

UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE ACERCA DAS VULNERABILIDADES DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA NO BRASIL

Vitória Henrique Vilela¹

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo²

Resumo: O presente trabalho versa acerca da contemporaneidade do direito do trabalho e dos fenômenos *Gig Economy* e Uberização, bem como da relação desses com as crises no modelo econômico neoliberal. Busca, portanto, analisar em que medida as recentes crises neoliberais e o avanço da uberização do trabalho, refletem na precarização do trabalhador no Brasil. O método utilizado na presente pesquisa é o materialismo histórico-dialético; a abordagem é do tipo qualitativo e o tipo de pesquisa exploratória. Além disso, será realizada uma revisão de literatura para fundamentação teórica, baseada nos escritos de Antunes (2018), Standing (2014) e Braga (2017) e (2020). O artigo se propõe a analisar de que maneira as relações de trabalho se dá a relação trabalhista plataformizada, qual respaldo jurídico possui esses vínculos, bem como quais os impactos que uma visão neoliberal do trabalho traz na vida daqueles que exercem essa espécie de labor informatizada. Dessa forma, se analisa também essa modalidade de trabalho uberizada, e sua não regulamentação no Brasil, e os impactos trazidos por essa omissão legislativa para o trabalhador e também para a sociedade como um todo.

¹ Aluna do curso de Bacharelado em Direito da Universidade de Pernambuco - Campus Arcoverde.

² Pós-doutora pela Universidade do Porto/PT. Doutora e Mestra pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Professora Adjunta da Universidade de Pernambuco - UPE.

Palavras-Chave: Uberização. *Gig Economy*. Contemporaneidade do Mundo do Trabalho. Ausência Legislativa. Trabalho de Plataforma.

Abstract: This work speaks about the contemporaneity of labor law and the Gig Economy and Uberization phenomena, as well as their relationship with the crises in the neoliberal economic model. It seeks, therefore, to analyze to what extent the recent neoliberal crises and the advance of the uberization of work reflect on the precariousness of workers in Brazil. The method used in this research is the historical-dialectical materialism method; the approach is qualitative and exploratory research type. In addition, a literature review will be carried out for theoretical foundation, based on the writings of Antunes (2018), Standing (2014) and Braga (2017) and (2020). The article aims to analyze how labor relations take place in the platformed labor relationship, what legal support these bonds have, as well as what impacts a neoliberal view of work brings on the lives of those who exercise this kind of computerized work. In this way, this uberized work modality is also analyzed, its non-regulation in Brazil, and the impacts brought by this legislative omission for the worker and also for society as a whole.

Keywords: Uberization. Gig Economy. Contemporaneity of the World of Work. Legislative Absence. Platform work

1 INTRODUÇÃO



universo do Direito do Trabalho vem passando por inúmeras modificações no decorrer da sua história. A partir do surgimento de máquinas que substituíram em parte a força de trabalho humano, a sociedade passou a realizar a troca do

trabalhador pelo maquinário, e, mais recentemente pela tecnologia do ambiente virtual, Isso fez com que o trabalhador tradicional passasse a buscar empregos cada vez mais precarizados, quando não pôde adaptar-se aos novos modelos de trabalho, o que implicou na aquisição de novas competências e de novos perfis de formação profissional.

Apesar das reivindicações feitas pelos trabalhadores, em diversos momentos históricos, em busca de melhorias no ambiente de trabalho e proteção legislativa nas relações trabalhistas, hoje possuímos o conceito de indústria 4.0 (ANTUNES, 2018), também conhecida como Quarta Revolução Industrial. Essa engloba de forma ampla um sistema de tecnologias avançadas de informação e comunicação, visando uma maior informatização e robotização de toda a cadeia de valor e levando a uma logística de controle empresarial digital. Com a chegada e popularização da internet e do mundo virtual — o destino mais procurado por profissionais dos novos perfis —, recebe-se a promessa de praticidade e simplificação da prestação de serviços, que podem seduzir, mas que não garantem necessariamente amparo legal nessa recente relação de trabalho.

A partir disso, o conceito de *Gig Economy* passou a ganhar espaço no mundo do direito do trabalho, ou seja, seria uma modalidade de trabalho majoritariamente informatizada e realizada por meio de plataformas. O trabalhador na *gig economy* não possui vínculo formal com seu empregador, possui uma jornada de trabalho flexível e uma escassez de direitos trabalhistas. Aliado a isso, o fenômeno da Uberização, seria uma forma de materialização do que propõe a *gig economy*, ou seja, o trabalho totalmente realizado por intermédio de plataformas e sem vínculo de trabalho definido. Passou a ser, então, uma preocupação do direito trabalhista contemporâneo buscar uma proteção para esses trabalhadores de plataforma, pois muitos desses indivíduos passaram a desenvolver doenças do trabalho e problemas psicológicos oriundos da ausência de descanso e da grande quantidade

de trabalho designado.

A partir dessas reflexões iniciais, a presente pesquisa tem o seguinte problema norteador: Em que medida as recentes crises neoliberais e o avanço da uberização do trabalho, refletem na precarização do trabalhador no Brasil? O objetivo geral consiste em analisar em que medida as recentes crises neoliberais e o avanço da uberização do trabalho, refletem na precarização do trabalhador no Brasil.

Mais especificamente, podem ser destacados os seguintes objetivos: analisar a contemporaneidade do mercado de trabalho, ou seja, o ideário de trabalho cada vez mais flexibilizado, sem jornada definida; descrever como se dá o trabalho por meio de plataformas e o fenômeno da uberização, na qual o serviço do trabalhador é prestado de forma digital, sem a necessidade de vínculo trabalhista entre empregado e empregador e, por último, identificar os impactos sociais da uberização em decorrência do tratamento jurídico recebido pelo trabalhador de plataforma no Brasil, ou seja, quais seriam os reflexos financeiros, sociais e psicológicos do processo de uberização na vida dos trabalhadores brasileiros.

Ademais, o presente estudo se mostra necessário diante do fato de que apesar de a uberização ter se tornado uma realidade extremamente presente no mercado de trabalho nos dias atuais, aqueles que trabalham para as plataformas de prestação de serviços, não recebem o amparo legal necessário. A omissão legislativa e a falta de direitos para esses trabalhadores geram uma inquietação jurídica e social relevante para o direito contemporâneo. Além disso, é de extrema importância entender como essa ideologia essencialmente neoliberal de trabalho informatizado e informal poderia vir a respeitar uma jornada de trabalho, uma remuneração justa e a saúde – física e mental – do trabalhador submetido a esse modelo de relação trabalhista.

Quanto à metodologia da presente pesquisa, será utilizado o método do materialismo histórico-dialético proposto por

Karl Marx; quanto a abordagem utilizada, será o tipo qualitativo, voltada para análise de conteúdo; o tipo de pesquisa utilizado será o exploratório, através de um levantamento bibliográfico acerca do tema em estudo, por meio de fontes documentais. Além de todo o exposto, será realizada uma revisão de literatura especializada para a fundamentação teórica da pesquisa. Com isso, serão utilizados autores que possuem seus estudos voltados para teorias marxistas, tais como a mais-valia, luta de classes e problematização dos moldes de produção capitalista. Os fundamentos da presente pesquisa foram retirados dos escritos de Antunes (2018), Standing (2014), Braga (2017) e (2020).

O texto foi organizado em quatro capítulos: o primeiro busca entender as contemporaneidades do mundo do trabalho através de uma ótica neoliberal, levando a um estudo histórico acerca das formas de trabalho contemporâneo; Em seguida, analisa-se de forma o trabalho através de plataformas se dá no Brasil, através de uma conceituação da *Gig economy* e da Uberização do trabalho; no terceiro capítulo analisa-se os impactos sociais causados ante a ausência de legislação trabalhista referente ao trabalho de plataforma no Brasil, por meio de análises sociológicas e jurídicas acerca de como é tratado o processo de Uberização no Brasil; por fim, tem-se as considerações finais.

2 A CONTEMPORANEIDADE DO MUNDO DO TRABALHO POR UMA ÓTICA NEOLIBERAL

Mostra-se necessário iniciar o presente trabalho construindo uma pequena ponte entre as ideias clássicas do neoliberalismo e o modelo atual de trabalho. Dessa forma, temos que o neoliberalismo se caracteriza pela ideia de que indivíduos que trocam bens, serviços e informações num mercado que possui o mínimo de regulamentação e intervenção estatal, consegue ser muito mais eficiente que os mercados possuidores de intervenções dos Estados.

Além disso, um outro aspecto dessa ideologia, é a busca por argumentos que visem fortalecer e defender o livre-mercado, bem como incentivar – direta ou indiretamente – os interesses econômicos estadunidenses. No sistema neoliberal, o principal encargo das autoridades econômicas mundiais é estarem atentos aos sinais emitidos pelos mercados financeiros e fazer com que os trabalhadores e instituições estatais façam uma leitura errônea desse capital (SAAD, 2015).

No Manifesto do Partido Comunista, Marx e Engels (2008) afirmam que a burguesia é revolucionária e, por esse motivo, ela passou toda a história agindo de formas inovadoras para sempre manter o seu mercado. Dessa forma, a demanda cada vez maior de um mercado internacional, fez com que a burguesia passasse a criar vínculos globais, visando expandir a sua produção por todos os países, destruindo cada vez mais as indústrias nacionais e fazendo com que a matéria prima que antes era retirada do próprio país, passasse também a ser exportada (MARX; ENGELS, 2008). Nesse livro, Marx e Engels trazem a ideia inicial do que já seria uma globalização, da luta de classes entre burguesia e proletariado, e de como a burguesia se sobrepõe ao mercado, mesmo em seus piores momentos, gerando também a subordinação dos trabalhadores.

Posteriormente, Saad Filho (2015) traz que os estudos marxistas acerca do neoliberalismo são claramente orientados por uma luta de classe, e por esse motivo o autor possuía grande interesse em buscar entender a financeirização, a globalização e as reformas neoliberais que levavam a flexibilizações e mudanças nas rotinas de trabalho e remuneração dos trabalhadores. Ademais, na análise do autor as teorias marxistas serviam como base para a compreensão das crises no modelo neoliberal que levam a crises macroeconômicas que sempre precarizam ainda mais a classe trabalhadora. Assim, de acordo com a abordagem marxista é necessário que sejam levadas em conta as relações de poder que são intrínsecas de setores da sociedade e do Estado

como o de produção, de comércio, tecnologia e finanças.

Assim, entende-se que o neoliberalismo possui como premissa a ideia de que os Estados nacionais apoiem, em seus territórios, uma internacionalização da produção, caracterizando, assim, um sistema contemporâneo capitalista baseado em uma acumulação de capital em países dominantes em detrimento da mão de obra daqueles tidos como de terceiro mundo. Em contrapartida, busca reestruturar uma relação entre a economia e os indivíduos, promovendo incentivos a esses para que busquem empreender, criando uma espécie de responsabilidade individual tanto no seu sucesso econômico como no fracasso, não sendo mais estas responsabilidades estatais ou sociais.

Com isso, o neoliberalismo retira do Estado a responsabilidade de sustentar uma economia que gere empregos e fortaleça a economia, para jogar essa responsabilidade para o empreendedor individual que venha a falhar no seu negócio. Assim entende Saad Filho acerca do explanado:

A ideologia da autorresponsabilidade tem sido especialmente importante, ao privar os cidadãos de suas capacidades coletivas, eviscerar a cultura das classes trabalhadoras, colocar o mérito do sucesso e o peso do fracasso sobre os indivíduos isolados, e sugerir que a solução de todos os problemas sociais requer uma nova rodada de individualização e financeirização do intercurso social (SAAD FILHO, 2015, p. 10).

Além disso, há mais de dois séculos a doutrina liberal traz como conceito de trabalho livre/ subordinado, que apesar de figurar como uma conquista de liberdade de política das lutas sociais, possui o intuito de fazer ressurgir o gênero humano do trabalho escravo com seu viés subordinado (ANDRADE, 2014). Com o passar do tempo, o capitalismo passou a demonstrar como sua maior característica a fusão e a incorporação de diversos setores, o surgimento de monopólios, empresas multinacionais que dominam o mercado nacional e internacional por meio das suas filiais. Ocorreu também o surgimento das empresas com vendas online, o que proporcionou a expansão do seu mercado consumidor e de vendas, levando ao que Andrade (2005)

chamou de internacionalização do mercado de trabalho. O autor assim assevera acerca das relações trabalhistas em tempos de internacionalização do mercado:

As relações do trabalho sofrem uma progressiva desestruturação a partir do tempo do trabalho – horário flexível, trabalho temporário ou interino, distribuição personalizada de férias, possibilidade de delegação a um parceiro de parte do seu trabalho – que desencadeia um processo de esvaziamento das oficinas e escritórios nas grandes indústrias (ANDRADE, 2005, p. 312).

Trazendo a discussão da influência neoliberal na economia e no campo trabalhista para os dias atuais, é perceptível nas últimas décadas uma reestruturação da forma de produzir em tempos de uma acumulação de capital flexível, que ainda detém uma característica altamente destrutiva. Esse novo estilo de se comportar do capitalismo vem gerando o aumento significativo do desemprego, da precarização do trabalho, como também danos globais ao meio ambiente (ANTUNES, 2001). Dessa forma, conclui Antunes (2001), ser notório que a sociedade contemporânea está em um momento crítico da sua existência produtiva, além de levar os países tidos como de terceiro mundo para patamares de pobreza e desemprego maiores do que os que já existiam anteriormente, o Brasil sendo um grande exemplo, esse fenômeno da precarização das relações trabalhistas também está presente em países do Norte global.

Para Antunes (2001), a desregulamentação, flexibilização, terceirização e tudo o que o autor chama de “mundo empresarial”, se apresentam como expressões de um ideário social no qual o capital e a força humana de trabalho apenas se fazem essenciais quando vistos como uma parcela para a reprodução do mesmo capital. Todavia, o capital não conseguiria sozinho construir seu valor, apenas por meio da força de trabalho do trabalhador. Por isso, é possível que o ser humano venha a ser substituído em alguns aspectos por máquinas, mas nunca poderá o mercado extinguir a mão de obra humana por completo, pois sem ela o capitalismo não se sustentaria, e, é exatamente nesse

momento que entra o “reaproveitamento” dessa mão de obra substituída através da precarização desses trabalhadores. Portanto, entende-se que existe uma crise estrutural do Capital nessa forma de produção neoliberal que acentua seu lado destrutivo, que segundo o autor ganhou espaço em todo o mundo a partir do momento em que houve um declínio das sociais democracias de esquerda pós Guerra Fria.

Essa nova forma de trabalho trazida por uma flexibilização no modelo capitalista, que propôs uma diminuição do número de trabalhadores nas empresas e o surgimento de novas tecnologias trouxe algumas mudanças no mundo do trabalho. Houve uma significativa redução do proletariado estável nas fábricas e a substituição deles por subcontratados, como também vem ocorrendo a desconcentração do espaço físico para a produção, característica da fase toyotista; também ocorreu o aumento da mão de obra feminina, a redução na contratação de jovens e idosos e uma inclusão de crianças no mercado de trabalho, principalmente nos países asiáticos e latino-americanos (ANTUNES, 2001). Houve também o que Marx (2001) denominou de trabalho social combinado, caracterizado por trabalhadores de todas as partes do mundo fazerem parte do processo de produção e de serviços, ou seja, atualmente a classe trabalhadora não caminha para o seu fim, mas sim para sua precarização e exploração.

No Brasil, durante os governos do ex-presidente Lula ocorreu um crescimento considerável na formalização de empregos, visto que o governo possuía um viés mais voltado para melhorias e investimentos no âmbito social do país. No entanto, mesmo com todos os incentivos governamentais, muitos indivíduos ainda necessitavam se submeter a trabalhos mais precarizados e que não os traziam uma segurança. É por isso que Braga (2017) se refere a era Lula como um período da história na qual conviveram lado a lado a formalidade trabalhista e a precarização. Para o autor, o emprego formal modificou-se de maneira a

remeter a existência de uma nova insegurança social nos moldes da antiga informalidade. Dessa forma, se mostra necessário analisar que a partir do momento em que se deu um aumento na classe terceirizada nas empresas, esse fenômeno não só mercantilizou o trabalhador ao retirar-lhe seus benefícios, como também desencadeou um processo de aumento de jornada e diminuição salarial (BRAGA, 2017).

Assim, essa ideia de flexibilização do mercado de trabalho gerou uma enorme insegurança na classe trabalhadora, fazendo com que surgisse a classe dos precariados, que prestam serviço a empresas sem que exista um vínculo empregatício reconhecido, recebem baixa remuneração, pouca ou nenhuma proteção aos direitos trabalhistas, além de trabalhar em ambientes, muitas vezes, insalubres (STANDING, 2014). Standing (2014) também alerta para o fato de que os precariados não possuem uma organização sindical, estão passando por alienações promovidas pela informatização do mercado do trabalho, e isso faz com que sejam facilmente manipulados e levados a acreditar no preceito neoliberal que incentiva o empreendedorismo e classifica o desemprego como um fracasso pessoal e não um problema estrutural do sistema capitalista que vem passando por um colapso.

Outrossim, nas duas últimas décadas o universo do trabalho passou por transformações na sua organização e na forma de existência das relações de trabalho com o advento de novas tecnologias, em especial as de informação e comunicação, que cresceram ainda mais a partir do surgimento da Indústria 4.0, que junto a ela trouxe a automação e a inteligência artificial. O conceito da Indústria 4.0 apareceu pela primeira vez em 2011 na Alemanha e com o intuito de dar um grande salto tecnológico no ambiente industrial, por meio das empresas TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação), empresas que fazem uso das tecnologias de informação e produção. Elas trouxeram uma nova fase de automação industrial, diversa daquelas apresentadas por

as Revoluções Industriais anteriores, bem como da reestruturação que ocorreu no ano de 1970. Provocando, assim, uma consolidação no uso de tecnologias como celulares, tablets, computadores e afins com a finalidade de comando e supervisão do mercado de trabalho no século XXI (ANTUNES, 2018).

Essa mudança trouxe um crescimento enorme nos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia de valor, para que todo o sistema produtivo venha a ser digital. O principal impacto da Indústria 4.0 no mundo trabalhista é a ampliação do trabalho morto (ANTUNES, 2018), ou seja, da substituição da mão de obra humana pelo maquinário digitalizado, por meio de uma troca de atividades mais manuais por aquelas que fazem uso de robôs e do comando digital. Como desencadeamento desse processo de informatização das indústrias e empresas, os intermitentes globais cresceram (ANTUNES, 2018), fazendo com que um grande número de trabalhadores e sua força de trabalho se tornassem excessivos e passassem a não possuir empregos, seguridade social, deixando-os com uma grande falta de perspectiva pessoal no mercado de trabalho. Além disso, percebe-se que a divisão de trabalho existente entre os países do Norte e do Sul global, grandes centros urbanos e cidades menores, tende a aumentar, gerando o que Antunes (2018) chama de expulsão da força de trabalho em patamares maiores que o atual.

Um outro ponto a ser comentado seria a qualificação dessa mão de obra precarizada e sua desorganização intencional, Braga (2009) estabelece essa discussão em um artigo que trata sobre o comportamento dos chamados teleoperadores, que seriam os funcionários das CTAs – empresas com pouco capital agregado e que atraem como trabalhadores uma mão de obra menos qualificada – o autor afirma ser essa mão de obra majoritariamente composta por estudantes, com pouca capacitação. Esta característica dessas empresas, que ganham cada vez mais espaço no mercado, somada a baixa escolaridade e qualificação dos seus trabalhadores, fazem com que esses não possuam uma

organização social e sindical, de modo que se tornam mais fáceis de serem vistoriados e manipulados pelo empregador.

Dessa forma, é possível perceber que uma das principais características de uma grande parcela da população que está em situação de precarização do trabalho seria a de possuírem uma baixa escolaridade e alta necessidade de trabalho – com o alto número de desempregados que possuímos hoje no país isso se acentua – e, por esse motivo serem facilmente cooptados por as ideias neoliberais de autonomia, empreendedorismo, desnecessidade de organização sindical, normalização de contratações intermitentes e terceirizadas, flexibilização das suas jornadas, dos salários e de uma maior subordinação aos seus empregadores. Sobre o alto índice de desemprego, a baixa qualificação profissional e a precarização, assim assevera o autor Ruy Braga:

O aumento do desemprego, por seu turno, somado à restauração das formas de competição entre os trabalhadores, associadas ao medo de perder o emprego, assim como a externalização das atividades de abastecimento da produção, garantiram às empresas a base instrumental para o aprofundamento da desestruturação dos grandes coletivos de trabalho (BRAGA, 2009, p.67).

A partir da análise realizada até aqui foi possível perceber de que forma o neoliberalismo com suas premissas de livre mercado e de uma suposta autonomia do trabalhador, dentre outras características influenciaram diretamente o mercado de trabalho, que hoje é totalmente tomado por empresas de capital global, com influência não só no território no qual possui sede, mas também nos que possuem suas filiais. Essas empresas passaram a necessitar de mão de obra barata nos países em que se instalavam, e a contratar trabalhadores por muito menos do que produziam, reproduzindo o fenômeno de mais-valia trazidos por Marx e Engels (2008).

Além disso, os trabalhadores passaram a, além de baixos salários, irem pouco a pouco perdendo os seus direitos trabalhistas, principalmente em momentos de maiores crises econômicas, como se deu com a Reforma Trabalhista Brasileira em 2017, que

fora aprovada com a promessa de maior geração de empregos, ante o grande número de desempregados no país à época. No entanto, passados alguns anos da sua aprovação e vigência, o resultado não foi o esperado e as vagas de trabalho criadas foram justamente em empregos precários, fazendo com que a maior parte da população desempregada buscasse a informalidade (CAVALLINI, 2019). Portanto, esses trabalhadores necessitam se submeter a trabalhos precarizados e cada vez com menos proteção legal (ASSIS, 2020).

2.1 O TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL

A partir do que foi visto anteriormente, a visão clássica da relação de emprego foi sendo construída a partir da consolidação do modo de produzir capitalista, buscando uma maior proteção a um trabalhador da indústria, onde existia uma hierarquia bilateral. No entanto, com as novas formas de trabalho que vieram a surgir, juntamente com a indústria 4.0 de que trata Antunes (2018). Tais relações passaram a possuir uma característica de transitar entre ser um trabalho subordinado, bem como também se mostrar como um trabalho autônomo, dificultando, assim, o enquadramento jurídico em apenas uma delas. A partir de tais características dessa nova cara do trabalho, surgiu o que se chama de *gig economy*.

A *gig economy* seria caracterizada como um mercado de trabalho baseado em pessoas que possuem trabalhos temporários ou que executam partes específicas de um trabalho, remunerados de maneira separada, tudo isso substituindo o trabalho para um empregador específico (DE STEFANO, 2016). Ou seja, passou a existir um determinado grau de autonomia dos trabalhadores, alta flexibilização da jornada de trabalho e uma relação efêmera entre o trabalhador e aquele a quem ele presta serviço. Dessa forma, segundo De Stefano (2016), os trabalhadores atuam em um sistema de produção *just-in-time*, onde o trabalhador executa

trabalhos conforme a demanda de mercado sendo remunerado ao fim de cada serviço executado, garantindo assim, uma força de trabalho altamente escalável.

Ainda segundo De Stefano (2016), a *gig economy* possui duas modalidades que têm semelhanças entre si, mas que são distintas, quais sejam o *crowdwork* e a economia sob demanda através de aplicativos. Em ambas, a tecnologia é utilizada, no entanto a execução dos serviços é diversa. No caso da *crowdwork* o trabalho é realizado por meio de plataformas, com capacidade para obter um alcance mundial dos trabalhadores. Já em relação ao trabalho sob demanda, o serviço é realizado no local, não de maneira virtual, sendo no entanto intermediado por plataformas digitais, ao passo que tanto a oferta quanto a contratação é realizado por meio delas, de modo que a plataforma se torna a responsável por intermediar esse serviço, gerenciar os trabalhadores e ofertar condições básicas para que os trabalhadores realizem a melhor execução possível desse serviço. Nieborg e Poell (2018) definem a plataformização como sendo uma penetração de extensões econômicas, governamental e de infraestrutura das plataformas digitais nos ecossistemas de aplicativos e da web.

Com isso, é possível perceber que a chegada da *Gig Economy*, bem como da platformização na economia mundial, são fatores de significativa importância quando se fala em uberização do trabalho e sua potencialização na última década. Estes fenômenos se mostram como uma tendência que vem atingindo as relações de trabalho e que atinge diversos setores da economia, diferentes profissões e ocupações, níveis de qualificação e de rendimento e condições de trabalho por todo o mundo (ABÍLIO, 2020). A autora ainda afirma que é possível entender esse processo de uberização, como uma informalização do trabalho, que redefine as relações de trabalho e atua lado a lado com o modelo de terceirização – um pouco mais antigo - como um processo de flexibilização do trabalho (ABÍLIO, 2020)

Essa nova modalidade de trabalho online também fez sumir a separação existente entre horário de trabalho e de descanso, pois segundo Antunes (2018), surgiu uma modalidade laborativa que associava as tecnologias de informação e os interesses pragmáticos das empresas, que teria como maior resultado o surgimento de uma nova era de escravidão digital. A uberização surgiu através do modelo de organização trazido pelo aplicativo de transporte de passageiros Uber, mas que se estendeu para diversas empresas e setores econômicos (CASA-GRANDE et al., 2020). Segundo Franco e Ferraz (2019), esse modelo uberizado criou uma nova maneira de subsunção do trabalhador, visto que ele se torna o responsável pelos principais meios de produção da atividade produtiva, mas não pela integridade do valor produzido.

Além disso, a partir do momento que não existe formalmente um contrato de continuidade na contratação dos serviços desses trabalhadores, essas empresas digitais oferecem uma argumentação de que esses “colaboradores” realizariam suas atividades quando achassem necessário e no local que achassem viável. Criam também o ideário de que esse estilo de trabalho foi criado para estilos diferentes de vida, onde não existiria uma rigidez como nos empregos tradicionais, facilitando, assim, que o trabalhador possuísse mais de um emprego ou ocupação, fazendo uso do seu trabalho na plataforma apenas para um ganho extra. Dessa forma, percebemos que essa modalidade faz surgir no trabalhador uma falsa ideia de empreendedorismo, já que ele imagina ser o responsável pelos meios de produção, pelo seu horário de trabalho, pela sua forma de trabalhar. No entanto, ele está na verdade submetido a uma empresa que também lucra com sua mão de obra extremamente precarizada e barata. Sobre o assunto, assim entendem os autores Figueiras e Antunes:

Entretanto, a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de *modos de ser* do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas

(sempre que isso for possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a *aparência* de prestação de serviços. (FIGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p.6).

Na contramão do que entendiam ser uma escala produtiva na era taylorista e fordista no século XX, as novas empresas que propõe a flexibilidade digital, trazem o que já foi falado anteriormente sobre o desmantelamento da relação trabalhista, fazendo com que se torne comum nas exigências empresariais e no trabalhador a flexibilização, a informalidade e o trabalho intermitente em âmbito global. Um grande exemplo dessas flexibilizações no âmbito trabalhista brasileiro foi a Reforma Trabalhista que ocorreu no ano de 2017 e adicionou ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 452-A a previsão do trabalho intermitente, que é aquele no qual o empregado só trabalha para empresa quando chamado e só recebe pelas horas de serviço prestado. Tal modalidade traz uma enorme insegurança para o trabalhador, que fica sem renda fixa e um contrato certo de trabalho, mas que acredita que essa nova forma de trabalho é a ideal para ele, já que pode prestar seus serviços a quantos empregadores conseguir e ser remunerado por isso. E essa é a ideia da Uberização das relações trabalhistas.

Dessa forma, tanto o trabalho por meio digital, quanto o trabalho exercido de maneira presencial, mas que é intermediado por algum tipo de plataforma digital, se apresentam como uma nova tendência de trabalho assalariado nos últimos anos (DE SOUZA MORAES et al., 2019). Ainda segundo os autores: “as empresas-plataformas são responsáveis pela produção e reprodução da uberização do trabalho e contribuem com o processo de pauperização da classe trabalhadora.” (DE SOUZA MORAES et al., 2019, p.11). Essa forma de trabalho, além de promover a precarização, ainda cria um ideário de individualização entre os trabalhadores, fazendo com que eles passem a se comportar cada vez mais como se fossem a própria empresa e estabeleçam uma competição entre a própria classe. Além disso, essas empresas transferem alguns dos seus riscos para o

trabalhador, criando para esse um imaginário de autonomia.

Por meio desse ideário de um trabalho autônomo, que nega a existência de uma relação de trabalho entre empresa e empregado, já que a prestação de serviço se dá por tarefa, além dos trabalhadores não possuírem salário fixo, um contrato de trabalho, muito menos jornada de trabalho, estes também ficam à deriva quando se trata dos seus direitos, tais como seguro desemprego ou FGTS, por exemplo. Isso faz com que esse indivíduo, quando passar por um período de desemprego – como muitos durante a pandemia da Covid -19 – se vejam totalmente desamparados e sem nenhum tipo de renda (ANTUNES, 2020). Dessa forma, a maior novidade trazida por empresas digitais para a organização do trabalho foi o de fazer com que essas corporações façam uso das ferramentas de obtenção de lucros e extração do mais valor como um meio de controle dessa força de trabalho por meio de catalogação por algoritmos que informem a realização das atividades, a velocidade da realização, a forma, o local, as avaliações. Tudo isso serve para que esse trabalhador seja “compensado pelo bom serviço prestado, ou tenha algum tipo de punição, quando não realizar sua incumbência da forma desejada (SCAPINI, 2021).

Em complementação a esta ideia de controle do trabalho, Scapini (2021) compreende que este é feito por meio de programas nas plataformas digitais. O controle seria realizado através de três dimensões, que seriam consentimento, de conflito e de resistência, de início o trabalhador consentiria ser monitorado, depois entraria em conflito com o empregador e posteriormente se rebelaria (SCAPINI, 2021). Dessa forma, o controle se daria por meio das plataformas e através de um viés econômico. Acerca dessa ideia de falsa autonomia do trabalhador, visto que ele estaria sendo monitorado todo o tempo por algoritmos das plataformas eletrônicas de trabalho, Figueira e Antunes assim dissertam:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a

transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos. (Figueira e Antunes, 2020, p.7).

Percebe-se, então, que a partir do surgimento das TICs – empresas que fazem uso de tecnologias – , já citadas anteriormente, ocorreu um crescimento da precarização da força de trabalho em âmbito global, fazendo surgir uma espécie de escravidão digital (ANTUNES, 2018). Assim, as TICs se mostram como destino para essa mão de obra precarizada que buscam controlar e comandar esses trabalhadores por meio das suas regras e normas, moldando-se como elementos principais entre as diversas formas de acumulação do neoliberalismo. Além disso, esse controle também se dá através da reprodução da ideia de que esses trabalhadores seriam autônomos, quando na verdade quem controla suas jornadas são os aplicativos e empresas, estando os trabalhadores obrigados a adotarem determinados comportamentos e atitudes, ou trabalharem inúmeras horas por dia caso queiram manter seu labor e ter um mínimo de remuneração por isso.

Como já citado anteriormente, o modelo de trabalho trazido pelo neoliberalismo, juntamente com a indústria 4.0 é uma espécie de labor altamente destrutivo das relações de trabalho anteriormente existentes, bem como dos direitos trabalhistas conquistados a muitas custas durante tantos anos. Como característica marcante dessa informatização, veio a ideologia de autonomia do trabalhador, deste se enxergar como autônomo e não como empregado, com isso houve um enfraquecimento dos sindicatos e movimentos sociais, o que dificulta a organização da classe para resistir a determinadas mudanças. Apesar de ser uma modalidade em crescimento nas últimas décadas, o trabalho informatizado e por meio de plataformas digitais, possui pouquíssima regulamentação jurídica no Brasil, dificultando, assim, a garantia dos direitos de quem faz desse labor, o seu meio de

sobrevivência.

Antunes (2020) propõe que esse tipo de destruição dos antigos moldes das relações trabalhistas precisa ser interrompido, confrontado e obstado, pois caso contrário cada vez mais teremos um aumento da precarização, da terceirização e uma expansão dos trabalhos autônomos e do empreendedorismo, o que para o autor faz com que seja impossível de oferecer uma vida digna a humanidade caminhando dessa maneira. Dessa forma, é perceptível como em momentos de crises nos modelos capitalistas de trabalho e produção, como a enfrentada no planeta desde 2008 – quando se deu uma grande quebra no mercado imobiliário estadunidense – levou a um aumento no número de desempregados em todo o mundo e com isso essas pessoas passaram a serem um alvo fácil da ideologia de empreendedorismo e autonomia laboral do neoliberalismo.

Esse fenômeno gerou uma grande precarização nas relações trabalhistas, trouxe a dificuldade em reconhecer o vínculo empregatício existente entre empregado e as plataformas para as quais ele trabalha, além desse trabalhador passar a arcar com os custos dos meios de produção, que anteriormente eram de propriedade dos empregadores. Essa técnica de transferir para o trabalhador as responsabilidades de arcar com os ônus dos meios de produção – ex: carro, celular, notebook, etc – fez com que os custos de produção diminuíssem para as empresas e ficassem sob o encargo dos trabalhadores, o que de uma forma ou outra, continuou sendo mais benéfico para o empregador. Acerca dessa responsabilização do trabalhador e dos lucros obtidos pelos empregadores, assevera Viviane Vidgal de Castro em sua pesquisa:

Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, pois, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e smartphones. Do ponto de vista do capitalista é uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos. (CASTRO, 2020, P.37)

Além das dificuldades já trazidas, a uberização das

relações trabalhistas também trouxe alterações sociais e na saúde do trabalhador, visto que para uma melhor remuneração, muitos trabalhadores são expostos a longas horas de trabalho e sem descanso, o que fica mais fácil a partir do momento que existe uma lacuna legislativa para a regularização dessa espécie de trabalho informatizada. Essas dificuldades jurídicas, sociais e pessoais dos trabalhadores serão analisadas no próximo tópico.

2.3 OS IMPACTOS SOCIAIS CAUSADOS ANTE A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA REFERENTE AO TRABALHO DE PLATAFORMA NO BRASIL

Após a análise de como se daria o modo de produção e a acumulação de capital nos moldes neoliberais, cabe entender que a informatização das relações trabalhistas estão se tornando uma tendência nos dias atuais e que a maior representação disso seria a uberização do mercado de trabalho. Será feita uma análise de como esse trabalho por meio de plataformas é tratado pelo direito trabalhista brasileiro e mundial, e de como ele impacta na vida dos trabalhadores que a ele se submetem, assim como seu impacto social. Cabe aqui o entendimento de Alves (2013), no sentido de que a precarização do trabalho se apresenta como uma parte estrutural do modelo produtivo capitalista, o qual possui a força de trabalho como uma mercadoria que se encontra imersa em uma precariedade de salário ou extrema ou regulada, posto que o que regula essa precariedade seria a correlação de força e poder existente entre as classes sociais.

Uma forte tendência dessa precarização, é fazer dessa forma de trabalho um dinheiro extra, por exemplo, ser motorista de aplicativo não faria parte da renda fixa do trabalhador, mas sim como um extra aos fins de semana. Assim explica Ludmila Abílio acerca dessa forma amadora de estabelecer um “vínculo empregatício”:

Assim como atualmente milhares de pessoas se tornam empregatárias amadoras de suas próprias casas ao aderirem ao Airbnb,

milhões de motoristas tornam-se profissionais de transporte ao aderirem ao Uber, milhares de jovens desempregados ou subocupados tornam-se bike boys ao aderirem ao Ifood, Rappi, UberEats (atividade que tem como principal elemento o extenuante uso de sua força física), nas últimas duas décadas centenas de milhares de mulheres aderiram às revendas (ABILIO, 2020, p.5).

Como bem observado acima, a uberização das relações trabalhistas também demonstra uma inserção da ideia de parceria entre empresa e trabalhador, e não de contrato de trabalho. Isto se demonstra através do momento em que o trabalhador entra na negociação com sua força de trabalho, com o seu patrimônio, seu capital. No caso de aplicativos de motorista, por exemplo, esses indivíduos entram com o seu conhecimento sobre locomoção, direção, com o seu carro e arcam com os riscos que traz o fato de dirigir durante longas horas por dia. Por outro lado, a empresa apenas entra com a publicidade, a marca que possui confiabilidade do usuário e cliente e a estrutura da plataforma (MARTINS; DE MIRANDA, 2021). Assim, a responsabilidade por danos patrimoniais fica nas mãos dos trabalhadores, que muitas vezes arcam com as despesas ante a ausência de qualquer contrato que disponha acerca disso, bem como a maior parte do lucro obtido com o trabalho, fica nas mãos das empresas que pouco gastam com a manutenção das suas plataformas.

Pode-se entender essas formas de olhar para o trabalho, como um dos primeiros impactos na vida dos trabalhadores, ou seja, estes não vêem essa atividade como um trabalho e sim como uma forma extra de ganhar dinheiro. Com isso, gera no próprio empregado a sensação de que entre ele e a empresa a qual presta seus serviços não existe nenhum tipo de vínculo, dificultando, assim, a autoidentificação do próprio contratado como empregado na relação. Essa falta de identificação do trabalhador com a sua categoria dificulta em momentos como o atual, no qual vê-se necessário um engajamento da classe em busca de efetivação de direitos trabalhistas e pelo reconhecimento do seu vínculo empregatício. Tal fenômeno foi o que

Alves (2011) chamou de dessubjetificação do trabalhador, que levou à dissolução dos coletivos de trabalho. Para o autor, o capital trouxe uma ideologia de individualismo social, o que desvalorizou práticas coletivas e os ideais de solidarismo coletivo, que baseia, por exemplo, os sindicatos (ALVES,2011).

A ausência de visão do próprio trabalhador da sua condição de empregado, traz para esse, a ideia de autonomia – já detalhada no tópico anterior – com isso ele interioriza a lógica neoliberal de que “você é o seu próprio chefe” e passa a trabalhar como se tudo que ele arrecada fosse pra si, sem estabelecer horário de início e de fim de expediente laboral, pois quanto mais tempo de trabalho, maior seria o lucro. Além disso, Standing (2014) alerta para o fato de esses precariados muitas vezes ocuparem vários empregos ao mesmo tempo, muitas vezes pelo fato dos baixos salários oferecidos, como também para manutenção de algum seguro ou proteção de riscos, esse comportamento gera no trabalhador um esgotamento físico, mental e das suas relações sociais como um todo, pois muitos deixam de viver suas vidas com família e amigos, para exercer suas funções laborais. Sobre isso Ludmila Abílio diz:

A uberização parece consolidar a redução do trabalhador a mero fator de produção que, enquanto pessoa, passa a estar inteiramente responsabilizado por sua própria reprodução social. Nada lhe está garantido, nem a remuneração, nem a carga de trabalho, nem o tempo de trabalho, ao mesmo tempo que está disponível para ser utilizado quando necessário (ABÍLIO, 2020, p.8).

Ainda tratando da jornada de trabalho, é necessário pontuar que, mesmo que o trabalhador se encontre à disposição da empresa durante uma parte da sua jornada, esse período não seria reconhecido como tempo de trabalho (ABÍLIO, 2021). A partir dessa perspectiva, é notório que a informalização se refere a não existência de regras ou regulamentações acerca da jornada de trabalho, fazendo com que o trabalhador seja reduzido a apenas uma força de trabalho disponível, a ser utilizada apenas quando se achar necessário e a remuneração se dar apenas com

base no tempo efetivo trabalho/produção. A definição de um trabalho *just-in-time*, trazida por Abílio (2021) seria, portanto, referente ao uso flexível e a ausência de proteções contra a diminuição do valor da força de trabalho, ao aumento do tempo do trabalho no qual o empregado não recebe por ele, bem como a transferência dos riscos e custos do trabalho para o trabalhador. Portanto, “[...] ele segue subordinado, mas se torna solitariamente responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social.” (ABILIO, 2021, p. 4).

Um outro impacto perceptível foi quanto ao local no qual é exercido esse trabalho. Nas antigas sociedades industriais e a partir de quando os direitos trabalhistas começaram a surgir, o comum era a existência da distinção entre a moradia e o local de trabalho. Atualmente, com a informatização das atividades, apesar de ainda existirem os locais de trabalho, muitos dos funcionários de determinadas empresas, ou até mesmo os autônomos, possuem a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar do mundo. Vem se tornando comum ver pessoas trabalhando em restaurantes, shoppings, cafeterias e até mesmo em casa, através do conhecido *Home Office*. A questão trazida por esse tipo de comportamento é que vai passar a existir um entrelaçamento com relação a local de descanso e local de trabalho, fazendo com que muitas vezes o trabalhador venha a extrapolar suas horas de trabalho e passe a ter menos momentos de lazer, e isso se torne um hábito. Acerca dessa confusão entre local de trabalho e lar, Guy Standing diz:

[...] Com efeito, o local de trabalho terciário intensifica uma forma de desigualdade, resultando em mais exploração do precariado e num abrandamento suave dos horários dos privilegiados, uma vez que eles aproveitam seus longos intervalos para almoço ou café, ou interação em encontros informais em hotéis construídos para essa finalidade. Os locais de trabalho e os locais de diversão se embaraçam numa névoa de álcool e café requentado (STANDING, 2014, p. 176).

Outra característica do dia a dia laboral é a estipulação de metas a serem cumpridas em um curto espaço de tempo, isso

gera uma sensação de que o tempo passou por uma compressão e que a jornada de trabalho ficou mais densa. Isso pode ser explicado pelo fato de que todos naquele local passam a viver em função da execução da meta, que muitas vezes é designada para uma pequena parte dos que no ambiente trabalham, ou para uma só pessoa que precisa dar conta do que antes era realizado por mais pessoas. Soma-se a isso, a existência de bancos de dias e de horas os quais buscam ajustar a jornada de trabalho às demandas flexíveis do mercado, assim como o próprio salário do trabalhador passa a ser subordinado ao cumprimento dessas metas (ANTUNES, 2018). Trabalhos como esses são muito comuns nas plataformas de entregas de comida, nas quais os labutadores precisam muitas vezes fazer um número altíssimo de entregas em um dia para ganhar uma bonificação, isso faz com que ele fique extremamente sujeito a acidentes em razão do cansaço físico, mas tudo em nome da agilidade da entrega e da boa avaliação da empresa, a ser realizada pelo consumidor.

Isso significou que o cumprimento dessas metas que eram estabelecidas, fizeram com que a intensidade do trabalho e a produtividade aumentasse. Em contrapartida, não existiu um acompanhamento e um compromisso, por parte das corporações para que existisse uma melhora das condições de trabalho, ou seja, não existiam propostas para uma limitação de jornada, uma diminuição na produção, ou qualquer tipo de meio que melhorasse a qualidade de vida do trabalhador. Dessa forma, a existência de uma pressão pelo aumento da velocidade em que se dava a resposta dos trabalhadores às demandas feitas pelo mercado, visto que as atividades realizadas passavam por um maior controle e cálculos com bases em segundos de trabalho. Outro ponto foi a fixação dos empresários em eliminar por completo qualquer tempo de descanso que não visasse a produção, levando em consideração a famosa frase “tempo é dinheiro” por meio da implementação de metas a serem cumpridas diariamente. Através dessa incansável busca pelo lucro, o mercado

sacrificou a saúde do trabalhador e tornou o ambiente de trabalho um local de adoecimento físico e mental (ANTUNES, 2018).

Alguns exemplos do que já foi apresentado até aqui foi a fusão entre local de trabalho e local de residência do trabalho e uma falta de limitação da jornada de trabalho, foram os teletrabalhos e o *home-office* (ANTUNES, 2020), que nos dias atuais são modalidades de trabalho extremamente comuns, em diversos ramos trabalhistas. em função da pandemia da Covid-19. Apesar de parecerem boas modalidades para o lado empresarial, o qual fará diversas economias ao delegar ao trabalhador gastos com energia, água, uma maior individualização do trabalho, diminuição das relações entre os trabalhadores – enfraquecendo os movimentos sociais – o que levou a uma eliminação dos direitos trabalhistas, visto que muitas das conquistas de direitos se dá por meio de pautas conjuntas. Nesse ponto já consegue-se visualizar as desvantagens para os trabalhadores desse método a partir do momento que não consegue mais distinguir seu tempo de trabalho e seu tempo de lazer – muitas vezes nessas modalidades as metas tornam-se maiores – e nos casos das mulheres, a jornada tornou-se muito mais intensa que o normal.

Trazendo o foco para os trabalhos uberizados, o maior exemplo são os motoristas de aplicativo e entregadores, que diariamente são submetidos a metas que se cumpridas geram bônus aos trabalhadores. Isso fez com que eles, principalmente durante a pandemia da Covid-19, trabalhassem por incontáveis horas, visto que ocorreu um aumento das demandas principalmente em serviços de delivery, com pouca ou quase nenhuma proteção contra o vírus e fazendo uso do seu próprio veículo ou bicicleta (ANTUNES, 2020). Apesar de citar o exemplo da pandemia, esses trabalhadores são expostos a essas condições trabalhistas e a exclusão dos seus direitos no dia a dia com ou sem pandemia. Com essa situação é muito comum relatos de acidentes envolvendo motoristas e entregadores que, na maioria dos casos, não possuem qualquer apoio da empresa, nem conseguem

benefícios previdenciários por acidentes, visto que eles vivem na precariedade e não possuem vínculo empregatício. Ou seja, esses trabalhadores ficam à própria sorte sempre que passam por qualquer tipo de acidente de trabalho, seja com prejuízos materiais, seja com prejuízos à sua saúde.

Buscando uma forma de amenizar os efeitos dessa mudança de formas de trabalho, o papel do direito é atuar por meio da criação legislativa. Assim, cabe analisar alguns casos em que já existem legislações que visam algum tipo de proteção a esses trabalhadores que são contratados por serviço ou que não possuem um vínculo formal com o contratante. Um dos pioneiros nesse quesito foi o Estado da Califórnia nos Estados Unidos, que aprovou em outubro de 2019 a Assembly Bill 5 (AB5), uma lei que surgiu com o intuito de reclassificar os trabalhadores da Gig Economy como empregados (BERGMAN, 2020). Pensada pelo Governador da Califórnia, Gavin Newsom, a presente lei buscou codificar critérios para impedir o avanço ainda maior da precarização do trabalho (NASSIF, 2019).

A AB5 define que o salário mínimo deveria ser respeitado pelas empresas, bem como o pagamento de horas extras, concessão de licença médica, pagamento de seguro desemprego e que o empregador deveria contribuir com o Medicare e o seguro social. No corpo da lei, também foi autorizada a sindicalização dos motoristas (Estados Unidos, 2019). Portanto, tal lei se mostrou um grande avanço para os trabalhadores independentes, visando uma maior proteção do seu trabalho. Mais recentemente, no Reino Unido, a Empresa Uber perdeu uma longa batalha judicial e a Suprema Corte Britânica determinou que a empresa concedesse a seus motoristas direitos trabalhistas, apesar de inicialmente informar que não concederia a todos os seus trabalhadores tais direitos, em 16 de março de 2021 a empresa informou que todos os seus mais de 70 mil motoristas cadastrados passariam a contar com salário mínimo e férias remuneradas (G1, 2021).

A partir dessa breve análise voltada para o âmbito mundial, cabe passar a analisar qual o tipo de proteção jurídica recebe esse trabalhador de plataforma no Brasil. Trazendo como exemplo a empresa Uber, esta empresa faturou, no ano de 2018, apenas em território brasileiro, US\$ 959 milhões, fazendo com que o Brasil já seja considerado o segundo maior mercado para a empresa, ficando atrás apenas dos EUA. Isso teria se dado em razão do consumidor ter visto na plataforma um serviço de fácil acesso, bem como por parte da empresa o gasto com direitos sociais e investimento em estrutura e frota ser baixo (OLIVEIRA, 2021).

Em seu texto, Flora Oliveira (2021), traz a existência de trinta e cinco projetos de lei que foram apresentados no Congresso Nacional entre os anos de 2020 e 2021. A autora pontua que em sua maioria os projetos de lei são de iniciativa de partidos de esquerda e algumas buscam soluções para que exista a criação de um marco normativo, assim como outras tratam sobre melhores condições de trabalho dos empregados de aplicativo, algumas com base no cenário pandêmico, outras não. Outra preocupação por parte da autora seria que com o fim do estado de calamidade pública, causado pela pandemia da Covid-19, os projetos de lei que tratam sobre o trabalho nessas situações, poderiam vir a perder seu objeto. No entanto, em uma visão geral, tais projetos versavam acerca de melhorias para a saúde do trabalhador e a segurança no trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Nos Tribunais brasileiros a situação não é diferente, a ausência de amparo a esses trabalhadores digitais é latente. Em recente decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, foi reformado o acórdão oriundo do Tribunal Regional do Trabalho, que havia reconhecido a existência de vínculo empregatício. Já o tribunal superior acabou entendendo que no caso analisado não existia a subordinação, que é um dos elementos indispensáveis para a existência da relação de emprego (BRASIL, 2020). Um ponto que levou a Turma a tal entendimento, foi o fato do

motorista possuir a autonomia no momento de fixar seu horário e o local de trabalho, pontos já debatidos no decorrer deste trabalho. Na 4ª turma do mesmo Tribunal, também foi negada a existência de vínculo empregatício, onde a turma entendeu possuir o contrato de natureza civil e não trabalhista também baseado na autonomia do trabalhador e, portanto, na inexistência de subordinação (BRASIL, 2020).

Entretanto, no dia 15 de dezembro de 2021, o próprio Tribunal Superior do Trabalho, em sua 3ª turma, retomou a votação em processo movido por motorista contra a empresa UBER, visando o reconhecimento do vínculo empregatício. A Turma formou maioria em favor de que seja reconhecida a relação de emprego, visto que para os ministros quem prestar os serviços utilizando a plataforma, seria funcionário da empresa. Em seguida, o julgamento foi suspenso por pedido de vista (G1, 2021). Essa retomada em discutir a existência do vínculo empregatício entre uma das maiores empresas de transporte por aplicativo do país, a UBER e os seus motoristas, e a maioria dos ministros da referida turma reconhecerem esse vínculo, demonstra um grande avanço para assegurar proteção jurídica aos funcionários de empresas de plataforma.

Portanto, tomando como base todas essas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho percebe-se que apesar do histórico de negativas de direitos por meio da criação legislativa e também através das jurisprudências, com a recente retomada do julgamento acerca do tema pela 3ª Turma do TST e a formação da maioria favorável a legitimar o vínculo trabalhista daqueles que prestam serviço a empresa UBER, parece mais palpável considerar a possibilidade de proteger esses trabalhadores com base no previsto no Art. 7º da Constituição Federal de 1998, bem como com o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar disso, fica clara a precariedade e o desgaste físico e mental aos quais esses trabalhadores são expostos no seu dia a dia e como não possuem nenhum amparo na

legislação trabalhista e tampouco nos Tribunais brasileiros.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto ao longo do presente trabalho, foi possível perceber que, com o passar dos anos o mundo do trabalho foi passando por modificações e adaptações sociais, visando sempre uma maior produção, em um menor espaço de tempo e que garantisse sempre altos lucros, sendo a tecnologia uma grande aliada das grandes empresas para esse aumento de produtividade e rendimento. Apesar da tecnologia, a força de trabalho humana continuou a ser utilizada, no entanto, em novas modalidades de trabalho e muitas vezes por meio de plataformas digitais.

O advento da *Gig Economy* e da Uberização foi crucial nas últimas décadas para acelerar a forma de trabalhar por meio da internet e por plataformas digitais, pois se por um lado essas formas de trabalho facilitaram a vida dos consumidores e dos empresários, com os trabalhadores a realidade foi diferente. A forma precária através da qual são realizados esses trabalhos, sem férias ou remuneração digna, fez com que muitos deles vissem a adoecer fisicamente e emocionalmente, visto que muitas das metas impostas pelas plataformas de trabalho, eram sub-humanas.

Apesar de em alguns lugares do mundo, como retratado no presente artigo, o esforço jurídico no sentido de regularizar essas modalidades de trabalho por plataformas, o Brasil vem na contramão, percebendo-se no país uma obsolescência em relação à legislação trabalhista que regulamente esse trabalho plataformizado e informatizado, passando o país inclusive por recente reforma na legislação trabalhista no ano de 2017, que fez com que o país viesse a retroceder na questão de garantias trabalhistas em todos os âmbitos do trabalho. Além dessa ausência legislativa, o Brasil ainda enfrenta uma não pacificação jurisprudencial, ou

seja, além das poucas ações julgadas favoráveis aos trabalhadores de plataformas em primeira instância, até o mês de dezembro de 2021, quando essas ações chegam ao Tribunal Superior do Trabalho, existe o entendimento, na maior parte das suas turmas, de que o vínculo empregatício não deve ser reconhecido. Entendimento esse que pode vir a mudar com a decisão que atualmente se encontra em processo de julgamento na 3ª Turma do Tribunal

As mudanças necessárias para um melhor aproveitamento e de uma parceria saudável entre trabalhadores e empresas informatizadas, seria fazer com que essas relações trabalhistas fossem reconhecidas e esse proletariado fosse detentor de direitos trabalhistas como qualquer outro. Ou seja, a solução não seria repensar uma nova forma de trabalho, uma vez que o mundo do trabalho já não é o mesmo, mas sim trazer a esses trabalhadores de plataforma a regulamentação do seu labor.

Com isso, é possível inferir que as flexibilizações impactaram visivelmente na diminuição do espaço entre a atividade laboral e a vida privada do trabalhador, na precarização das legislações trabalhistas, nas diversas formas de contratação desses trabalhadores e no desemprego estrutural. Trouxe, também, diversos impactos econômicos não só nos lucros que as empresas ganham optando por modalidades informatizadas de trabalho, como econômicas para o trabalhador, que em grande parte dos casos é o responsável por arcar com as despesas referentes a suas ferramentas para exercer o seu labor.

Assim, exclusivamente partindo da premissa da existência de uma mudança do objeto do Direito do Trabalho, visando um reconhecimento de todas as formas de trabalho, como sendo compatíveis com a dignidade da pessoa humana, seria possível incorporar os trabalhadores da *Gig economy* no mundo do trabalho contemporâneo, sem que eles fossem submetido a trabalhos precários, bem como que os fosse garantido o acesso a mecanismos de seguridade social. Dessa forma, o trabalhador de

plataforma seria inserido no contexto das novas modalidades de trabalho da sociedade contemporânea de forma digna e não exclusiva.



REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado?. *Revista Contra-campo*, v. 39, n. 1, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. UBERIZAÇÃO E JUVENTUDE PERIFÉRICA: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos CEBRAP*, v. 39, p. 579-597, 2021.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. *Estudos avançados*, v. 34, p. 111-126, 2020.
- ALVES, Giovanni. Trabalho Flexível, Vida Reduzida E Precarização Do Homem-Que-Trabalha: Perspectivas Do Capitalismo Global No Século XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (orgs.). *TRABALHO E SAÚDE: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI*. 1. ed. São Paulo: Editora LTDA, 2011.
- ALVES, Giovanni Antonio Pinto. Crise Estrutural do Capital, Maquinofatura e Precarização do Trabalho-a questão social no século XXI-Structural crisis of the capital, machinofacture, and the degradation of work—the social issue in th. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, v. 12, n. 2, p. 235-248, 2013.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e*

- pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral.* São Paulo: LTr, 2005.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica.* Os Sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.* 1. ed. - São Paulo Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho.* São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ASSIS, Tiago Assis. A CRISE ESTRUTURAL DO DESEMPREGO E A REFORMA TRABALHISTA NEOLIBERAL DO BRASIL. *Scientia: Revista Científica Multidisciplinar*, v. 5, n. 2, p. 29-48, 2020.
- BERGMAN, Adam. *How California Assembly Bill 5 Affects The Gig Economy.* Forbes Finance Council, 10 jan. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbesfinancecouncil/2020/01/10/how-california-assembly-bill-5-affects-the-gig-economy/?sh=28bda1c77bf9>. Acesso em: 13/12/2021.
- BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul Global.* 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA,

- Ruy (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. 1, ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 dez. 2021.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 dez. 2021.
- BRASIL. *Lei n.13.467 de 2017*. Altera o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 02 ago. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº *TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003*. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil tecnologia ltda. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 08 dez. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038*. Recorrentes: Uber do Brasil tecnologia ltda. e outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 08 de dez de 2021.
- CASAGRANDE, Lucas, ZAMORA, Martín A. M., OVIEDO, Carlos F. T. MOTORISTA DE UBER NÃO É EMPREENDEDOR. *Revista de Administração Mackenzie [online]*. v. 22, n. 2. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210003>.

Acesso em: 16 jun 2021.

- CASTRO, Viviane Vidigal. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. 2020. 303f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.
- CAVALLINI, Marta. *Reforma Trabalhista completa 2 anos, veja os principais efeitos*. G1, 11 nov. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 16 dez. 2021.
- CRESWELL, John W. *Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto*. 3. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. *Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo*. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.
- DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time work-force”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 4. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 27 de novembro de 2021.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado da Califórnia. *Assembly Bill No. 5*. Chapter 296. Publicada em 19/09/2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 13 dez.

2021.

- FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, v. 39, n. 1, 2020.
- FRANCO, David Silva e FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR [online]*. v. 17, n. spe, p. 844-856. 2019. Disponível em: [//doi.org/10.1590/1679-395176936](https://doi.org/10.1590/1679-395176936). Acesso em: 17 de julho 2021.
- G1. *Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido*. G1, 16 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 13 dez. 2021.
- G1. *Turma do TST forma maioria reconhecendo vínculo empregatício entre UBER e motoristas*. G1, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2021/12/15/turma-do-tst-forma-maioria-reconhecendo-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motoristas.ghtml>. Acesso em: 16 dez 2021.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. – São Paulo: Editora Atlas S.A, 2008.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5. ed. – São Paulo: Editora Atlas S.A, 2003.
- MARTINS, Ana Christina Tavares; DE MIRANDA, Maria Geralda. Capital Social, Precarização e Uberização do Trabalho. *Lex Cult Revista do CCJF*. v. 1, n. 1, p. 93-108, dez. 2017. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/7>. Acesso em: 17 jul. 2021.
- MARX, Karl, ENGEL, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

- MARX, Karl. *El capital. Libro I, capítulo VI (inédito): Resultados inmediatos del proceso de producción*. Siglo XXI, 2001.
- MASCARO, Alysson Leandro. *Filosofia do Direito*. 5. ed. – São Paulo: Editora Atlas S.A, 2016.
- NASSIF, Luis. *A Lei da Califórnia para proteger os empregados de aplicativo, por Luis Nassif*. GGN, 24 out. 2019. Disponível em em: <https://jornalggm.com.br/editoria/economia/a-lei-da-california-para-protger-os-empregados-de-aplicativos-por-luis-nassif/>. Acesso em: 13 dez. 2021.
- NIEBORG, David; POELL, Thomas. *The Platformization of Cultural Production: Theorizing the Contingent Cultural Commodity*. *New Media & Society*, v. 20, n. 11, 2018.
- OLIVEIRA, Flora. *A atividade legislativa sobre Gig Economy e sua importância para o mundo do trabalho pós pandemia*. *Revista Espaço Acadêmico: Edição especial*, [s. l.], ano 2021, v. 20, p. 13-20, 4 jan. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58124>. Acesso em: 30 novembro de 2021.
- PRODANOV, Claber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2. ed. – Novo Hamburgo: Freevale, 2013.
- SAAD FILHO, Alfredo. Neoliberalismo: Uma análise marxista. *Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx*, v. 3, n. 4, p. 58-72, 2015.
- SCAPINI, Ezequiel Zanco. Uberização: Uma nova forma de controle e de subordinação. *Revista Contraponto*, v. 7, n. 2, p. 193-216.2020. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/108812/59035>. Acesso em: 17 julho 2021.
- SEVERINO, Antonio Joaquim. *Metodologia do Trabalho*

Científico. 1. ed. – São Paulo: Cortez, 2013.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.