e empregavam a sua força laboral em prol daqueles que viviam do trabalho dos outros – os senhores feudais e os membros do clero. À época, o principal meio de produção era a terra, e os trabalhadores tinham direito a seu usufruto e ocupação, mas nunca à propriedade.

Além de cultivar as terras a eles destinadas, o servo era obrigado a trabalhar nas terras do senhor, bem como na construção e manutenção de estradas e pontes. Essa obrigação era chamada de *corveia*⁵. Não bastasse, o servente ainda tinha que pagar ao senhor a *talha*, uma taxa que se pagava sobre tudo o que se produzia na terra e atingia todas as categorias.

Com o fim da idade das trevas, e ascensão do mercantilismo e do capitalismo, sob forte influência cultural, a sociedade moderna passou a idealizar o trabalho como algo positivo. Esta mudança na percepção da população, nas palavras do Ilustríssimo Professor Nelson Dácio Tomazi se deve ao fato de que “não sendo mais possível contar com o serviço compulsório, foi preciso convencer as pessoas de que trabalhar para os outros era bom; dizia-se que só assim todos seriam beneficiados” (TOMAZI, 2010, p. 41).

Foram agregados esforços para alterar a concepção de trabalho de atividade vil para atividade que dignifica o homem. Para tanto, a aludida transformação foi impulsionada por dois processos de organização do trabalho: a cooperação simples – hierarquia da produção

⁴ BODART, Cristiano. **ORIGEM DA PALAVRA TRABALHO**. Café com sociologia. Disponível em <https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/> . Acesso em 25 abr. 2024.

⁵ SOUSA, Rainer Gonçalves. **As obrigações feudais**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/as-obrigacoes-feudais.htm>. Acesso em 29 abr. 2024.

artesanal entre mestre e aprendiz -, e a cooperação avançada (processo de manufatura) – o trabalhador era artesão, porém, não confeccionava o produto do começo ao fim, de modo que, na contextualização histórica, este método de produção se procedeu no curso da Primeira Revolução Industrial.

Ao longo da história ocorreram inúmeras revoluções trabalhistas, dentre elas, se destaca a denominada Luta dos Ganhadores⁶. A greve negra de 1857, feita pelos ganhadores, na antiga Cidade da Bahia, foi um grande e inédito protesto contra a medida provincial opressora que disciplinava sobre o controle dos corpos, da “liberdade” de locomoção, da organização do trabalho e ainda onerava por meio de encargos tributários a atividade laboral do ganho. A postura municipal exigia o registro desses trabalhadores através de matrículas e o uso de uma chapa de metal no pescoço para identificar os ganhadores no exercício das suas funções. Além da oneração excessiva para realização do seu labor cotidiano, os ganhadores receberam as novas regras como medidas que acirravam a estigmatização do seu trabalho. Conforme aponta João Reis, a greve negra foi um ousado movimento de insurreição e desobediência civil à intensa campanha institucional de discriminação étnica que sujeitava os africanos escravizados, libertos e livres a um grande controle governamental (CARVALHO; PEREIRA E SOBRINHO, 2020).

A Segunda Revolução Industrial foi marcada pelo aperfeiçoamento do sistema produtivo. No final do século XIX, e início do século XX, surgiram três modelos produtivos de grande relevância, quais sejam, Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Passemos a delimitar cada um dos sistemas. O Taylorismo, criado por Frederick Taylor (1865-1915), como um projeto de administração científica, buscava a racionalização do processo produtivo, procedendo a separação entre a gerência e a produção, visando o aumento do lucro e a otimização da exploração da força de trabalho dos empregados.

Na mesma linha, o Fordismo, criado por Henry Ford (1863-1947), com raízes no

⁶ Os ganhadores eram uma categoria composta por homens escravizados ou não (libertos ou forros), em sua grande maioria negros, que trabalhavam, sobretudo, com a circulação de objetos e pessoas, por meio de saveiros, alvarengas, canoas e cadeiras de arruar, eram responsáveis pelo saneamento básico da cidade e por alguns outros serviços, como: mecânico, pedreiro, ferreiro, alfaiate, sapateiro, etc. Já as ganhadeiras, eram as mulheres, em sua maioria escravizadas, que mercadejavam como ambulantes, geralmente fazendo a ponte entre o comércio da Cidade Baixa e os clientes na Cidade Alta que estavam dispostos a pagar mais caro pela comodidade da entrega domiciliar dos produtos, elas vendia de tudo um pouco, alimentos, tecidos, objetos importados, entre outros. Muitos desses escravizados e escravizadas tinham dupla jornada, trabalhavam na atividade doméstica e posteriormente trabalhava nas ruas. (REIS, João José. Ganhadores: a greve negra de 1857 na Bahia. São Paulo: Companhia das Letras, 2019).

processo de Taylor, tem como característica basilar a implementação da esteira de produção equipamento retratado no filme Tempos Modernos, de Charlie Chaplin -, sobre a qual é responsável por levar o produto até o trabalhador, especializando a atividade de cada empregado, e, conseqüentemente, aumentando a quantidade de produtos fabricados, sem qualquer preocupação com a qualidade, intensificando o lucro frente à sociedade da época, além de não existir flexibilização dos produtos, de tal sorte que na fábrica da Ford apenas era fabricado um modelo de carro, o Ford-T.

Aqui, é oportuno ressaltar que, como apontam Gramsci (GRAMSCI, 2001) e Dias (DIAS, 1998, p. 48), não devemos encarar o taylor-fordismo apenas como uma técnica de gestão da força de trabalho e da produção, mas como um conjunto de medidas que visavam constituir um novo modo de vida da classe trabalhadora, dando condições para aumentar o domínio do capital sobre o trabalho. Desta forma, Gramsci encara o surgimento do fordismo como um conjunto de medidas que vão para além do processo produtivo e que tinham como intuito a passivação da classe trabalhadora.

Já o Toyotismo, atual modelo de produção, foi criado no Japão na década de 1970, pelos engenheiros Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda, tendo como contexto histórico o Japão pós segunda guerra mundial, buscando seu crescimento econômico e tecnológico.

Este esquema produtivo marca a Terceira Revolução Industrial⁷, também denominada de Revolução tecno-científica-informal, com a utilização de alta tecnologia em diversos setores, incluindo a autonomação (jidoka), sendo utilizado máquinas, tendo uma intervenção humana mínima, especializada, e altamente capacitada, fiscalizando o controle de qualidade (genchi genbutsu). Neste ponto, o aludido sistema de produção tem o aumento do lucro como consequência direta da qualidade dos produtos produzidos e comercializados. Acerca do fenômeno, Durand (DURAND, 2003, p. 143) teceu a seguinte interpretação:

O fluxo tensionado nasceu com a pilotagem pelo fim, com a ideia de que só se deveria fabricar aquilo que o mercado já tenha pedido. Tal conceito generalizado a toda cadeia de produção significa que cada posto de trabalho é cliente daquele

⁷ Período após Segunda Guerra Mundial em que o **aprimoramento e os novos avanços no campo tecnológico passaram a abranger o campo da ciência, integrando-o ao sistema produtivo.** (SOUSA, Rafaela. "Terceira Revolução Industrial"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 29 de abril de 2024).

logo acima, o qual, na incerteza do que lhe será demandado, não constitui mais estoques como no fluxo fordiano. Basta entregar no momento certo (just in time) e segundo quantidade demandada, os produtos ou serviços necessários.

O método de produção implementado pela indústria japonesa Toyota trouxe para o fluxo de organização da produção um novo patamar, embebido em tecnologia, prezando, desta feita, pela qualidade do produto, e não mais pela quantidade – como era no taylorismo-fordismo, tornando o processo produtivo flexível e atraente para cada vez mais perfis de consumidores. Além disso, devido ao princípio do estoque zero, o sistema evita a superprodução.

Este sistema de organização do trabalho também ficou conhecido pela produção *just in time*, sendo organizado pela metodologia Kanban (CORIAT, 1994, p. 56), sobre a qual:

O trabalhador do posto de trabalho posterior (aqui tomado como “cliente”) se abastece, sempre que necessário, de peças (“os produtos comprados”) no posto de trabalho anterior (a seção). Assim sendo, o lançamento da fabricação no posto anterior só se faz para realimentar a loja (a seção) em peças (produtos) vendidas.

*Just In Time*⁸ é um sistema de administração da produção que determina que tudo deve ser produzido, transportado ou comprado na hora exata. Pode ser aplicado em qualquer organização, para reduzir estoques e os custos decorrentes, além de ter o conceito do sistema relacionado com a produção por demanda.

A partir deste sistema de produção é que se origina o ideal da “uberização”, visto que, o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho para as grandes empresas de tecnologia, através de uma plataforma digital, ficando a disposição da demanda do aplicativo, como por exemplo o motorista da UBER que aguarda uma viagem e, o entregador do IFOOD que fica a espera de um pedido. Neste caso, ao invés de produção de um produto, estamos diante de uma exploração dinâmica da força de trabalho, conforme será abordado de modo pormenorizado na seção 2.3 do presente trabalho.

1.2. BREVES NOÇÕES SOBRE O FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO” E A *GIG ECONOMY*

“Para quem tem uma boa posição social, falar de comida é coisa baixa. É

⁸ GUITARRARA, Paloma. "Toyotismo". Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso 29 abr. 2024.

compreensível: Eles já comeram”(BRECHT *apud* SLEE, 2017, p. 5). A frase citada foi formulada por um dramaturgo, poeta, encenador alemão do século XX, entretanto, embora tenha sido criada há um século, mantém-se contemporânea, principalmente, quando a analisamos à luz da *Gig Economy*.

A nova onda de negócios e organização dos meios de produção é denominada de “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*), além desse, demais nomes foram aventados como intitulação do fenômeno protagonizado pelos Gigantes Digitais, dentre eles: consumo colaborativo (*colaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração, serviços de *concierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*) (SLEE, 2017, p. 36).

O dicionário Cambridge define a *Gig Economy* – Economia Gigante e/ou Economia de Bicos - como uma modalidade de arranjo alternativo de trabalho. Isto é, “uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem separadas peças de trabalho, remunerados separadamente, em vez de trabalhar para um empregador”⁹.

No Brasil, a *Gig Economy* apresenta-se através do neologismo “uberização”, originado por força da inovação da sistematização do trabalho trazida pela empresa UBER, que, embora o presente trabalho não se restrinja a uma análise da empresa estadunidense criada por Travis Kalanick, tendo em vista a sua inquestionável relevância, essa se tornou referência para os demais negócios geridos por empresas de tecnologia através de aplicativos de celular.

Acerca do posicionamento jurisprudencial pátrio, em reclamação trabalhista entabulada sob o número 0011359-34.2016.5.03.0112¹⁰, proposta por ex-motorista da Uber, o Juiz titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, teceu interpretação sobre o fenômeno da “Uberização” da seguinte forma:

⁹ **GIG ECONOMY.** Cambridge Dictionary. Disponível em <<https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>>, acessado em 24 Abr. 2024.

¹⁰ BRASIL; Tribunal Regional do Trabalho; (3ª Região); sentença; processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª vara do trabalho de Belo Horizonte-MG, Magistrado: Márcio Toledo Gonçalves; data de julgamento 13 de fevereiro de 2017;

A presente lide examina a chamada "uberização" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

Em outras palavras, o ambiente econômico embasado neste modelo de negócios guiado pelo capital de risco, onde o “prestador de serviços” disponibiliza a sua força laboral em plataformas digitais, administradas por grandes empresas – gigantes da tecnologia global -, como, por exemplo, Uber, 99POP, Ifood, de modo que esses arranjos laborais, a nível mundial, é denominado como *gig economy* e, já em terras tupiniquins, o fenômeno é conhecido como “uberização”.

Através dessas plataformas, pessoas guiadas pela necessidade de prover as suas famílias são ludibriadas pela falsa percepção de empreendedorismo e liberdade – ideal criado tendenciosamente pelas grandes empresas integrantes da economia de bico. O trabalhador realiza o seu cadastro na plataforma digital, apresentando seus documentos, fotografia atual, e demais certificações necessárias ao exercício da atividade, após a regularização cadastral, o Obreiro, portanto, passa a fornecer a sua força de trabalho, sem qualquer garantia/ vínculo de emprego, assumindo o risco pela atividade econômica.

Nesse contexto, a conjuntura de trabalho, marcada por horários e locais fixos vem sendo abruptamente substituída por relações mais fluidas, afastando, de logo, o que entendíamos como trabalho convencional.

Neste espeque, a transferência da responsabilidade frente ao risco da atividade econômica ao trabalhador é uma das características centrais das empresas globais que integram a *gig economy* em proporções internacionais, e a “uberização”, no Brasil, visto que, como estratégia articulada das empresas, essas imprimem em seus subordinados a ideia de que, em tese, não possuiriam ingerência, não se responsabilizando pelas circunstâncias do serviço, muito menos pelo trabalhador.

Conforme será esmiuçado na seção 2.3 do presente trabalho, os gigantes do vale do silício e afins se favorecem da hipossuficiência técnica do trabalhador, se portando como intermediadoras da relação, embora possuam campanhas de marketing sedutoras como: a empresa de hospedagem que não possui hotéis, além da empresa de transportes que não possui veículos. Porém, antes de adentrar na problemática do presente trabalho, é necessário, bem como imprescindível esboçar uma contextualização histórica do caminho traçado pela

humanidade no que concerne ao tema trabalhado, e sistema de produção/ organização do trabalho.

1.3.A *GIG ECONOMY* E A “UBERIZAÇÃO” COMO VETORES PARA A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

Nesta seção será analisado o fenômeno da *gig economy* e “uberização” como um mecanismo de exploração do trabalho através das transformações trazidas pelas plataformas digitais na esfera mundial e nacional.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT- define o Contrato Individual de Trabalho em seu artigo 442, ao dispor: “Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”¹¹. O dispositivo legal supracitado possui forte influência de um dos mais relevantes princípios do Direito do Trabalho, qual seja, princípio da primazia da realidade, sobre o qual leciona que em uma relação laboral o que possui real importância é cotidiano vivenciado pelo trabalhador, e não um documento formal, lavrado unilateralmente pelo empregador.

Nas palavras dos ilustríssimos doutrinadores, Renato Saraiva, Rafael Tonassi e Aryanna Linhares, entende-se como contrato de trabalho individual:

O Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa física ou jurídica, denominada empregador (SARAIVA; TONASSI; LINHARES, 2020, p. 31)

Isto posto, independentemente da existência de contrato de trabalho escrito, do ponto de vista jurídico, havendo a presença dos requisitos fáticos-jurídicos para o reconhecimento do vínculo empregatício, estará configurada a existência do Contrato de Trabalho.

Na mesma linha, por intermédio da interpretação sistemática dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a doutrina e a jurisprudência trabalhista consolidaram o entendimento de que a relação de emprego é o negócio jurídico por meio do qual uma pessoa física se obriga a prestar serviços de forma habitual e pessoal a um tomador, mediante remuneração, de forma subordinada.

¹¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2024.

Neste enlace, a relação de emprego é configurada através da satisfação dos elementos fáticos-jurídicos: I. Pessoa física; II. Habitualidade; III. Pessoalidade; IV. Onerosidade; V. Subordinação.

O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalho estabelece que será considerado empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador.

Não haverá, portanto, vínculo empregatício entre pessoas jurídicas. Nesta senda, Octavio Bueno Magano aduz que “o sujeito a quem incumbe exercer atividade há de ser sempre uma pessoa física”(MAGANO, 1993, p. 49).

Com o “boom” da internet ocorreram grandes alterações em vários ramos da vida humana, não somente no ambiente produtivo, mas em toda a estrutura capitalista mundial e nacional. Na crista desta onda surgiram plataformas digitais que emergiram o sistema da economia do compartilhamento (*sharing economy*), o qual trouxe ao mercado o ideal de compartilhamento de recursos (bens físicos ou prestação serviços) intermediado por uma plataforma on-line (SLEE, 2017).

Neste cenário surgiu o aplicativo de transporte Uber, empresa que, embora tenha ascendido em conjunto com a economia do compartilhamento, alguns proponentes da modalidade econômica não aceitam o aplicativo como parte do movimento¹², uma vez que, nela, não há compartilhamento de um objeto, ou troca de um serviço, mas sim a venda precária da força de trabalho – ainda que a empresa tente pintar a existência de uma relação comercial.

Empresas como Airbnb (locação de imóveis particulares) e Ifood (comercialização de alimentos) se tornaram indústrias gigantes, altamente capitalizadas e profissionalizadas, sendo seus supostos “membros compartilhadores” majoritariamente constituídos por prestadores de serviços que buscam formas de sobrevivência – e os investidores cobram para que o modelo de negócios dessas empresas tenha um bom retorno (SLEE, 2017, p.50).

Paralelo a isso, a atmosfera informal originada por este sistema de organização laboral, possui como palco a flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego. Na atualidade, o empreendedorismo vem sendo utilizado como disfarce para um processo de informalização do trabalho e transferência de

¹² “**The Black Car Company That People Love to Hate**” [A companhia de carros de luxo que as pessoas amam odiar], em next city, 11 nov. 2013. Disponível em: <<https://nextcity.org/features/view/the-black-car-company-that-people-love-to-hate>>. Acesso em 25 abr. 2024

riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como empregado, mas passa a ser apresentado como empreendedor (ABILIO, 2019, p.4).

Ocorre que, o empreendedorismo, nem de longe, se assemelha com a realidade vivida pelos trabalhadores que se submetem à subordinação algorítmica, visto que esses “trabalhadores uberizados” vendem suas almas por intermédio dos aplicativos, se submetendo a longas jornadas de trabalho, tendo como contraprestação uma renda mínima que, em muitos casos, sequer atinge um salário mínimo.

O sistema de trabalho *gig economy* está se comportando como adubo para a formação de gigantes corporativos cujo funcionamento é regido por algoritmos opacos, que em nada se aproximam da utopia cooperativista estampada em seus ideais iniciais. Sob a retórica do compartilhamento escondem-se a acumulação de fortunas impressionantes, a erosão de muitas comunidades, a precarização do trabalho e o consumismo (SLEE, 2017, p.42).

Entender a gravidade do esquema de trabalho patrocinado pelos gigantes digitais que flexibilizam as relações de emprego é de suma importância, sobretudo se considerarmos que estamos vivendo uma mudança radical trazida pelo mundo tecnológico, mutações que afetam de modo incisivo o que entendíamos como uma relação de emprego tradicional, além de conceder versatilidade e insegurança jurídica para os parâmetros de configuração do vínculo empregatício.

Sob a égide da *gig economy*/ “uberização”, podemos elaborar a análise em abstrato da presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego nas relações entre empresas detentoras de plataformas online e os “trabalhadores uberizados”. Esta subsunção pode ser realizada por meio de um teste de aderência entre a realidade fática em abstrato de tais relações e os elementos da relação de emprego, sendo assim, passemos a analisar de modo pormenorizado os requisitos legais ponto-a-ponto:

- Pessoa física: Conforme ventilado anteriormente na presente seção, depreende-se do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que apenas uma pessoa física pode ser considerada como empregado, sendo afastado, portanto, a possibilidade de pessoas jurídicas serem reconhecidas como empregadas. Registra-se que, nas plataformas digitais, o cadastro dos trabalhadores é efetuado através do seu respectivo Cadastro de Pessoa Física– CPF;

- Habitualidade: O Tribunal Superior do Trabalho já entendeu que a prestação habitual de serviços por longos períodos e horário definido, mesmo que não diariamente,

configura vínculo de emprego. Para além disso, muito embora a uberização tenha iniciado no país como uma forma de trabalho extra, devido aos altos índices de desemprego estrutural, atualmente, esse, para muitos núcleos familiares constitui principal fonte de renda para sobreviver. Ou seja, muitos trabalhadores se submetem, diariamente, a jornadas absurdas para conseguirem garantir a subsistência da sua família;

- Pessoalidade: Somente o empregado cadastrado no aplicativo pode desenvolver a atividade laboral. Algumas plataformas, inclusive, condicionam a aprovação do empregado à apresentação da foto de perfil do empregado. Além de o início da atividade, em alguns casos, ser vinculado a confirmação do perfil do Trabalhador indicado no aplicativo;

- Onerosidade: O requisito da onerosidade é facilmente verificado, visto que o labor é remunerado, ainda que parcamente, principalmente quando o pagamento é abatido no cartão de crédito cadastrado pelo cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual do Uber. Com esse “simples” modelo de negócio a Uber já alcançava, em 2017, um valor de mercado de 70 bilhões de dólares (SLEE, 2017, p. 40), ainda que a modalidade de pagamento seja em espécie, o empregado é obrigado a repassar a empresa o percentual que compete a essa. Quando analisamos a plataforma digital Ifood, por exemplo, podemos verificar que todas as formas de pagamento disponíveis são através de cartão de crédito/débito, de modo que o entregador, da mesma forma que o motorista da Uber, recebe seus proventos após o desconto do percentual da Empresa de Tecnologia;

- Subordinação: Superando a ideia tradicional de subordinação, onde há uma subordinação hierárquica presencial, em que o empregado sabe quem é o seu superior, quando se trata da *gig economy* e “uberização” estamos diante da denominada “subordinação algorítmica”, onde, o empregado é controlado por intermédio de algoritmos integrantes do banco de dados da empresa de tecnologia, além de ser constantemente avaliado pelas classificações atribuídas pelos usuários das plataformas digitais, e suportar advertências aplicadas pelo Empregador quando, por exemplo, excede a quantidade diária de corridas canceladas. Aqui podemos concluir que existe uma nova forma de fiscalização, em que os empregados vivem com medo de serem expulsos da plataforma digital. Essa dinâmica de controle também é conhecida como gerenciamento algoritmo, estando prevista no artigo 6º, parágrafo único, da CLT, *in verbis*: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e

diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Assim, a presença dos requisitos legais para configuração do vínculo empregatício quando nos referimos aos “trabalhadores uberizados” é patente, de modo que com o fito de aumentar seu lucro, sem arcar com os riscos da atividade empresarial, as empresas retiram as garantias mínimas de trabalho ao mesmo tempo em que mantêm relações de subordinação com o trabalhador, fazendo com que a regularidade do assalariamento formal e as garantias dos direitos sociais e trabalhistas se reduzam drasticamente (ABILIO, 2019, p. 4).

Nesta senda, Tom Slee delinea em sua obra uma analogia brilhante acerca do tema, nos fazendo refletir sobre o passado e o futuro das problemáticas relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício de novas conjunturas de labor, observemos a seguir:

A ideia de “uma graninha extra” retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um trabalho “de verdade”, que demanda um salário mínimo, e portanto não tinha de ser tratado da mesma forma – ou valer o mesmo - que os trabalhos masculinos.

Ao analisarmos a situação no Brasil, a uberização do trabalho emerge como um fenômeno altamente significativo, especialmente ao considerarmos os motoristas e entregadores de aplicativos, que assumem completamente o risco da atividade, ao custear a ferramenta de trabalho, assim como a sua manutenção, e demais percalços.

Sendo contemporânea, a legislação não é capaz de acompanhar, a contento, as inovações humanas, paralelo a isso, a “uberização” encontra-se a margem da lei, tendo privilégios nos setores fiscais, comerciais e trabalhistas, configurando verdadeiro retrocesso para a sociedade.

A inovação tecnológica foi boa para muitos consumidores, mas a desregulação não foi boa para os trabalhadores. O novo chefe é o mesmo que o velho chefe. Problemas inerentes ao modelo de negócios guiado pelo capital de risco, que demanda escala, e promovem rupturas nas relações laborais no contexto nacional (SLEE, 2017, p. 40).

A retórica do empreendedorismo não condiz com a realidade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios (ABILIO, 2019, p.4).

Para Marx, a suposta liberdade do trabalhador assalariado se vê abalada quando, sem

outra opção para sobreviver, ele é obrigado a vender sua força de trabalho para quem detém os meios de explorá-la¹³. Sob a ótica dos dias atuais, podemos concluir que, hodiernamente, os detentores dos meios de exploração da força de trabalho são as grandes empresas – sobretudo, os gigantes digitais.

Assim, não podemos perder de vista que, quando se rasga a carteira de trabalho são sonogados os mais primitivos direitos dos trabalhadores. A ferida aberta da precarização do trabalho, disfarçada sob o nome de “empreendedorismo”, começa a sangrar, evidenciando a ensurdecadora desigualdade social que assombra o Brasil.

Além mais, é impossível não levar em consideração a questão racial inerente a precarização do trabalho, haja vista que, 71% ¹⁴dos trabalhadores por aplicativo são negros. O aumento da precarização do trabalho coincidiu com o crescimento do desemprego e a implementação de reformas significativas, como a reforma trabalhista e a da Previdência, ambas aprovadas e postas em prática nos últimos cinco anos. No que diz respeito à população negra, especialistas destacam que a precariedade das condições de trabalho é uma herança direta da escravidão.

No caso do trabalho em aplicativos ou plataformas digitais, Antunes (ANTUNES, 2019, p. 16) denomina de “escravidão moderna na era digital”, se referindo não só aos entregadores de aplicativos, mas sim a toda forma de contratação que utiliza o trabalho fragmentado que objetiva eliminar o trabalho improdutivo. Obviamente que não se trata de transpor mecanicamente os preceitos da escravidão moderna para a contemporaneidade do trabalho digital, mas destacar as novas e sofisticadas formas de aprisionamento impulsionadas pelo uso massivo das tecnologias da informação e comunicação (CARVALHO; PEREIRA E SOBRINHO, 2020).

O problema tem proporções astronômicas, de tal sorte que, no ano de 2020, não foram poucas as paralizações nacionais realizadas pelos “trabalhadores uberizados” devido à pandemia causada pelo COVID-19, especialmente, os entregadores de aplicativo, sob os quais suportam o risco da atividade com o próprio corpo, trouxeram ao grande público as

¹³ MARX, Karl. **O capital**. Domínio Público. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000086.pdf>>. Acesso em 24 abr. 2024.

¹⁴ GUIMARÃES, Juca. **Jovens negros têm ‘uberização’ do trabalho como uma das poucas alternativas ao desemprego**. Alma Preta. Disponível em: < [58](https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/jovens-negros-tem-uberizacao-do-trabalho-como-uma-das-poucas-alternativas-ao-desemprego/#:~:text=Do%20total%2C%2071%25%20dos%20trabalhadores%20s%C3%A3o%20negros.&text=A%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20cresceu,implementadas%20nos%20%C3%BAltimo%20cinco%20anos.>. Acesso em 29 abr. 2024</p></div><div data-bbox=)

mazelas suportadas no cotidiano laboral. Segundo a categoria, os aplicativos rastreiam os participantes de protestos e movimentos, e realizam bloqueios e desligamentos da plataforma, utilizando, assim, a subordinação algorítmica como mecanismo para promover considerável represália aos trabalhadores.

A situação dos “trabalhadores uberizados” chamou a atenção do Ministério Público do Trabalho, recentemente, em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), o órgão lançou o projeto “Por Trás do Aplicativo”, uma série de cinco vídeos que denuncia as péssimas condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras por aplicativo a partir dos depoimentos de entregadores que atuam em São Paulo e Fortaleza. Escreve o MPT¹⁵:

Imagine trabalhar para uma empresa e sofrer um acidente durante o expediente, no exercício das atividades, e não receber qualquer apoio. Precisar se ausentar, para um tratamento médico, sem ter uma renda mínima garantida durante esse período. Como você estaria? Como faria com o aluguel e as despesas da família?

Pense em como seria trabalhar exaustivamente, na rua, sem acesso a banheiro, água potável, local para descanso ou refeição. Correr o risco de contaminação no trabalho, sem receber qualquer tipo de equipamento de proteção, treinamento ou assistência. Já imaginou trabalhar e não saber quanto vai ganhar no fim do mês?

É assim que vivem os trabalhadores de Apps: apenas deveres. Sem direitos.

Para a maioria deles, o trabalho por meio de aplicativo não é uma escolha. Mas uma condição de subsistência, decorrente do desemprego estrutural. Um processo de precarização do trabalho que se agrava em meio à pandemia.

(Grifo nosso)

Portanto, mais do que criar uma modificação na natureza das relações de trabalho tradicional, a *gig economy* e “uberização” representam um retrocesso que fere de morte direitos sociais conquistados ao longo de muita luta, e banhado em sangue proletário, de modo que a organização do trabalho articulada pelas plataformas digitais, nada mais são do que relações de trabalho predatórias que nascem como efeito colateral da sonegação de direitos trabalhistas.

1.4.O FÊNOMENO DA *GIG ECONOMY* E DA “UBERIZAÇÃO” SOB O CRIVO DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E STF

¹⁵

#PORTRASDOAPLICATIVO. UNICAMP. Disponível em: <<https://www.nepo.unicamp.br/campanha/portrasdoaplicativo>>. Acesso em 25 abr. 2024.

Disponível

Na seara da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, e do Supremo Tribunal Federal o tema “uberização” tem sido amplamente discutido.

O Tribunal Superior do Trabalho já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas do Tribunal. Em seus julgamentos os respeitáveis julgadores estão considerando as peculiaridades de cada caso concreto e realizando a sua subsunção aos requisitos legais. Entretanto, os julgados que não tiveram o vínculo empregatício configurado, em regra, se derão devido a ausência do requisito da habitualidade.

Já o Supremo Tribunal Federal vem proferindo decisões no sentido da inexistência de vínculo empregatício, aduzindo que ao ingressar na uberização esses trabalhadores estariam exercendo a sua autonomia da vontade, e que, o enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial.

Tal entencimento da Corte Suprema que é lamentável, principalmente, quando nos atentamos aos riscos sociais que podem ser gerados pela precarização de uma relação empregatícia, sobretudo, quando nos referimos ao Brasil, país que possui cerca de 12,8 milhões de desempregados.

Como podemos perceber, embora os trabalhadores uberizados sejam contratados como autônomos e/ou empreendedores, o tipo contratual tem o fito de ludibriar a legislação fiscal e trabalhista dos países onde a *gig economy* se encontra implementada. Porém, na contramão do modelo de organização da Uber, os tribunais do planeta estão proferindo decisões que afastam a utópica argumentação de que o colaborador é empreendedor, e reconhecem o vínculo empregatício existente entre os gigantes digitais e os trabalhadores uberizados.

Essa sensação de insegurança jurídica suportada pelos Trabalhadores por Aplicativo é fruto da ausência da devida regulamentação efetiva da relação jurídica existente entre as plataformas e os trabalhadores.

Em vista dos argumentos apresentados, embora a jurisprudência nacional não venha

seguindo as diretrizes mundiais, a última seção do presente Artigo científico é um manifesto para que o Poder Judiciário, em todas as suas esferas, passe a analisar as circunstâncias da uberização respeitando as peculiaridade do caso, assim como que o Poder Legislativo realize a regulamentação da relação laboral marcada pela subordinação algorítmica, devendo ter em mente as sequelas irreparáveis que a precariedade origina, sobretudo considerando que a prática põe em xeque aspecto da vida nacional em constante ataque: os direitos trabalhistas.

CONCLUSÃO

Com base nas informações obtidas durante a elaboração do presente trabalho, foi possível alcançar algumas conclusões.

A “Uberização” e a *gig economy* representam um instrumento de superexploração da força de trabalho utilizado pelas grandes empresas de tecnologia que, sem realizarem grande investimento, driblam a legislação trabalhista, através da retórica de que os trabalhadores uberizados seriam empreendedores, sendo, portanto, protagonistas da precarização das relações de emprego no Brasil. Tal efeito colateral, é nítido, não se mostra avesso a controvérsias, em especial no que se refere à mensurabilidade do seu potencial nocivo.

Isto porque, sob a égide da subordinação algorítmica, que é a nova faceta da tradicional subordinação hierárquica, conforme analisado no presente trabalho, há satisfação dos pressupostos estabelecidos pela legislação brasileira para a configuração de vínculo empregatício. Quando nos desvencilhamos das amarras do sistema, e observamos de modo crítico a realidade vivenciada por esses trabalhadores que, diante dos altos índices de desemprego, por não encontram trabalhos formais, submetem-se à precariedade para garantirem o sustento de suas famílias.

Nesta senda, tendo em vista a importância jurídico-econômico e social da problemática, podemos concluir que a Jurisprudência brasileira necessita pensar fugir do comodismo que lhe macula, atualizando sua visão para as peculiaridades trazidas pela era digital. Afinal, dentre suas atribuições, a jurisprudência também exerce o importante papel de atualizar as disposições legais, de acordo com a evolução social.

Em suma, podemos concluir que, mais do que criar uma modificação na natureza das relações de trabalho tradicional, a *gig economy* e a “uberização”, na esfera trabalhista, apresentam-se como verdadeiro retrocesso, que fere de morte direitos sociais conquistados ao longo de muita luta, e banhado em sangue proletário, de modo que a organização do trabalho articulada pelas plataformas digitais, nada mais são do que relações de trabalho predatórias que nascem como efeito colateral da sonegação de direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, C. Ludmila. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.** São Paulo, 15 nov. 2019. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Vol. 18, nº 3, p. 4.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração.** Org. Ricardo Antunes. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 16.
- BLOG DO EAD. **Gig Economy: o que é e as mudanças nas relações de trabalho.** PÓS PUCPR DIGITAL, 2023. Disponível em: <<https://www.blogdoead.com.br/tag/mercado-de-trabalho/gig-economy>>. Acesso em: 24 abr. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22 abr. 2024.
- BRASIL; Tribunal Regional do Trabalho; (3º Região); sentença; **processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33º vara do trabalho de Belo Horizonte-MG, Magistrado: Márcio Toledo Gonçalves; data de julgamento 13 de fevereiro de 2017;
- BRECHT, Bertolt apud SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: Editora Elefante, p. 5.
- BODART, Cristiano. **ORIGEM DA PALAVRA TRABALHO.** Café com sociologia. Disponível em <https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/>. Acesso em 25 abr. 2024.
- CARUSO, Stephen. **How a Supreme Court ruling on an Uber driver could remake Pennsylvania’s gig economy.** Pennsylvania Capital Star. Disponível em: <https://www.penncapital-star.com/working-the-economy/how-a-supreme-court-ruling-on-an-uber-driver-could-remake-pennsylvanias-gig-economy/>. Acesso em 20 marc. 2024.
- CORIAT, B. **Pensar pelo avesso.** Rio de Janeiro: Editora Revan, 1994.
- DE CARVALHO, F. S. E.; DOS SANTOS PEREIRA, S.; SOBRINHO, G. S.

#BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 15 dez. 2020.

DIAS, E. F. **Reestruturação produtiva: forma atual da luta de classes.** Revista Outubro. Revista do Instituto de Estudos Socialistas, São Paulo, v. 1, 1998.

DURAND, P. J. **A refundação do trabalho no fluxo tensionado.** Tempo Social. Departamento de Sociologia da USP, São Paulo, V. 15, nº 1, 2003.

GIG ECONOMY. **Cambridge Dictionary.** Disponível em <<https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>>, acesso em 01 de abr. 2024.

GRAMSCI, A. **Americanismo e Fordismo.** In GRAMSCI, A. (Org.). Cadernos do cárcere. v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GRAVAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos.** O Estado de São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/clipping/estadao-na-crise-aplicativos-como-uber-e-ifood-viram-maior-empregador-do-pais/>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

IBGE. **Desemprego.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 25 abr. 2024.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho.** volume II: direito Individual do Trabalho. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1993. p. 49.

MARX, Karl. **O capital.** Domínio Público. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000086.pdf>>. Acesso em 15 abr. 2024.

#PORTRASDOAPLICATIVO. UNICAMP. Disponível em:<<https://www.nepo.unicamp.br/campanha/portrasdoaplicativo>>. Acesso em 25 abr. 2024.

REIS, João José. **Ganhadores: a greve negra de 1857 na Bahia.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANDRONI, Paulo; **Dicionário de Economia.** Verbete: Revoluções Burguesas; pag. 275; 5º Edição, 1989, Editora Best Seller; ISBN 85-7123-100-1

SARAIVA, R.; TONASSI, R.; LINHARES, A. **Direito e processo do trabalho teoria.** 22º edição, Salvador, 2020.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **As obrigações feudais.** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/as-obrigacoes-feudais.htm>. Acesso em 29 abr. 2024.

SOUSA, Rafaela. **"Terceira Revolução Industrial";** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 29 de abril de 2024.

“The Black Car Company That People Love to Hate” [A companhia de carros de luxo que as pessoas amam odiar], em next city, 11 nov. 2013.

Disponível em: <<https://nextcity.org/features/view/the-black-car-company-that-people-love-to-hate>>. Acesso em 20 abr. 2024

TOMAZI, Nelson Dacio. **Sociologia para o ensino médio**. 2 ed. São Paulo: Editora Saraiva, p. 41.

TRINDADE, Rodrigo. **Nova iorque é bom, Paris é demais**. Revisão Trabalhista. 6 ago. 2020. Disponível em: <<http://revisaotrabalhista.net.br/2020/08/06/nova-iorque-e-bom-paris-e-demais/>>. Acesso em 20 abr. 2024.