



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**AUTONOMIA FORJADA E DESCONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO COMO DIMENSÃO DE  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

**MARIA EDUARDA GOMES PEREIRA**

**BRASÍLIA**

**2019**

MARIA EDUARDA GOMES PEREIRA

**AUTONOMIA FORJADA E DESCONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO COMO DIMENSÃO DE  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à obtenção do grau de Bacharela em Direito  
pela Faculdade de Direito da Universidade de  
Brasília – UnB

Orientador: Prof. Dr. Paulo Blair

**BRASÍLIA**

**2019**

MARIA EDUARDA GOMES PEREIRA

**AUTONOMIA FORJADA E DESCONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO  
TRABALHO: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO COMO DIMENSÃO DE  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela em Direito  
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Paulo Blair

Orientador

---

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado

Examinadora

---

M<sup>a</sup>. Milena Pinheiro Martins

Examinadora

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha mãe, Rosângela, por ter sido a principal responsável pela conclusão de mais uma etapa fundamental em minha vida. A ela devo toda minha trajetória educacional, do Santa Cruz à Universidade de Brasília, seja pela garantia das efetivas condições materiais de sobrevivência em cada um desses espaços, mas principalmente pela motivação e incentivo constantes de alguém que nunca duvidou da minha capacidade. Obrigada por ter insistido que eu prestasse o vestibular da UnB, obrigada por ter me apoiado quando decidi mudar de cidade e morar sozinha aos dezoito anos, obrigada pelas visitas esporádicas em Brasília e, sobretudo, obrigada pelo amor incondicional expresso nas ligações diárias, nas palavras de conforto, nos olhos emocionados de orgulho e no abraço onde consigo sentir um mundo mais seguro.

Agradeço, ainda, aos meus demais familiares, ressaltando os nomes de Salvina, Preta, José Antonio, Juarez, Edna, Ébio e Luís, por serem o começo e o final de tudo, por acreditarem na minha capacidade mais do que eu mesma, pelo carinho e amor eternos durante toda minha jornada.

À Universidade de Brasília, por me ensinar que a educação tem o poder de transformar realidades, não através da imposição de práticas pedagógicas da classe dominante, mas a partir da relação de troca, da concretização do tripé universitário – ensino, pesquisa, extensão – da popularização da ciência e da educação libertadora, onde “a prática da liberdade só encontrará adequada expressão numa pedagogia em que o oprimido tenha condições de, reflexivamente, descobrir-se e conquistar-se como sujeito da sua própria destinação histórica” (Paulo Freire).

Ao movimento estudantil e a todos os momentos destes cinco anos e meio de graduação que me permitiram sonhar, lutar e construir um mundo menos injusto. Foi através da militância que pude sentir que a vida realmente fazia algum sentido quando vivida e pensada na coletividade. Às amigadas que fiz, aos companheiros que dividi trincheiras, às assembleias, às reuniões, aos conselhos de entidades de base, à ocupação histórica de 2016, às eleições de CA e DCE, às trocas de conversas e às muitas panfletagens: meu muito obrigada. Foi dentro desse espaço que sorri, que chorei, que me emocionei e que pude construir a pessoa que sou hoje.

Ao CADir - Gestão Caliandra pelo ano mais intenso e mais especial de toda minha vida. Ao maior desafio que tive que enfrentar enquanto pessoa e enquanto militante. Ao

trabalho impecável, não porque ausente de erros, mas porque cheio de vitórias decisivas para a construção do projeto coletivo que acreditávamos. Caliandra foi meu maior sonho e meu maior orgulho, por não abrimos mão em momento algum de ser resistência dentro de um os cursos mais conservadores da Universidade. Faço questão de agradecer, nominalmente, a cada companheira e a cada companheiro que esteve comigo nesse percurso: Gabriel, Gabriella, Ingrid, Nathálya, Aninha, Amanda, Isabela, Claudio, Pedro, João Victor, Lino, Fernanda, Matheus, Marcelo, Agenor, Fábio, Lucas, Renato, Carlos, Matheus, Cecília, Marcos.

Ao RUA Juventude Anticapitalista e à Insurgência por me ensinarem que a indignação, quando organizada e coletivizada, pode mudar vidas.

Aos meus amigos de turma que souberam ficar para além das paredes da sala de aula, Fernanda, Isaac, Iago, Rodrigo, e àqueles que a vida me deu a sorte de cruzar e poder chamar de irmão, Carlos, Aidan, Daniel, Gabriel, obrigada por serem minha segunda família aqui em Brasília.

Ao Lucas e à Manu por ressignificarem meu conceito de lar, pelo apoio incondicional nesse meu último ano de graduação, pela delícia de dividir a casa, mas também as nossas vidas.

Aos meus amigos de São Paulo, agradeço aos nomes de Rodrigo, Lucas, Gabriel, Pedro, Mariana e Ana, pelo conforto de saber que eu sempre tive e sempre terei para onde voltar.

Ao Lucas Cruvinel, por ter sido o melhor co-orientador desta monografia. Obrigada por todo o amor e carinho confiados.

Ao Marcelo Agner, pela paciência, pelo interesse, pela ajuda, pelo amor, pelos momentos de leveza, por ter sido o maior companheiro possível nesses últimos anos de graduação.

Um agradecimento especial ao meu orientador, Paulo Blair, por ter não só aceitado a missão de me direcionar e aconselhar nesse processo da escrita, mas também pela sensibilidade em sua atuação profissional e acadêmica, o que me torna uma eterna admiradora de seu trabalho.

Agradeço, ainda, à Gabriela Neves Delgado e Milena Pinheiro por aceitarem meu convite para compor a banca desta monografia. Para mim é um enorme prazer fechar esse ciclo na graduação ao lado de duas mulheres por quem tenho a máxima estima e respeito. Obrigada por serem minhas principais referências no mundo do direito do trabalho e, também, por estarem do mesmo lado que eu na busca por um mundo mais justo e menos desigual.

Por fim, agradeço à Brasília. Aos meses da seca e, também, da chuva. Aos ipês, às caliandras e aos flamboyants. Às pessoas de todos os cantos do Brasil que aqui vem viver. À cidade mais maluca e contraditória que, em meio à tantos lugares por onde já passei, conseguiu me fazer pertencer. Obrigada por me deixar fincar raízes e crescer.

"No meio do caminho tinha uma pedra"  
mas a ousada esperança  
de quem marcha cordilheiras  
triturando todas as pedras  
da primeira a derradeira  
de quem banha a vida toda  
no unguento da coragem  
e da luta cotidiana  
faz do sumo beberagem  
topa a pedra pesadelo  
e ali que faz parada,  
para o salto e não recuo  
não estanca os seus sonhos  
lá no fundo da memória  
pedra, pau, espinho e grade  
são da vida desafio  
e se caem nunca  
se perdem, pois os seus sonhos esparramados  
adubam a vida, multiplicam  
são motivos de viagem.

Pau, pedra, espinho e grade - Conceição Evaristo

## RESUMO

O presente estudo pretende analisar o fenômeno da uberização, bem como a sua implicação na esfera jurídica, social e econômica dos trabalhadores, por se tratar de uma forma inédita de gerenciamento de mão de obra na sociedade contemporânea. O desenvolvimento da tecnologia da informação e de comunicação, somado ao contexto de crescimento do desemprego no globo, deu origem à economia do compartilhamento, que tem por base um modelo de negócios que permite às pessoas oferecer e adquirir bens e serviços uns dos outros através de plataformas online. Nesse contexto, há o surgimento da empresa Uber, que passa a romper com a antiga estrutura de intermediação da cadeia produtiva, estabelecendo uma nova forma de subordinação do trabalho ao capital, sem a mediação de um emprego formal. Diante desse quadro, outras empresas surgiram e se multiplicaram como intermediadoras de uma série de serviços, conectando usuários e prestadores de serviço e desencadeando profundas transformações nas relações trabalhistas. Pretende-se, portanto, a partir de referências bibliográficas, de reflexões acerca do documentário “GIG: a uberização do trabalho”, e do exame de jurisprudência e legislações, analisar de que forma este novo fenômeno tem sido apropriado juridicamente pelo Brasil e fora dele e qual o impacto que esta nova forma de gerenciamento de mão de obra acarreta para a vida material destes trabalhadores. No Brasil, observa-se o fenômeno da uberização à luz do que preceitua a Constituição Federal de 1988, que incorpora a dimensão de trabalho digno enquanto garantia fundamental e rechaça o trabalho destituído de sua capacidade civilizatória e democrática.

**Palavras-chave:** Uberização; economia do compartilhamento; trabalho digno; subordinação direta.



## ABSTRACT

The present study expects to analyze the *uberization* phenomenon, such as its implication in the legal, social and economic sphere of the workers, considering it's a new way of labor management in contemporary society. The development of information and communication technology, added to the context of unemployment growth around the world, gave rise to the sharing economy, that can be described as a business model that allows people to offer and purchase goods and services from each other through online platforms. In this context, there is the emergence of the Uber Company, that starts to break with the old structure of intermediation of the production chain, establishing a new way of subordination of labor to capital, without the mediation of a formal employment. Faced with this scenario, other companies emerged and multiplied as intermediaries of a range number of services, connecting users and service providers, and triggering deep transformations in labor relations. From bibliographic references, reflections on the documentary "GIG: a uberização do trabalho", and the exam of the jurisprudence and laws, it hopes, therefore, to analyze in which way this new phenomenon has been legally appropriate by Brazil and beyond, and what is the impact that this new form of labor management entails for the material life of the workers. In Brazil, the *uberization* phenomenon is observed in the light of Brazilian Constitution of 1988, that incorporates the dimension of dignified labor as a fundamental guarantee and rejects the work of its civilizing and democratic capacity.

**Keywords:** *Uberization*, sharing economy, dignified labor, direct subordination.

## Lista de ilustrações

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1 - Retrato da uberização</b> ..... | 44 |
|---|----|

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sumário .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>Introdução .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>Capítulo 1 - O Fenômeno da Uberização .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>1.1 Surgimento .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>1.2 Regulação e apropriação pelo ordenamento jurídico .....</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>1.3 A GIG Economy e os termos dessa relação de trabalho .....</b>                                | <b>24</b> |
| <b>Capítulo 2 - O trabalhador e o mito do “empreendedor de si mesmo” .....</b>                      | <b>30</b> |
| <b>2.1 A compreensão do trabalho na dita Sociedade de Consumidores .....</b>                        | <b>30</b> |
| <b>2.2 O modelo da acumulação flexível .....</b>  | <b>35</b> |
| <b>2.3 A uberização e a subordinação direta pelo capital .....</b>                                  | <b>39</b> |
| <b>Capítulo 3 - Direito ao Trabalho Digno .....</b>   | <b>47</b> |
| <b>3.1 A importância do Direito do Trabalho na sociedade capitalista .....</b>                      | <b>47</b> |
| <b>3.2 O Trabalho Digno como um direito fundamental resguardado pela Constituição de 1988 .....</b> | <b>53</b> |
| <b>Conclusão .....</b>  | <b>58</b> |
| <b>Referências Bibliográficas .....</b>   | <b>62</b> |

## Introdução

Nos tempos atuais emerge uma forma inédita de gerenciamento da mão de obra que ficou conhecida como “uberização”. Trata-se de um fenômeno no qual prestadores e usuários de determinados serviços ou atividades se conectam por meio de um aplicativo virtual, proporcionando ao usuário a satisfação de sua demanda; ao prestador um valor remuneratório de contraprestação pelo serviço realizado; e à empresa de tecnologia responsável pelo aplicativo um percentual do valor recebido no curso da realização daquele serviço.

Nos últimos anos, o fenômeno da uberização tem crescido e se despontado como uma das principais alternativas de trabalho para grande parcela da população que, ou enfrenta o desemprego como realidade, ou acumula diversos trabalhos informais - “bicos” - e tem na uberização um complemento de sua renda.

A uberização pode ser entendida, então, como uma forma de trabalho realizada sob demanda e impulsionada a partir das inovações tecnológicas no campo da informação e da comunicação. Ocorre que, como será visto adiante, as empresas envolvidas nessa relação - e, nesse cenário, a Uber ascende como a principal destas, vindo daí a nomenclatura “uberização” - se autodefinem como meras “intermediadoras” de todo o processo, abstendo-se de qualquer responsabilização, sobretudo no que concerne aos direitos trabalhistas.

Nessas circunstâncias, o presente trabalho tem por objetivo principal analisar o papel da uberização no processo de precarização das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Através deste, a hipótese aqui elencada é a de que o fenômeno da uberização, enquanto nova configuração de administração de mão de obra exercida através de plataformas digitais no contexto da economia compartilhada, não reflete em uma forma de “empreendedorismo de si” ou mesmo de trabalho autônomo, mas sim, representa fraude na legislação trabalhista e na proteção ao trabalho, havendo por consequência a máxima precarização do trabalhador.

Neste prisma, no primeiro capítulo desta monografia será descrito o contexto de surgimento do fenômeno da uberização, seu enquadramento no que ficou conhecido como “*sharing economy*”, ou economia do compartilhamento, numa conjuntura pós crise capitalista de 2008. Serão analisadas, também, as formas de apropriação deste fenômeno pelo ordenamento jurídico brasileiro e de alguns outros países, de que modo as legislações têm tratado da uberização, e qual tem sido a compreensão dos principais julgados quanto à existência ou não de vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e as empresas de tecnologia.

Ainda no primeiro capítulo será abordado o documentário “*GIG a uberização do trabalho*”, onde uma série de situações enfrentadas pelos trabalhadores uberizados será descrita e analisada no intuito de questionar a afirmação de que esses trabalhadores seriam autônomos.

Em seguida, no segundo capítulo, será explorada a concepção de “trabalho” na contemporaneidade, a partir dos conceitos de “Sociedade de consumidores” de Bauman (2000) e da “acumulação flexível”, apresentado por Magno e Barbosa (2011). O objetivo principal, aqui, é entender algumas das contradições existentes decorrentes da relação entre trabalho e capital, e de que forma tais contradições ainda podem ser observadas no curso do fenômeno da uberização. Além disso, o modo com que o conceito de “trabalho” é apropriado na atualidade - de maneira diversa do que no passado fora - reflete no advento do termo “empreendedor de si mesmo” para definir os trabalhadores uberizados, o que também traz consequências definitivas para a forma com que este trabalho é tratado nos dias de hoje.

Finalmente, o último capítulo vai trazer a noção de trabalho digno cristalizada pelo nosso ordenamento constitucional. A partir dessa concepção - que eleva o trabalho ao *status* de garantia fundamental - será trazida a importância do Direito do Trabalho na proteção das relações trabalhistas, que são sempre assimétricas dentro da sociedade capitalista, conforme conceitua Delgado (2017). O propósito, neste capítulo, é analisar qual o tipo de valor agregado na uberização, uma vez que se trata de relação não abarcada pelo Direito do Trabalho, para assim ser possível compreender se a realidade do trabalhador uberizado deve ser, ou não, permitida pelo nosso ordenamento jurídico e constitucional.

## 1.1. Surgimento

O ano era 2008, quando Travis Kalanick e Garrett Camp alegam ter tido a ideia<sup>1</sup> para a criação do aplicativo que hoje está presente em 129 países do globo<sup>2</sup>: o Uber. A inspiração para tanto, de acordo com seus inventores, foi a dificuldade que sofreram em pleno inverno francês para conseguirem pegar um táxi<sup>3</sup>. A partir daí, conceberam a ideia de um serviço em que seria possível, com apenas um toque de um botão, chamar um carro particular para realizar o transporte desejado. Em 2009 a empresa foi fundada e, atualmente, já conta com 2,6 bilhões de viagens realizadas e 17 bilhões de km rodados<sup>4</sup> em todo o mundo.

A empresa de tecnologia *Uber technologies Inc.* atua através do fornecimento de um serviço, por meio de uma plataforma digital, de suporte tecnológico e *online* a motoristas e usuários previamente cadastrados no aplicativo, exercendo o papel de intermediação entre ambos (SILVA, CECATO, 2017). Trata-se, portanto, de uma relação tríplice, em que duas pessoas são colocadas em contato através de um terceiro, sendo este último a própria tecnologia proporcionada pela empresa.

A Uber, nesse sentido, se insere no contexto de empresas - sendo, talvez, a maior expressão destas - criadas com base no conceito de “*sharing economy*”, ou, economia do compartilhamento. A economia do compartilhamento tem por base um modelo de negócios que permite às pessoas poderem oferecer e adquirir bens e serviços uns dos outros através de plataformas *online* (FONSECA, 2017).

Trata-se, portanto, da possibilidade de utilização e exploração de recursos que são propriedades privadas de toda natureza. No caso do Uber, o motorista é proprietário do carro e faz uso da plataforma digital disponibilizada pela empresa para oferecer seu serviço de transporte para algum usuário que, possivelmente, enxerga uma vantagem econômica em

---

<sup>1</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>

<sup>2</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>

<sup>3</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>

<sup>4</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>

fazer uso de tal serviço, em detrimento, por exemplo, de ter um carro próprio para realizar o traslado.

A ideia por trás do consumo colaborativo é, justamente, a ênfase no acesso ao bem ou serviço e não na propriedade dos recursos. Inclusive, não é coincidência que tal conceito tenha surgido em 2008, sob forte influência do movimento “Occupy Wall Street” (SILVA, CECATO, 2017), o qual predominou o ideário coletivo de comportamento sustentável, colaboração *online* e compartilhamento de rede.

Ocorre que a “*sharing economy*”, para além desta dimensão da partilha coletiva, tem como alicerce dois fatores de extrema relevância: (i) o desenvolvimento das tecnologias móveis aliado à dissipação da internet pelo globo e (ii) a crise econômica mundial de 2008, que teve como consequência o aumento do desemprego e a expansão do trabalho informal, com a inserção precária de enorme número de desempregados no mercado de trabalho (FONSECA, 2017).

Hoje no Brasil, de acordo com o relatório “Economia da Informação 2017: Digitalização, Comércio e Desenvolvimento”, publicado pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento - UNCTAD, 59% da população está conectada à internet de alguma forma. Tal fato permitiu o estreitamento das relações comerciais, as transações de capital fictício ou virtual em tempo real e o maior fluxo de ideias e informações (FERRER, OLIVEIRA, 2018).

Os avanços tecnológicos também foram responsáveis pela liberação de um expressivo número de trabalhadores no mercado de trabalho, ocasionando o chamado desemprego estrutural. Este, possui relação direta com a automação do processo produtivo, uma vez que os avanços tecnológicos - hoje, inclusive, robóticos e cibernéticos - substituem a força de trabalho humana nos processos de produção.

O desemprego estrutural se agrava durante a crise econômica global de 2008, o que faz com que esse exército de mão-de-obra disponível busque alternativas autônomas de trabalho, caracterizadas pela informalidade e precariedade.

Importante destacar que nas últimas décadas houve uma transformação profunda das relações de trabalho, em que se intensificaram as formas de subordinação direta, ou seja, sem a mediação de emprego ou contrato, dos trabalhadores ao capital, como será melhor analisado adiante. Em paralelo aos empregos com contratos regulares, foram disseminadas formas análogas de trabalho, como os contratos parciais (tempo determinado, jornada parcial), as terceirizações (subcontratações), as subordinações sem contrato (bolsistas, estagiários), os

salários por peças<sup>5</sup>, o trabalho a domicílio, o teletrabalho e a pejetização do trabalhador (FONTES, 2017).

A Uber, nesse segmento, rompe com a antiga estrutura de intermediação, fragmentação, hierarquização e determinação de funções ao longo da cadeia produtiva de determinada mercadoria (FONSECA, 2017). Estabelece-se, portanto, uma nova forma de subordinação do trabalhador ao capital, na qual a empresa, sem a intermediação de um “emprego” formal, viabiliza a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor.

Essa nova configuração estabelecida e disseminada pela empresa Uber foi reproduzida por demais empresas de tecnologia que perceberam a possibilidade de penetração de tal modelo sobre outros bens e serviços - além da plataforma de transportes - inaugurando o que ficou conhecido como o fenômeno da uberização.

A uberização tem como ponto central o trabalho sob demanda (*on-demand job*) (FONSECA, 2017), uma vez que o trabalhador oferta sua força de trabalho na expectativa de haver demanda pelo produto desse trabalho. Tal fenômeno diferencia-se das demais formas de subordinação do trabalho ao capital por conta de duas características principais: pelo uso de tecnologias digitais como cerne da exploração e controle do trabalho e pelo fato de a propriedade dos meios de produção estarem nas mãos do próprio trabalhador.

As empresas de tecnologia que atuam nesse cenário foram chamadas de empresas-*app* (FONSECA, 2017), e tem como traços predominantes a utilização da tecnologia da informação, geralmente através de aplicativos móveis, para facilitar as transações de colaboração entre usuários online; a prestação de serviços por trabalhadores que, através dessas plataformas digitais, conectam-se aos usuários para fornecer o respectivo serviço no curso de uma jornada de trabalho flexível e autogestionada e, em geral, um sistema de classificação baseado na experiência do usuário para o controle de qualidade daquele serviço.

Importante salientar que, nesse ínterim, as empresas retêm parte percentual do valor recebido pelo trabalhador na prestação do serviço. O raciocínio é o de que o trabalhador deve pagar pelo “aluguel” do uso do aplicativo - visto que só através dele é que se faz possível a realização do serviço - numa completa inversão da lógica por trás de uma relação

---

<sup>5</sup> “Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho”. [...] “Mas a maior liberdade que o salário por peça oferece à individualidade tende a desenvolver, por um lado, a individualidade e, com ela o sentimento de liberdade, a independência e autocontrole dos trabalhadores, por outro lado, a concorrência entre eles e de uns contra os outros.” Marx (1985, pp. 141-142).



empregatícia, em que o empregado presta o serviço e, em troca, recebe uma contraprestação (um salário) por parte do empregador.

No Brasil, tais empresas surgiram e se multiplicaram como intermediadoras de uma série de serviços, tais quais transportes, serviços domésticos, entregas de encomendas, cuidado de animais, segurança, locução, serviços de garçons, monitoria, cabeleireiros, etc.

De início, tais *apps* trouxeram uma alternativa positiva para esses trabalhadores desempregados que visualizaram nessas plataformas digitais uma possibilidade de inserção no mercado de trabalho através da oferta dos mais variados serviços.

Em se tratando de uma novidade no mercado - tanto para aqueles que oferecem o serviço, quanto para os beneficiários do mesmo - a demanda por parte dos usuários era vasta, enquanto a quantidade de trabalhadores que desempenhavam a atividade ainda era reduzida. Por esse motivo, o retorno financeiro no desempenho de tal atividade era alto, o que levou cada vez mais e mais trabalhadores a optarem por esse caminho.

Nos dias de hoje, contudo, a situação se inverteu. No caso dos aplicativos de intermediação de transporte, por exemplo, é cada vez mais comum de se encontrar profissionais das mais diversas áreas - inclusive com nível superior concluído - migrando para o trabalho como motorista através dessas plataformas. Há, até mesmo, um número considerável de taxistas que abandonaram tal profissão - em virtude da queda de pelo menos 50% das corridas com o surgimento da Uber e demais empresas do mesmo gênero e por conta da crise econômica<sup>6</sup> - para trabalharem como motoristas particulares através das empresas-*app*.

Essa nova realidade resultou num inchaço na oferta desses serviços e na consequente diminuição do montante auferido por cada trabalhador ao final do mês. No documentário “GIG: a Uberização do Trabalho”<sup>7</sup> há o relato de um motorista de Uber que afirma que, no ano de 2015, em determinado mês, realizando 44 viagens recebeu o dobro do que, no mesmo mês, do ano seguinte (2016) realizando 93 viagens.

O cenário atual, desse modo, aponta para uma série de dificuldades que esses trabalhadores - ditos autônomos - têm enfrentado. Para além da diminuição na quantidade em dinheiro recebida a cada mês, destacam-se os custos que cada um deles possui na manutenção

---

<sup>6</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/blogs/movecidade/2019/07/15/taxistas-estao-virando-motoristas-da-uber-e-da-99/>

<sup>7</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019

dos meios de produção - seja do carro, no caso dos motoristas; da motocicleta ou bicicleta, no caso dos entregadores; dos materiais e livros didáticos no caso de professores, etc. - e também a completa ausência de direitos trabalhistas como férias, FGTS, seguro-desemprego, assistência médica, adicional noturno, dentre outros.

O que vem sendo percebido a respeito desse recente fenômeno da uberização é que cada vez mais esses trabalhadores encontram-se desamparados, tanto pelo Estado, ante a ausência de legislação ou qualquer outro tipo de regulamentação desse trabalho, quanto também pela própria lógica do sistema econômico vigente - neoliberalismo - que despe o trabalhador dessa condição e cria o ideário do indivíduo empreendedor, cujo objetivo é construir seu próprio capital humano (HARVEY, 2019).

Nesse sentido, muito embora a tecnologia dos aplicativos possibilite o registro de cada etapa das atividades desempenhadas pelo trabalhador no curso da prestação do serviço, ou seja, do ponto de vista técnico nunca foi tão fácil regular esse trabalho, por outro lado, do ponto de vista político nunca foi tão difícil exercer tal regulação<sup>8</sup>, é o que será demonstrado adiante.

## **1.2 Regulação e apropriação pelo ordenamento jurídico**

Com a chegada das empresas-*app* no mercado e a conseqüente migração de diversos trabalhadores para a *gig economy*<sup>9</sup> através dessas plataformas digitais, questiona-se de qual maneira seria possível a regulamentação de tais companhias, bem como das atividades desempenhadas pelos usuários adeptos a essas plataformas.

Diante da inicial ausência de regulamentação, tais empresas, desde o início de seu funcionamento, vêm sofrendo uma série de investidas judiciais no intuito de provocar o Estado a reconhecer os deveres delas para com seus usuários, seja por parte dos consumidores

---

<sup>8</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>9</sup>“a *gig economy* nomeia hoje o mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre ser bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear.[...] A *gig economy* é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A *gig economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time [...], que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades”. (ABÍLIO, 2017)

dos serviços, seja por parte dos trabalhadores que efetivamente desenvolvem o serviço a ser consumido.

Como exemplo de tal cenário, destaca-se a ação coletiva<sup>10</sup> intentada por mais de 385.000 condutores, nos estados da Califórnia e Massachusetts, nos Estados Unidos da América, na qual motoristas do Uber pedem reembolso pelas despesas com a manutenção do veículo e combustível. Por trás de tal pleito - que tem como valor o equivalente a 730 milhões de dólares - reside o argumento de que seria esta a quantia devida caso fossem funcionários contratados, em vez de prestadores de serviços autônomos, como enquadrados pela referida empresa.

Ocorre que tais empresas buscam se desvencilhar de qualquer tentativa de regulamentação de suas atividades, sob o argumento de que seriam apenas uma plataforma tecnológica, responsável pela conexão entre dois pólos: consumidores e fornecedores. Desse modo, para elas, é central a premissa de que não se tratam de empresas que possuem empregados, de que não poderiam ser reguladas pelo Estado na questão da privacidade de dados e de que não precisariam ser transparentes com os dados que utilizam, exatamente pelo motivo de serem apenas intermediadoras<sup>11</sup>.

No relatório da decisão de julgamento da ação coletiva acima referida é possível observar tal argumentação:

“The central premise of this argument is Uber’s contention that it is not a “transportation company,” but instead is a pure “technology company” that merely generates “leads” for its transportation providers through its software. Using this semantic framing, Uber argues that Plaintiffs are simply its customers who buy dispatches that may or may not result in actual rides. In fact, Uber notes that its terms of service with riders specifically state that Uber is under no obligation to actually provide riders with rides at all. Thus, Uber passes itself off as merely a technological intermediary between potential riders and potential drivers<sup>12</sup>”.

Neste caso, o acórdão denegou o pedido dos condutores pelo ressarcimento das despesas, bem como pelo reconhecimento de vínculo, tendo em vista o resultado ambíguo do teste do *Borello*<sup>13</sup> aplicado ao caso concreto. Tal teste era utilizado pela Suprema Corte Californiana, até 2018, para determinar em quais situações os indivíduos poderiam ser considerados empregados ou contratantes independentes. O referido julgado, apesar de negar

---

<sup>10</sup> A informação encontra-se disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/motoristas-do-uber-pedem-reembolso-milionario-em-acao-judicial-nos-eua.html>

<sup>11</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>12</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.uberlawsuit.com/OrderDenying.pdf>

<sup>13</sup> O principal fator a ser levado em conta pelo teste do *Borello* era se a pessoa para quem o serviço é prestado tem o direito de controlar o modo e os meios de produção para obter o resultado desejado.

o pleito formulado pelos trabalhadores, reconheceu que tal teste foi desenvolvido sob um modelo econômico muito distinto daquele em que se insere a economia do compartilhamento e que, portanto, se faz necessária uma revisão de tal método para abarcar o novo contexto econômico presente na realidade atual.

Em outra controvérsia judicial, também nos Estados Unidos, a empresa Uber concordou em pagar 20 milhões de dólares para encerrar um processo que também tinha como objeto a existência de vínculo empregatício entre a empresa e seus motoristas<sup>14</sup>.

Recentemente, na Califórnia, foi aprovada uma Lei para forçar empresas de tecnologia a tratar os trabalhadores da “gig economy” como funcionários e não freelancers. A Lei AB5 poderia proporcionar a esses trabalhadores a proteção trabalhista envolvendo salário mínimo, assistência médica, indenização por danos e acidentes de trabalho, bem como o direito a se sindicalizar. Tal lei tem por base o novo teste de verificação de potencial vínculo com a empresa aplicado pela Suprema Corte da Califórnia (em substituição ao teste do *Borello*), chamado teste ABC. Neste, para haver a classificação do trabalhador como freelancer -e não empregado - ele (a) não poderá estar submetido a controle ou direção do contratante, no que tange ao seu desempenho no trabalho; (b) deverá executar trabalho que não componha o “negócio habitual” da empresa contratante e (c) deverá estar habitualmente engajado em uma ocupação ou negócio estabelecido de forma independente, com a mesma natureza daquela envolvida no serviço prestado<sup>15</sup>.

Ainda assim, empresas como a Uber tentam escapar da referida legislação ressaltando o fundamento de que a empresa, por ser uma plataforma tecnológica para vários tipos de mercados digitais, não tem como “negócio habitual” a atividade de transporte. Dessa forma, na concepção de tais empresas, os condutores inscritos em seu aplicativo deverão manter seu status de trabalhador independente, uma vez que a referida Lei não os abarcaria.

No Brasil, a única regulamentação legislativa sobre o tema foi aquela conferida pela Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei nº 12.587/2012, que dispõe acerca da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Nesta última, foi incluído o inciso X em seu artigo 4º, que assim estabelece:

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se:  
X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens

<sup>14</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/uber-pagara-us-20-milhoes-em-acao-trabalhista-de-motoristas-nos-eua/>

<sup>15</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/uber-lei-california-motoristas-funcionarios/>

individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede<sup>16</sup>.

Além disso, tal normativa ainda acresceu à Lei nº 12.587/2012 o artigo 11-A para determinar a competência exclusiva dos municípios e Distrito Federal para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado de passageiros.

Em termos jurídicos, essa nova configuração das relações de trabalho por meio de plataformas tecnológicas também gerou controvérsias no plano judicial. Em fevereiro de 2017 sobreveio a primeira decisão, na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e o condutor reclamante.

Nesta decisão, o Juiz Márcio Toledo Gonçalves, diante da compreensão de que o conflito em tela deveria ser observado à luz dos traços da contemporaneidade que “*marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho*”<sup>17</sup>, buscou analisar os elementos fático-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego (nos termos do artigo 2º e 3º da CLT), quais sejam, ser pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade; a onerosidade e a subordinação.

Após o reconhecimento do vínculo empregatício pela sentença, a decisão foi reformada pela Nona Turma do Tribunal regional do Trabalho da 3ª Região, que declarou a inexistência da relação de emprego e excluiu da condenação as verbas trabalhistas deferidas pelo juízo de primeiro grau.

Após isso, seguiu-se a disputa judicial a respeito do status trabalhista dos condutores e demais trabalhadores que prestam serviços através da vinculação às empresas-*app* e suas plataformas tecnológicas no contexto da *sharing economy*, até que o Superior Tribunal de Justiça decidiu, em agosto deste ano, em definitivo sobre o tema.

A ação em questão tratou de conflito de competência entre o Juízo de Direito da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas - MG e o Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas - MG. Na origem, a demanda foi proposta pelo condutor Denis Alexandre Barbosa contra a empresa UBER, perante o Juízo Estadual, o qual requereu a reparação de danos materiais e morais devido à suspensão de sua conta pela empresa - o que o impossibilitou de exercer sua profissão de motorista - bem como a reativação da mesma.

---

<sup>16</sup> BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, Brasília, DF, 2018.

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017

O Juízo Estadual declinou sua competência para a Justiça Trabalhista, por entender que se tratava de controvérsia referente à relação de trabalho. O Juízo Especializado, contudo, declarou-se igualmente incompetente, sob a alegação de que, no caso dos autos, não teria sido caracterizada a relação de trabalho, motivo pelo qual suscitou o referido conflito de competência perante o STJ.

Eis que, então, a Segunda Seção do STJ decidiu no sentido de declarar competente a Justiça Comum Estadual para dispor sobre tal matéria, nos termos da ementa do acórdão abaixo:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.
2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.
3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.
4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.
5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.<sup>18</sup>

Como se observa, a decisão está fundamentada no argumento de que o conflito decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, possuindo, portanto, cunho eminentemente civil. Além disso, para efeitos de caracterização da relação de trabalho, o acórdão registrou a ausência do vínculo de emprego, ante a inexistência dos pressupostos caracterizadores do mesmo, haja vista que “*os motoristas de aplicativo não*

---

<sup>18</sup> BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. CC 164544/MG; Segunda Seção do STJ; Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data de publicação: 04/09/2019.

*mantém relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo<sup>19</sup>”.*

Por fim, o julgado ainda ressaltou que o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, detém natureza de cunho civil, destacando, para tanto, o reconhecimento de tal atividade desempenhada pelos motoristas de aplicativos como de caráter privado, nos termos da Lei 13.640/2018.

Diante de tudo que ficou exposto, o acórdão, finalmente, definiu que tais motoristas, cujo serviço prestado sofre a intermediação por parte dos aplicativos geridos por empresas de tecnologia, atuam como empreendedores individuais, posto que, uma vez inexistindo os pressupostos para a caracterização da relação de emprego, o trabalho pode ser descrito como autônomo ou eventual.

Como se pode observar, no Brasil e no mundo, a regulamentação de tais atividades exercidas pelos trabalhadores da *gig economy* ainda é bastante incipiente. No âmbito legislativo, as normativas que disciplinam acerca dessa nova configuração das relações de trabalho são escassas e abrem margem para que as empresas-*app* consigam se desvencilhar da responsabilização, sobretudo, dos direitos trabalhistas para com os prestadores de serviços. Além disso, tais regulamentações são, ainda, deixadas às administrações municipais - como é o caso brasileiro - o que, segundo Virgínia Fontes

favorece o silêncio obsequioso de legislações mais abrangentes, permitindo o alastramento dessas iniciativas e provando que o procedimento do trabalho desprovido de direitos (trabalho sem emprego) figura como um dos modelos desejáveis para a relação entre o capital e os trabalhadores em escala internacional (FONTES, 2017, p. 61)

Já no âmbito judicial, os julgados também parecem reiterar a lógica da mínima intervenção estatal no curso das atividades desempenhadas pelos trabalhadores através dos aplicativos. As repetidas decisões que ressaltam a inexistência do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas acabam por silenciar discussões importantes acerca dos direitos dessa parcela de indivíduos que cresce a cada dia mais. Sob o manto da qualificação como “empreendedores individuais” e “trabalhadores autônomos”, negligencia-se tanto a análise mais profunda do verdadeiro papel dessas empresas-*app* nessa nova realidade das relações de trabalho, quanto também se invisibiliza a existência cotidiana desse trabalho - e do indivíduo trabalhador - que é permeada por riscos, baixa-remuneração, inseguranças e, ao contrário do que se alega, pela falta de autonomia e liberdades, como se verá em seguida.

---

<sup>19</sup> BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. CC 164544/MG; Segunda Seção do STJ; Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data de publicação: 04/09/2019.

### 1.3. A GIG Economy e os termos dessa relação de trabalho

O documentário “GIG: a uberização do trabalho” - que busca analisar de forma crítica o crescimento dos aplicativos e das plataformas que fazem a mediação entre prestadores de serviço e consumidores - traz como questionamento inicial a seguinte indagação: “Qual o risco estamos dispostos a assumir para que nossas necessidades sejam atingidas de forma mais barata”?<sup>20</sup>

No dia 4 de fevereiro de 2018 um condutor da empresa-*app* Uber foi morto após ser esfaqueado no centro de Londrina, Paraná, enquanto realizava seu trabalho como motorista durante a madrugada<sup>21</sup>. Tal situação, apesar de parecer extrema, não se trata de caso isolado. Tem sido crescente o número de assaltos e acidentes para com os motoristas e demais trabalhadores ditos “parceiros” de tais empresas-*app*.

Em decisão judicial recente proferida pela 4ª turma recursal Cível do TJ/RS, restou o entendimento de que os assaltos praticados contra motoristas, ainda que tenham ocorrido durante viagem intermediada por algum aplicativo, devem ser considerados causas de força maior, por ausência denexo de causalidade entre os danos sofridos e a atuação das empresas.

Em seu voto, a Relatora do processo destacou:

Ainda, que possa ser considerada falha a plataforma ao não indicar o local de destino do passageiro ou por não alertar que tal local não é seguro, o fato é que o autor tinha conhecimento das regras (e das falhas) quando aceitou tornar-se um motorista parceiro.

Assim, não há como responsabilizar a empresa ré pelo assalto e violência sofrida no exercício da atividade de motorista particular, seja porque os riscos são inerentes da atividade desenvolvida, seja porque a segurança pública é dever do Estado<sup>22</sup>.

Em circunstâncias análogas, o documentário “GIG: a uberização do trabalho” descreve o caso do entregador que sofreu um acidente de moto no curso da realização do trabalho. Em seu depoimento<sup>23</sup>, ele assume que não possui seguro da moto, diante da

---

<sup>20</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>21</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/motorista-da-uber-morre-apos-ser-esfaqueado-em-londrina-diz-policia.ghtml>

<sup>22</sup> RIO GRANDE DO SUL, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. 71007903826; 4ª Turma Recursal Cível; Relatora: Desembargadora Glaucia Dipp Dreher. Data da publicação: 28/08/2018.

<sup>23</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.



impossibilidade de arcar com os custos totais da realização do trabalho, tais quais o pagamento da internet, da gasolina e da manutenção da motocicleta.

Tal trabalhador afirma que sempre trabalhou como metalúrgico e que apenas recentemente é que migrou para o trabalho com os aplicativos, devido à dificuldade de encontrar um emprego naquela área. Em sua opinião, a preferência pelo trabalho na indústria é nítida: ainda que o trabalho nos aplicativos possa lhe auferir maior ganho financeiro, ele reclama da instabilidade e dos riscos que essa nova profissão lhe oferece. Após o acidente, sua motocicleta - ou seja, seu instrumento de trabalho - sofreu perda total e ele ainda teve uma perna quebrada. O tempo parado sem a possibilidade de qualquer retorno salarial - diante da ausência de indenização por parte das empresas-*app* - se converte em grande prejuízo ao final do mês.

A lógica, como pode se perceber, é a do investimento de risco. A crise financeira ajudou essas plataformas a achar pessoas dispostas a trabalhar por muito pouco dinheiro e também a abrirem mão de seus direitos trabalhistas. Nesse sentido, se aceitam piores condições de trabalho em troca da existência desse trabalho, ou seja, impera-se o raciocínio de que “melhor qualquer trabalho do que nenhum trabalho<sup>24</sup>”. Chega-se a um ponto em que o indivíduo paga para trabalhar, ou seja, ele paga para não perder o trabalho.

Nesta perspectiva, outro caso de interessante análise narrado pelo Documentário em questão é o das domésticas que também prestam seus serviços através da mediação dos aplicativos digitais. Uma delas conta que o pagamento, nesses casos, é realizado por hora trabalhada. Ocorre que, ao ser contratado para um trabalho de “X” horas, não é calculado o tamanho da casa que deverá ser limpa, nem as condições de limpeza e de desorganização dessa casa. O que acontece na prática é que essa trabalhadora, para conseguir entregar um resultado efetivo de limpeza da residência, despense um tempo muito maior do que aquele pelo qual foi contratada, isto é, muitas vezes ela precisa trabalhar de graça para alcançar uma boa avaliação de seus serviços<sup>25</sup>.

Este sistema avaliativo, que consiste no julgamento da qualidade dos serviços prestados por parte dos usuários por meio de nota atribuída àquele trabalhador, é ponto

---

<sup>24</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>25</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

comum em todas as empresas que desenvolvem tais plataformas digitais de intermediação. O mais curioso nesse modelo de classificação baseado na experiência do usuário para controle de qualidade é o fato de haver milhões de gerentes para um único trabalhador - supostamente autônomo e livre da subordinação, mas totalmente à mercê do controle digital.

Em se tratando de controle digital, é fato que aqueles trabalhadores mais bem avaliados possuem chances maiores de angariar clientes - é o caso, por exemplo, do aplicativo de jogadores de futebol que realiza a convocação daqueles jogadores que estão em colocações melhores de acordo com a avaliação do desempenho deles em campo<sup>26</sup> - mas não é só isso. Tais aplicativos possuem o chamado sistema de “gamificação”. Trata-se de um sistema de bônus, benefícios e premiações para os trabalhadores pelo cumprimento de determinadas tarefas estabelecidas pelo aplicativo.

O Documentário “GIG: a uberização do trabalho” mostra como, por exemplo, os motoboys são motivados pelo aplicativo a trabalharem mais em troca de alguma vantagem. Os exemplos são os mais variados: “ainda dá tempo de aproveitar o ‘Entregou, ganhou!’ de natal!”; “Finalizando: 10 pedidos, ganhe + R\$80,00”; “Além da promo vigente, finalizando 21 pedidos hoje, ganhe + R\$500,00”; “Ao completar 275 rotas, ganhe um vale compras de R\$400,00”<sup>27</sup>.

A empresa, dessa forma, atua como impulsionadora do trabalho sob a lógica de que “se eu trabalho mais, eu ganho mais”, tirando de si, contudo, a responsabilização caso algum acidente com esse trabalhador aconteça. O sistema de “gamificação” estimula que o trabalhador ande com maior velocidade, desrespeite as regras de trânsito, trabalhe mais horas e, conseqüentemente, descanse menos, para que seja possível obter a premiação desejada. Fica para um segundo plano, assim, qualquer preocupação desse trabalhador com a sua saúde ou com a sua segurança.

Nesse segmento, inclusive, a empresa Uber chegou a contratar psicólogos para, a partir da análise do comportamento humano, atuar em conjunto com seus engenheiros e fazer com que os motoristas trabalhassem mais intensamente<sup>28</sup>. Fazer do trabalho cotidiano um jogo

---

<sup>26</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>27</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>28</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological->

ou uma aposta é uma forma intencional que a empresa encontrou para captar cada vez mais trabalhadores dispostos à laborar até a exaustão.

Passa a ser perceptível, então, que essas empresas-*app* fazem mais do que apenas intermediar dois lados de uma relação - os prestadores de serviços e seus consumidores - mas sim, efetivamente, determinam uma série de padrões e comportamentos a serem cumpridos pelos trabalhadores.

No caso da empresa Uber, pode ser extraído de seus termos legais alguns requisitos para a contratação e obrigações do prestador denominado “terceiro independente”. Primeiramente, para se tornar um motorista parceiro é necessário ter no mínimo 21 anos, completar um formulário disponível no sítio eletrônico da empresa, enviar sua CNH (que deve constar a declaração de que exerce atividade remunerada), além de informações sobre o seu veículo, inclusive acerca do seguro. Além disso, também é feita uma checagem dos antecedentes profissionais do motorista em potencial, bem como de seu histórico criminal. Este será submetido a um teste de conhecimentos da cidade e, por fim, passará por uma entrevista com algum empregado da Uber. O veículo será inspecionado, e deve ser averiguada sua compatibilidade com as regras da empresa que exigem, para a modalidade “Uber X”, que os veículos possuam ano de modelo 2008 ou mais novo, que tenham quatro portas, ar condicionado e, no mínimo, cinco lugares (SILVA, CECATO, 2017). Finalmente, é celebrado o contrato de prestação de serviços entre o “prestador terceiro independente” e a Uber do Brasil:

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS INDEPENDENTES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS<sup>29</sup>.

No mais, ainda que seja responsabilidade do condutor estabelecer seus horários de trabalho, e que esteja dentro de seu poder de decisão aceitar ou recusar uma corrida, ele deve fazer uma corrida através do aplicativo pelo menos a cada 180 dias, no caso da modalidade “Uber X”, caso contrário, poderá ser desligado do aplicativo. Ademais, a empresa estabelece outros parâmetros mínimos que deverão ser cumpridos pelo motorista, como a a necessidade de estar vestido profissionalmente, a impossibilidade de pegar um passageiro na rua sem que

---

[tricks.html?mtrref=www.google.com&gwh=4C78222BE2B755A82071A367E47F302A&gwt=pay&assetType=REGIWALL](https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/tricks.html?mtrref=www.google.com&gwh=4C78222BE2B755A82071A367E47F302A&gwt=pay&assetType=REGIWALL)

<sup>29</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>

este tenha solicitado a corrida por meio do aplicativo, a recomendação de que o condutor envie uma mensagem ao cliente 1-2 minutos antes de buscá-lo, que a música tocando no rádio seja jazz ou gêneros semelhantes, a limpeza do veículo, entre outros (SILVA, CECATO, 2017).

Acima de tudo, o controle digital se expressa através de um “chefe algorítmico<sup>30</sup>” que determina as tarifas e cobra dos usuários unilateralmente, sem qualquer interferência dos trabalhadores. O algoritmo define o preço da corrida, ou do serviço correspondente prestado, e também é ele quem distribui qual parte fica com a empresa e qual parcela corresponde ao ganho auferido pelo trabalhador.

A empresa sabe tudo, tanto do prestador de serviço, como do cliente. Ela possui todos os dados pessoais fornecidos através de registro de ambos no aplicativo. Ela é capaz de dizer onde o trabalhador está e qual o percurso que este está fazendo, por exemplo. Ela consegue, até mesmo, enxergar o motorista através do teste de segurança realizado pelo smartphone com o objetivo de certificar que a pessoa exercendo a atividade naquele momento através do aplicativo é mesmo o trabalhador cadastrado. No caso dos aplicativos que mediam o transporte de pessoas, a empresa detém o controle de todas as informações dos clientes, inclusive do local que ele se encontra e para onde almeja ir. Tais informações não são do conhecimento do prestador de serviços, até que ele aceite a corrida, ou seja, o trabalhador, ao aceitar ou recusar um chamado do aplicativo não tem a informação prévia de qual o local em que deverá buscar o cliente, nem para onde este deseja ir<sup>31</sup>.

Tal situação revela que o poder dos trabalhadores em seu próprio posto de trabalho é extremamente limitado, cabendo às empresas o controle quase integral da informação através de sua tecnologia.

Esse mesmo controle exercido de forma unilateral pela empresa também pode ser observado nas situações em que o trabalhador sofre algum tipo de punição, como o bloqueio ou suspensão do aplicativo, ou ainda, quando tem seu contrato de parceria cancelado sem qualquer justificativa plausível para além da informação de que houve algum descumprimento das “normas de conduta” da empresa. Acerca dessas decisões tomadas, não cabe aos

---

<sup>30</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

<sup>31</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

prestadores do serviço qualquer insurgência, uma vez que tais empresas não dão qualquer possibilidade de recurso sobre tais deliberações, evidenciando um perigo para a vida democrática dessa relação de trabalho estabelecida com os aplicativos.

No documentário “GIG: a uberização do trabalho”, um motorista conta que foi bloqueado logo após comparecer a uma manifestação de condutores e fazer críticas à forma de remuneração do aplicativo<sup>32</sup>. A mensagem do desligamento é automática e padrão para todos os condutores, expressando não só a assimetria existente entre esses trabalhadores e as empresas-*app* - que também pode ser observada em termos financeiros, uma vez que enquanto os trabalhadores acumulam riscos, as plataformas acumulam riquezas, às custas desses riscos - mas também a completa intromissão das empresas no serviço prestado por aquele trabalhador.

Mesmo com tudo isso exposto, ainda figura no imaginário social, inclusive desses trabalhadores da “gig economy”, que o novo fenômeno conhecido como “uberização” - que reflete um novo modelo de gerenciamento de mão de obra a partir das inovações tecnológicas e dos meios de comunicação - representa, na verdade, um novo passo à maior autonomia e liberdade dos trabalhadores, que passam da condição de subordinação à situação de “empreendedores de si mesmo”.

Contudo, as evidências constatadas neste capítulo apontam para uma realidade acerca da “uberização” que é bastante diversa da libertação e autonomia propagadas aos trabalhadores pelas grandes empresas e reiterada pelos governos à medida em que apropriadas pelo ordenamento jurídico de cada país. Essa aparente contradição, como será exposto adiante, parece ser revestida de intencionalidade à medida em que desejável para a relação capital trabalho na contemporaneidade.

---

<sup>32</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

### **2.1. A compreensão do trabalho na dita Sociedade de Consumidores**

O fenômeno da uberização, conforme exposto no capítulo anterior, desponta enquanto nova forma de gerenciamento de mão de obra no capitalismo. Contudo, apesar de extremamente atual, ele reflete e intensifica as mais diversas contradições já existentes decorrentes da relação entre trabalho e capital. A novidade, todavia, reside na forma com que as categorias “trabalho”, “autonomia” e “liberdade” são compreendidas nessa fase atual do capitalismo, e de que modo as novas conformações sociais existentes tem servido para mascarar as antíteses inerentes da relação entre trabalhador e a classe capitalista, através da promessa do fim do trabalho e do discurso de que todos podem ser “empreendedores de si mesmo”.

Para compreender melhor o caminho realizado pelo capital na busca pela sua expansão, juntamente com os discursos por ele adotados na tentativa de ocultar a precarização do trabalho uberizado, o presente capítulo vai explorar o conceito de Bauman (2000) da sociedade de consumidores, bem como o novo estágio de produção capitalista da acumulação flexível. Por fim, será demonstrado como a uberização não pode ser lida - em nenhuma hipótese - como atividade empreendedora ou autônoma, porquanto se trata de forma direta de subordinação do trabalho ao capital.

Bauman em *Trabajo, consumismo y nuevos pobres* (2000) vai definir a sociedade atual como uma sociedade de consumidores, uma vez que nesta etapa presente da modernidade tardia a sociedade humana impõe a seus membros a obrigação principal de serem consumidores. O autor faz um contraponto à sociedade de produtores, caracterizada pela etapa industrial da modernidade, momento em que a necessidade inquestionável que pairava sobre os indivíduos era a de se dedicarem à produção.

Partindo do entendimento de que todas as comunidades sociais exerceram tanto a atividade da produção, quanto a do consumo, Bauman busca fazer a diferenciação entre o momento atual e os anteriores a partir do destaque que cada sociedade deu para uma ou outra ocupação. Essa diferença de ênfase, seja na produção ou no consumo, marca uma enorme distinção em todos os aspectos dessa sociedade, desde a sua cultura até o destino individual de cada um de seus integrantes.

A transição de uma sociedade para outra pode ser percebida, de início, pela forma como homens e mulheres se encaixam nos diferentes papéis concebidos por esta nova ordem. O progresso tecnológico, que é característica fundamental desse novo período, assinala o ponto em que a produtividade passa a crescer de forma inversamente proporcional à diminuição dos empregos, ou seja, agora se faz possível o aumento da produção com a redução da quantidade de obreiros nas fábricas, acarretando um aumento no índice de desemprego.

Na sociedade de consumidores, o tempo do consumo passa a ser uma questão essencial: a satisfação do consumidor deve se dar de forma imediata, tanto porque os bens de consumo precisam garantir a satisfação instantaneamente, quanto porque a satisfação termina no momento em que conclui o tempo necessário para aquele consumo. Sendo assim, ao se conceber o desejo apartado da espera, a capacidade do consumo passa a ir além das necessidades naturais mais básicas do indivíduo, ou mesmo além do objeto inicial de desejo.

O contexto vivenciado pela sociedade de consumidores é, então, uma inversão na relação tradicional entre necessidade *versus* satisfação. De acordo com Bauman, “*la promesa y la esperanza de satisfacción preceden a la necesidad y son siempre mayores que la necesidad preexistente*” (BAUMAN, 2000, p. 46). Aumenta-se a capacidade do consumo através da exposição dos consumidores sempre à novas tentações. Da mesma forma que antes, na sociedade de produtores, os patrões precisavam contar com a disposição dos trabalhadores para obedecerem às regras estabelecidas dentro das fábricas, agora, na sociedade de consumidores, o mercado também precisa contar com a disposição dos consumidores para se permitirem ao encanto dos bens de consumo. “*En una sociedad de consumo bien aceptada, los consumidores buscan activamente la seducción*” (BAUMAN, 2000, p. 47).

O que ocorre na sociedade de consumidores é que há um deslocamento da subjetividade da esfera do trabalho para a esfera do consumo (BARBOSA, MAGNO, 2011). O consumo, portanto, passa a ser elemento constituidor da identidade humana, individual, do mesmo modo que, outrora, o trabalho foi. De acordo com Bauman, “*Los caminos para llegar a la propia identidad, a ocupar un lugar en la sociedad human y a vivir una vida que se reconozca como significativa exigen visitas diarias al mercado*” (BAUMAN, 2000, p. 48).

Se antigamente o crescimento econômico - que segundo Bauman é “*la medida moderna de que las cosas están en orden y siguen su curso, el mayor índice de que una sociedad funcional como es debido*” (BAUMAN, 2000, P. 48) - relacionava-se à força

produtiva do país, com o desenvolvimento do trabalho saudável e abundante, e com a busca pelo pleno emprego, hoje, ela depende muito mais do fervor e do vigor dos consumidores.

No passado, o trabalho apareceu como a principal ferramenta para construção do próprio destino. Isso quer dizer que, através do trabalho, alcançava-se o lugar a ser ocupado dentro daquela sociedade produtiva e, uma vez preenchido esse espaço, sua identidade social era concebida para todo o sempre. A sociabilidade dos indivíduos, a vocação de cada um deles, as tarefas a serem realizadas, tudo isso poderia ser determinado a partir do local em que cada pessoa se encontrava no processo produtivo, ou seja, a partir do trabalho por ela desempenhado.

Nos tempos atuais, contudo, o trabalho possui uma atribuição diferente. Inicialmente, as relações trabalhistas que podem ser observadas nos dias de hoje atestam que a escolha de uma carreira profissional que seja duradoura, regular, contínua e bem estruturada é um caminho possível para poucos. Isso porque, como se percebe, os postos de trabalho da atualidade são marcados pela flexibilidade, por contratos de tempo determinado e *part-time jobs* (trabalhos com jornada de tempo parcial), permitindo que um mesmo indivíduo atue simultaneamente em mais de uma ocupação e que trabalhe em diferentes áreas como forma de complementação da renda. Como vimos no capítulo anterior, o atual momento histórico e social é marcado pela explosão do trabalho informal, circunstância que possibilitou o desenvolvimento da chamada *gig economy*, marcada pelo trabalho instável e sem identidade definida.

Nesse contexto, fica difícil imaginar o trabalho como elemento definidor de uma identidade permanente para a maioria das pessoas. Essa mudança, todavia, não é tida como uma “ameaça existencial”, uma vez que ela também é acompanhada por uma alteração na percepção acerca das identidades. O que ocorre, na verdade, é que tal flexibilidade - que abrange, inevitavelmente, as relações de trabalho - passa a ser desejável num mundo em que “*todo producto cultural es concebido para producir ‘un impacto máximo y caer en desuso de inmediato’*” (BAUMAN, 2000, p. 50). É por isso que a nova sociedade rechaça aquilo que é perecível, durável, eterno e encontra a resposta para a questão das identidades no volátil e variável mercado de bens de consumo.

Neste seguimento, também não se mostram primordiais os mecanismos básicos de regulação normativa. A sociedade atual valoriza o desejo e a possibilidade da escolha, motivo pelo qual tal regulação se mostra inconveniente para a perpetuação, o bom funcionamento e o desenvolvimento do mercado de consumo. Isso porque a norma tem como objetivo,



precisamente, limitar ou eliminar a liberdade de escolha, deixando de fora dela qualquer opção que não esteja contida nela mesma. Nesse ponto, há uma confluência dos interesses dos consumidores com o dos operadores do mercado: “*Lo que es bueno para General Motors, es bueno para los Estados Unidos*”<sup>33</sup> (BAUMAN, 2000, p; 52), ou seja, há uma concordância generalizada na sociedade em favor das medidas ditas “desregulatórias”, capazes, em teoria, de permitir maior potencial e liberdade de escolhas dentro de uma sociedade pautada pelo consumo desenfreado.

A transição da sociedade de produtores para a sociedade de consumidores também trouxe mudança significativa a respeito da ética do trabalho. Bauman (2000) afirma que na sociedade de produtores o trabalho era entendido como um dever a ser cumprido, não importando qual tarefa era desempenhada. Dessa forma, não era possível, naquele tempo, que um trabalho fosse considerado degradante ou menos valoroso que os demais, uma vez que toda tarefa realizada de forma virtuosa servia de igual forma à “*la causa de la rectitud moral y la redención espiritual*” (BAUMAN, 2000, p. 57). Nesse sentido, a mensagem da ética do trabalho era a igualdade, ainda que permanecessem as diferenças entre as distintas ocupações - seja nas características do trabalho realizado, seja na remuneração e nos benefícios materiais que cada trabalho proporcionava.

Já nos tempos presentes, a ética do trabalho dá lugar à estética do consumo (BAUMAN, 2000):

“Porque es la estética, no la ética, el elemento integrador en la nueva comunidad de consumidores, el que mantiene su curso y, de cuando en cuando, la rescata de sus crisis. Si la ética asignaba valor supremo al trabajo bien realizado, la estética premia las más intensas experiencias. [...] Y la elección de ese momento es la única de la que no disponen quienes optaron por la elección como modo de vida. No está en el consumidor decidir cuándo surgirá la oportunidad de vivir una experiencia alucinante; el consumidor debe estar siempre dispuesto a abrir la puerta y recibirla.” (BAUMAN, 2000, p. 55-56)

Com a centralidade da estética, o trabalho deixa ser um centro de atenção ética de notável intensidade; o meio pelo qual se dava a constituição de si mesmo e das identidades sociais. Agora, o trabalho passa a ser julgado pela capacidade de gerar experiências. Desse modo, o trabalho que não é capaz de oferecer satisfações intrínsecas é lido como carente de valor.

Emerge-se, portanto, a figura do trabalho como vocação: “*el trabajo rico en experiencias gratificantes, el trabajo como realización personal, el trabajo como sentido de*

---

<sup>33</sup> Famoso slogan que era utilizado no passado para defender que se os interesses das grandes empresas do país - no caso, dos Estados Unidos - fossem satisfeitos, isso também seria bom para o país como um todo, ou seja, para seus cidadãos.

*la vida, el trabajo como centro y eje de todo lo que importa, como fuente de orgullo, autoestima, honor, respeto y notoriedad*” (BAUMAN, 2000, p. 60). O trabalho como vocação é privilégio de poucos em nossa sociedade, não é à toa que se transforma em marca distintiva da elite. Ele é o trabalho que todos observam de longe e almejam para si, com uma admiração à distância. É o trabalho criativo do apresentador de televisão; o trabalho desafiante e extremamente bem-remunerado dos jogadores de futebol de grandes times de destaque; é o executivo que após anos de dedicação assume a posição mais importante dentro da empresa.

À maioria da população é negada a possibilidade de viver seu trabalho como vocação.

Segundo Bauman (2000):

Como la libertad de elección y la movilidad, el valor estético del trabajo se ha transformado en poderoso factor de estratificación para nuestra sociedad de consumo. La estratagema ya no consiste en limitar el período de trabajo al mínimo posible desejando tiempo libre para el ocio; por el contrario, ahora se borra totalmente la línea que divide la vocación de la ausencia de vocación, el trabajo del hobby, las tareas productivas de la actividad de recreación, para elevar el trabajo mismo a la categoría de entretenimiento supremo y más satisfacción que cualquier otra actividad. Un trabajo entretenido es el privilegio más envidiado. (Bauman, 2000, p. 59)

Ainda que o trabalho não possa ser vivido como vocação para a grande maioria dos indivíduos dessa sociedade, o discurso acerca da possibilidade da vivência do trabalho como tal se faz extremamente importante, sobretudo por parte dos chefes e empregadores. Bauman (2000) irá chamar de “espetáculo da vocação”, onde

encarnan, al mismo tiempo, el ideal de la vida y su imposibilidad. Las estrellas de estadio y escenario son desmesuradamente ricas, y su devoción y su sacrificio, por cierto, dan los frutos que se esperan del trabajo vivido como vocación: la lista de premios que reciben los campeones de tenis, golf o ajedrez, o las transferencias de los futbolistas, son parte esencial del culto, como lo fueron los milagros o los relatos de martirios en el culto de los santos de la fe. (Bauman, 2000, p. 61)

Compreender o trabalho como vocação no atual momento da nossa sociedade é também entender que a grande maioria dos trabalhos exercidos pela população não possui tal *status* e que, portanto, o trabalho majoritariamente conhecido e vivenciado pelos indivíduos é, em verdade, rechaçado e desprestigiado. Nesse ponto, o desejo de cada um desses trabalhadores é, um dia, alcançarem o patamar de um trabalho que, a partir da estética do consumo, seja dotado de valor, ou seja, o trabalho como vocação.

Na busca por um trabalho que seja reconhecido, aclamado, estimado e consagrado pela estética do consumo, o mito do trabalhador autônomo lido e entendido como “empreendedor de si mesmo” cai como uma luva. Quem na sociedade atual representa tão bem o trabalho como vocação se não os empresários, as pessoas jurídicas e os

empreendedores autônomos que se destacam pela liberdade criativa e por não estarem presos às amarras do trabalho contratualmente subordinado?

Nesse contexto inserem-se os trabalhadores uberizados, aqueles que prestam serviços através de uma “parceria” com empresas-*apps* e que, consoante exposto no primeiro capítulo, não possuem vínculo empregatício com tais empresas. São trabalhadores ditos autônomos, e tal forma de trabalho é assim caracterizada como maneira de ocultar o assalariamento devido (ANTUNES, 2018). Acima de tudo, reconhecem-se e são reconhecidos enquanto “empreendedores de si mesmo”, na busca pela valorização da profissão que exercem e também como forma de mascarar a real situação vivenciada por eles no que se refere às condições materiais e financeiras de vida.

*“A gente dorme na rua entre uma entrega e outra na madrugada. O trabalho é assim. Mas é porque eu quero. Ligo e desligo o aplicativo a hora que quiser. Trabalho sem patrão<sup>34</sup>”,* afirma um dos tantos motoboys que trabalham com entregas de refeições mediadas por aplicativos no centro da cidade de São Paulo. O “espetáculo da vocação” perpetua-se, também, no discurso das camadas mais baixas do proletariado e se incorpora ao dia a dia desses trabalhadores que almejam a liberdade e autonomia em seu labor diário.

## **2.2 O modelo da acumulação flexível**

Outro aspecto importante da conformação da nossa sociedade atual tem a ver com o modelo de produção industrial em voga nos dias de hoje. Magno e Barbosa (2011), em *O empreendedor de si mesmo e a flexibilização do mundo do trabalho*, destacam duas maneiras de se pensar a produtividade: através do aumento da produção ou da redução do pessoal da produção.

Nesse sentido, o modelo de produção fordista apostou por muito tempo num sistema de produção em larga escala, que contava com enorme contingente de trabalhadores cuja atuação se dava através de linhas de produção. Nesse sistema, o princípio existente era o da especialização de cada funcionário da empresa que passava a se responsabilizar, exclusivamente, por uma única etapa da produção, garantindo o aperfeiçoamento da tarefa que era repetida inúmeras vezes. O objetivo, com isso, era a produção em massa destinada ao consumo em massa de bens materiais.

---

<sup>34</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,12h-por-dia-7-dias-por-semana-r-936-como-e-pedalar-fazendo-entregas-por-aplicativo,1034668>

Posteriormente, o modelo toyotista inverte essa lógica, almejando a produtividade não mais a partir da produção em larga escala. Trata-se do sistema que ficou conhecido como *just in time*, ou seja, a produção ocorre não mais de forma massiva, mas na medida em que demandada. Somado a isso, tem-se o desenvolvimento da tecnologia robótica, que propiciou não só a diminuição da necessidade do trabalho vivo, mas também reformulou a lógica do trabalho a partir de um maior contato dos trabalhadores com o processo produtivo como um todo.

Se antes a lógica do trabalho fordista se assentava na “*parcelização das tarefas e separação entre concepção e execução, em que os trabalhadores do chão de fábrica eram desincumbidos de pensar o processo de trabalho ao qual tinha de sujeitar-se*” (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 126), agora, o modelo toyotista aposta na flexibilização interna da produção, proveniente da maior capacidade dos trabalhadores se adaptarem às diversas funções e tarefas da empresa.

Essa flexibilização, contudo, não se restringe apenas à multifuncionalidade do trabalhador, mas também se incorpora à estrutura de contratação das empresas, num campo organizativo externo, que vai apostar na redução dos custos a partir de uma rede de subcontratações de empresas de mão-de-obra para atividades que não se encontram diretamente ligadas às atividades fins daquela companhia.

Como se observa, o sistema toyotista de produção privilegia, então, o modelo de fábrica mínima, isto é, a fábrica que com o menor número de trabalhadores consegue atingir os maiores níveis de produtividade. Para o modelo toyotista, o ideal de eficiência é, portanto, o que ficou conhecido como “*fábrica enxuta*”, que se torna primordial para a sobrevivência das empresas na atualidade, uma vez que “*o aumento da variabilidade da demanda exigiu uma maior flexibilidade do processo de trabalho via introdução de meios de trabalho aptos para o ajuste da capacidade produtiva ao volume e à composição desse tipo de demanda*” (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 127).

É este, destarte, o regime de acumulação flexível tido como padrão de acumulação capitalista nos dias de hoje. Ele propiciou, ainda, a reestruturação das relações salariais existentes, levando à flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo esta justificada como forma de adaptação à nova realidade decorrente do modelo de acumulação flexível, ou seja, uma flexibilização de direitos que melhor se adequaria às formas de relação entre capital e trabalho neste novo sistema.

O que ocorre, na prática, é o “*surgimento de uma condição de vulnerabilidade tanto nas condições objetivas de vida dos trabalhadores, quanto na percepção subjetiva que estes fazem de si mesmos a partir da esfera do trabalho*” (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 128). O aumento do desemprego em larga escala e a precarização das relações de trabalho teve como consequência o processo de individualização do trabalhador, que passa a enxergar seus iguais - trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho que ele, sofrem dos mesmos riscos e inseguranças e que vendem sua força de trabalho de igual modo para o mesmo empregador - como concorrentes, a partir da compreensão de que este precisa estar em evidência para garantir o seu emprego ou melhorar sua condição de trabalho.

Esse processo de individualização do trabalhador, contudo, não é apenas consequência dessa nova realidade, mas também estratégia das empresas que apostam na cooptação desses empregados para seus próprios interesses como forma de desmobilização da classe trabalhadora.

Nas palavras de Barbosa e Magno (2011):

O modelo de fábrica enxuta, pensada por Ohno<sup>35</sup>, é a corporificação dessa situação desassociativa, pois instaura de um lado um núcleo cada vez mais reduzido de trabalhadores protegidos pelo welfare rareado oportunizado por grandes empresas e, de outro, um conjunto de trabalhadores cada vez mais numeroso desprovido de quaisquer benefícios sociais realmente efetivos, segregando-os não apenas pela diferenciação de estatutos, mas também por recortes de qualificação técnica, de gênero e geracionais. (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 129)

Todas essas mudanças propiciadas pela nova conformação da relação capital trabalho no modelo de acumulação flexível trouxeram como resultado uma transformação na representação da empresa perante a sociedade, que deixa de ser percebida como instrumento de dominação contra a classe trabalhadora, e passa a funcionar como modelo de conduta para o indivíduo, uma vez que é símbolo de eficácia e resultados diante de contextos de crise. Há, nesse sentido, o fornecimento por parte da empresa de um modelo de subjetivação para toda a população (BARBOSA, MAGNO, 2011).

Tudo isso, somado às estratégias do empregador em aproximar o trabalhador dos objetivos da empresa - através do apelo à sua subjetividade, por meio de discursos que enfatizam a parceria capital trabalho e que tratam os funcionários como parte de uma “família”, que devem se adaptar ao “espírito” daquela empresa - alteram significativamente o papel que esta passa a cumprir na sociedade e, também, na vida desses trabalhadores por ela subordinados. Barbosa e Magno (2011) definem:

---

<sup>35</sup> Taiichi Ohno, engenheiro responsável pela criação do modelo de produção japonês da Toyota.

A subsunção do ideário do trabalhador àquele vinculado pelo capital, a sujeição do ser que trabalha ao “espírito” Toyota, à “família” Toyota, é de muito maior intensidade, é qualitativamente distinta daquela existente na era do fordismo. Esta era movida centralmente por uma lógica mais despótica; aquela, a do toyotismo, mais envolvente, mais participativa, em verdade, mais manipulatória. (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 133)

A lógica da flexibilização produtiva, desse modo, não só desestimula a organização da classe trabalhadora, mas também promove o engajamento subjetivo do trabalhador com a empresa. Sendo assim, se por um lado o trabalhador submete-se ao ideário do capital quando incorpora os valores da empresa às suas próprias convicções, por outro, ele dá a esses trabalhadores o sentimento de pertença a uma coletividade - ao coletivo da empresa - por mais que existam imensas contradições e tensões entre os interesses dos empregados e dos empregadores.

Com isso, tem-se que os trabalhadores não mais encontram sua identidade pessoal no reconhecimento e pertencimento enquanto classe - a classe trabalhadora - mas sim através da empresa, que passa a ser a referência identitária desses empregados.

A “adesão” desses trabalhadores à lógica da flexibilização produtiva que passa a nortear a organização do trabalho dentro das empresas parece ocorrer com uma abdicação relativamente consciente de um possível projeto de classe, mas não com a abdicação de uma busca por emancipação do indivíduo. (BARBOSA, MAGNO, 2011, p. 134)

Dito isso, sendo a empresa exemplo do “como agir” na sociedade, a linha discursiva adotada passa a ser o da responsabilização dos agentes, ou seja, cada indivíduo é responsável pelo seu futuro, pela sua condição de empregabilidade, pelo seu sucesso ou fracasso, tal qual uma empresa. Em virtude disso, mais uma vez é possível notar a disseminação do discurso que se adapta muito bem na sociedade com as características acima narradas, que é o do espírito empreendedor como alternativa para aqueles destituídos da proteção salarial e dos direitos trabalhistas propiciados pela relação de emprego.

Mais uma vez, os indivíduos que se incorporam ao trabalho uberizado como única opção ao desemprego - ameaça que permanece sobre a classe de trabalhadores não só pelo receio de se ficar sem a primordial forma de sustento material de suas vidas, mas também pela impossibilidade de conferir algum sentido a elas - absorvem essa concepção disseminada a respeito do empreendedorismo e da possibilidade de se tornarem um empreendedor de si mesmo através da realização de um trabalho em que, essencialmente, abre-se mão de qualquer garantia ou proteção para adaptar-se às novas formas exigidas pelo capital sob a lógica da flexibilização produtiva, e se aceitam os riscos e sobrevivem-se às instabilidades como prova da resiliência necessária para que se tenha sucesso na vida: um sucesso construído pelas

próprias mãos, através da própria autonomia - está aí o perfil almejado e cobiçado pelo capital nos dias atuais.

### **2.3 A uberização e a subordinação direta pelo capital**

Diante do que foi exposto acima, o fenômeno da uberização tido como uma atividade autônoma, ou mesmo empreendedora, passa a ser questionado. Como visto neste capítulo, o estágio atual do capitalismo - em sua fase da acumulação flexível - e a atual conformação da nossa sociedade - enquanto sociedade de consumidores - embasou um discurso bastante favorável à crença de que os trabalhadores à margem dos contratos formais e indeterminados de emprego, ao buscarem um trabalho sem a mediação deste ou de um contrato estariam, na verdade, atuando como empreendedores de si mesmo.

No entanto, o referido discurso mostra-se equivocado quando analisamos 1) quem são os verdadeiros empresários da nossa sociedade e qual local ocupam na relação capital trabalho e 2) qual a realidade enfrentada cotidianamente por esses indivíduos que atuam na prestação de serviços através das plataformas digitais das empresas-*app*.

No intuito de refletir sobre essa temática, cabe remontar o conceito de trabalho no capitalismo definido por Virgínia Fontes (2017):

A atividade genérica do trabalho – o que permite ao ser social transformar a natureza com a qual compartilha a existência e, por esse mesmo processo, transformar-se profundamente – torna-se sob o capitalismo apenas “produção de riqueza” abstrata e forma de sujeição da grande maioria da população. (FONTES, 2017, p. 46)

O trabalho, para Marx (1985), é entendido como a atividade humana de transformação da natureza através da capacidade criativa do ser humano. No entanto, sob o sistema capitalista, a valoração positiva deste trabalho só se confirma quando ele é convertido em “emprego”, ou seja, na venda da força de trabalho assegurada por meio de um contrato. O “emprego” nada mais é, portanto, do que uma forma de subordinação do trabalho ao capital, por meio da qual o trabalhador se torna assalariado ao dispor de sua própria força de trabalho em troca de alguma remuneração. Nesse contexto, o traço primordial do trabalho - que é a criatividade - torna-se secundário, uma vez que para a grande maioria das pessoas o trabalho se reduz à necessidade de garantia de sua própria subsistência.

Há, nesse sentido, uma contradição advinda da relação trabalho-emprego na qual o que é apresentado como liberdade do ser social - aquilo que deveria ser encontrado no trabalho como uma vocação - se choca com a sujeição cotidiana sofrida por esses

trabalhadores subordinados. Nesse processo, o resultado do trabalho passa a não mais fazer sentido para o trabalhador, que se enxerga apenas como uma “peça” deste sistema. Frente a essa antinomia, as possibilidades de crises ou tensões por parte dos empregados da empresa cresce, o que leva aos empregadores a pensarem em mecanismos de contenção dessas eventuais insurgências. Para tanto, como já visto, apela-se para a subjetividade desse trabalhador, buscando criar um processo de identificação deste com a empresa - através de cursos de formação profissional fornecidos por ela de forma a adequar os indivíduos aos interesses do capital, a criação de um aparente espírito democrático para gerar a sensação de pertencimento do trabalhador, dentre outras formas - recaindo, ao fim, para a tática do estímulo ao empreendedorismo *“como apagamento jurídico fictício da relação real de subordinação do trabalho ao capital, que se apresenta como igualdade entre... capitalistas, sendo um deles o mero “proprietário” de sua própria força de trabalho”* (FONTES, 2017, p. 50).

No cenário de expansão do capitalismo, o discurso criado pelas empresas é extremamente desejável, uma vez que se intensificam as formas de expropriação secundária dos contratos de trabalho - ou seja, trabalhadores já secularmente expropriados dos meios de produção passam a se sujeitar a novas formas secundárias de subordinação do trabalho - sem a mediação de contrato ou emprego. Consoante explica Virgínia Fontes (2017), isso ocorre porque:

Se a “natureza das coisas<sup>36</sup>” promovida pela expansão do capital não é suficiente para “domar” os trabalhadores em níveis adequados para a extração de mais-valor, as velhas formas de curto-circuitar direitos ligados ao emprego, através do uso direto da força de trabalho sem mediação de direitos, são reativadas pelas próprias empresas e, em geral, posteriormente rejuvenescidas e “legalizadas” pelo Estado, apresentadas como as novas “necessidades” do crescimento (FONTES, 2017, p. 52)

Está em curso, portanto, o processo de subordinação direta do trabalho ao capital:

Os Estados capitalistas realizaram um duplo movimento: reduziram sua intervenção na reprodução da força de trabalho empregada, ampliando a contenção da massa crescente de trabalhadores desempregados, preparando-os para a subordinação direta ao capital. Isso envolve assumir, de maneira mais incisiva, processos educativos elaborados pelo patronato, como o empreendedorismo e, sobretudo, apoiar resolutamente o empresariado no disciplinamento de uma força de trabalho para a qual o desemprego tornou-se condição normal (e não apenas mais ameaça disciplinadora). (FONTES, 2017, p. 49)

O processo de uma subordinação direta do trabalho ao capital se disseminou a partir das formas análogas de trabalho, distanciando-se cada vez mais da forma tradicional de subordinação através do emprego e tornando ainda mais exacerbadas as contradições

---

<sup>36</sup> Por “natureza das coisas” entende-se a situação pela qual o trabalhador, na sociedade capitalista, se vê obrigado a vender sua força de trabalho para garantir sua subsistência.



produzidas pela sociedade capitalista. São esses os contratos parciais, de prazo determinado, as subcontratações, o teletrabalho, ou ainda, a pejetização<sup>37</sup> dos trabalhadores. A uberização, nesse sentido, se enquadra enquanto expressão máxima dessa sujeição direta, uma vez que inexistente forma contratual intermediando a relação do trabalhador com seu empregador - como vimos anteriormente, com efeito, sequer existe juridicamente a figura de um empregador nestes casos.

Na subordinação direta, por conseguinte, intensifica-se a imposição do trabalho a ser vivido enquanto atividade criativa por um lado, mas também se destaca a sujeição existente do trabalhador na relação, o que promove simultaneamente uma rejeição deste trabalho: o trabalhador quer exercer sua vocação naquela atividade, mas não quer estar subordinado a nenhum patronato, o que resulta na confusão entre recusa da sujeição com a dificuldade do acesso a um emprego com direitos (FONTES, 2017).

O trabalhador passa a incorporar o discurso de que relações trabalhistas com menos direitos e garantias asseguradas são, na verdade, uma possibilidade maior de exercer sua autonomia e liberdade, já que, por esta lógica, este não mais estaria formalmente vinculado a nenhum empregador. Nesse ínterim, outros dois importantes aspectos que expressam a contradição entre capital e trabalho se tornam evidentes.

O primeiro deles é a relação entre trabalhador e tecnologia. Nas palavras de Fontes (2017), “a tecnologia é fruto de trabalho humano, coletivo, cristalizada em máquinas de inúmeros tipos” (p. 50). No entanto, na maior parte das vezes a tecnologia é tida como “algo externo à humanidade e indiferente à sua sorte” (p. 50). No fenômeno da uberização isso se torna evidente quando as empresas-*app* se eximem de qualquer responsabilidade perante o trabalhador sob o argumento de que não possuem qualquer controle do processo, gerenciado, na verdade, por um algoritmo. Ocorre que a tecnologia, por ser resultado de uma atividade de trabalhadores, será necessariamente direcionada em prol da lucratividade do capital, não cabendo ser entendida como uma “força” neutra e destituída de interesse nessa relação capital-trabalho.

Finalmente, o segundo aspecto decisivo desta contradição refere-se à expressão da riqueza para a sociedade capitalista. Sabe-se que a riqueza “*deriva da extração de mais-valor pelos proprietários de capital sobre massas crescentes de trabalhadores que precisam vender*

---

<sup>37</sup> “Forma de contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas”. (BRIANEZI, 2011)

*sua força de trabalho*” (FONTES, 2017, p. 51), contudo, ela não se apresenta dessa forma, pois é lida meramente como dinheiro em nosso dia a dia, restando mascarado, portanto, todo o processo exploratório por trás da venda da mão-de-obra do trabalhador.

No caso da uberização, a extração de sobre-valor é nítida quando comparamos a dura realidade dos indivíduos que laboram em jornadas extenuantes na realização de determinado serviço em troca de uma remuneração extremamente baixa, com o lucro dos empresários principais dessas empresas que se dizem apenas intermediadoras entre o prestador do serviço e o usuário.

Um estudo realizado pelo instituto de pesquisas The Australia Institute<sup>38</sup> concluiu que o aplicativo Uber apenas consegue se sustentar de forma competitiva no mercado, com preços abaixo dos valores cobrados por taxistas, porque o rendimento para os motoristas é menor do que o salário mínimo nacional. Sendo assim, se os motoristas do aplicativo passassem a ganhar a partir do patamar salarial mínimo, a vantagem existente entre o Uber e os taxistas desapareceria.

A pesquisa, que foi realizada em seis cidades australianas - Sydney, Melbourne, Brisbane, Perth, Adelaide e Canberra - comparou as taxas de Uber com as de táxi em um tipo de corrida que ficou definida como “típica” e demonstrou que “*o subsídio efetivo que os motoristas de Uber garantem à companhia por meio de sua provisão de salários baixos é responsável quase que pela totalidade dos preços baixos que o Uber tipicamente cobra*”<sup>39</sup>, ou seja, o lucro dos empresários da empresa Uber - que só existe porque a plataforma consegue a competitividade necessária no mercado de transportes diante dos valores baixos da corrida - só é possível por conta do patamar extremamente baixo de remuneração desses trabalhadores.

O estudo ainda afirma que não foram levados em conta os custos adicionais como a conta de telefone e internet do motorista, nem as eventuais amenidades destinadas aos passageiros, como água e balinhas. Além disso, ao ser comparado o rendimento do motorista de Uber com o salário mínimo nacional, também ficaram de fora as parcelas remuneratórias presentes na legislação trabalhista do país, tais quais o pagamento de hora extra para o trabalho em final de semana, feriados e horário noturno, condições de trabalho usuais para os condutores do aplicativo.

---

<sup>38</sup> Essa informação encontra-se disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2018/03/19/Este-estudo-afirma-que-o-Uber-s%C3%B3-%C3%A9-barato-porque-os-motoristas-ganham-mal>

<sup>39</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2018/03/19/Este-estudo-afirma-que-o-Uber-s%C3%B3-%C3%A9-barato-porque-os-motoristas-ganham-mal>

Como se pode perceber, a tentativa de construção do discurso de que esses indivíduos seriam empreendedores de si mesmos por conta da liberdade que teriam sobre sua jornada de trabalho auto-gestionada, e pela ausência de subordinação direta a algum empregador é falsa. As taxas estabelecidas pelo próprio aplicativo não permitem que os motoristas consigam auferir ganhos remuneratórios significativos, ainda que dispostos a trabalhar em jornadas extenuantes e a abrir mão de boa parte do tempo livre e de descanso.

Ademais, o fenômeno da uberização, enquanto sujeição direta do trabalhador, demonstra que

a propriedade capitalista crucial contemporânea não é apenas a dos meios diretos de produção, mas a dos recursos sociais de produção. A propriedade fundamental é da capacidade de colocar em funcionamento meios de produção e de agenciar força de trabalho – sob formas as mais díspares – para que seja possível a produção de valor (e, sobretudo, de mais-valor) em escalas e âmbitos variados (local, regional, nacional, internacional). (FONTES, 2017, p. 10)

Com isso, fica evidente que o fato dos trabalhadores uberizados serem proprietários das ferramentas de produção como o carro, a motocicleta, o celular, etc. não os torna efetivamente empresários responsáveis pela propriedade capitalista contemporânea, isso porque não possuem o controle sobre a propriedade da capacidade de agenciar e tornar viável a união entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, isto é, não são eles os responsáveis por administrar a subordinação direta do trabalho ao capital, ou seja, sem a mediação de um “emprego” - apenas a empresa-*app* é quem faz isso.

Ao se observar de perto o exemplo da empresa Uber, apesar de ter registrado prejuízo recorde em 2017<sup>40</sup>, desde 2010 ela recebe financiamentos milionários, em acordos com a Arábia Saudita e com a China, onde estima-se ter sido realizado um negócio no valor de 35 bilhões de dólares (FONTES, 2017). Tais empresas de tecnologia têm atraído a atenção de investidores detentores de imensas quantias de dinheiro, que precisam ser transformadas em capital, ou seja, que devem ser investidas em processos de extração de valor.

Os interesses comuns a tais grandes proprietários não se limitam aos lucros diretos do empreendimento, mas se estendem às maneiras de contornar a legislação e os impostos, implantando sofisticadas redes jurídicas internacionais e utilizando-se de paraísos fiscais (La Tribune, 23/10/2015). Ademais, é fundamental contar com a livre circulação internacional do lucro, além do estabelecimento de uma defesa política comum com o empresariado dos diferentes países quanto à subordinação de trabalhadores sem direitos e, se possível, com uma intensa difusão através de educação (escolar, pública e/ou privada e não escolar) e da mídia proprietária das vantagens do empreendedorismo, aliado ao fim inelutável do “trabalho”. (FONTES, 2017, p. 13)

---

<sup>40</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/19/Este-estudo-afirma-que-o-Uber-s%C3%B3-%C3%A9-barato-porque-os-motoristas-ganham-mal>

A propriedade capitalista, portanto, tem na contemporaneidade, com as novas formas de sujeição direta do trabalho ao capital, sua máxima potencialização. O fenômeno da uberização nos mostra que há um distanciamento da empresa da vida concreta dos indivíduos, o que faz com que esta ignore as condições de vida dos trabalhadores em troca da garantia da redução de custos com maquinaria, matéria-prima e da própria força de trabalho. Há uma centralização internacional do comando sobre os trabalhadores, de modo que todos os direitos resguardam os proprietários do capital, restando apenas escassas garantias para os usuários dos aplicativos e nenhum direito para o trabalhador além da quantia remuneratória correspondente à parcela do trabalho produzido (FONTES, 2017).

A imagem abaixo ilustra, então, o local em que é inserido o trabalhador uberizado na atualidade, diante da subordinação direta de seu trabalho pelo capital e da inexistência de qualquer direito trabalhista assegurado:

Figura 1 - Retrato da uberização



Autor desconhecido. Imagem recebida em conversa de WhatsApp no dia 14/10/2019 às 13h34.

Seu local é o da completa irrelevância<sup>41</sup>. Ele faz parte da multidão que tais plataformas digitais necessitam para a sobrevivência: um número massivo de trabalhadores destituídos de direitos que se revezam no trabalho, permitindo sempre que a oferta da prestação de serviços seja garantida, de modo a assegurar que tais plataformas acumulem um grau de riqueza sempre maior.

Como retratado pela figura - que exemplifica uma das inúmeras possibilidades em que o fenômeno da uberização desponta, qual seja, no mercado de entregas de alimentos e demais bens de consumo - o indivíduo não é empregado do usuário que demanda o serviço, nem do restaurante em que busca a comida, muito menos da empresa que fornece a plataforma digital para mediar o serviço realizado. Como visto no primeiro capítulo, o vínculo empregatício com as empresas-*app* foi rechaçado pela justiça brasileira, e em vários lugares do mundo esta tem sido a postura institucional dos governos e tribunais.

Para realizar o serviço, cabe ao trabalhador garantir todas as ferramentas primordiais, tais quais o meio de transporte - bicicleta ou motocicleta - o celular, a internet, bem como realizar a manutenção dessa matéria prima. Todos os custos da produção, dessa forma, recaem sobre o próprio indivíduo prestador do serviço - e não sobre a empresa que aparece apenas enquanto intermediária no processo todo. Em diversos casos, como neste retratado pela imagem, o trabalhador sequer tem a propriedade sobre o meio de transporte que será imprescindível para a realização do trabalho, tendo que arcar, dessa forma, com o valor do aluguel da bicicleta para efetuar as entregas.

Somado a isso, não há qualquer amparo legal desse indivíduo que pode vir a sofrer acidentes, que acaba se sujeitando a jornadas de trabalho muito além do que é constitucionalmente permitido, que não pode se furtar a um descanso - muito menos a um período de férias - ante a ausência de um patamar mínimo remuneratório que lhe pague enquanto estiver parado. Este trabalhador tem direito apenas a receber a parcela de valor equivalente ao trabalho realizado. Toda sua renda, portanto, decorre da produtividade. Se ele parar de trabalhar, ele para de receber.

Num contexto em que inexistente legislação mínima que o apoie, que garanta o recebimento do seu FGTS em caso de desemprego e que já tenha como previsão a contribuição para a previdência social, para este trabalhador desaparece também qualquer

---

<sup>41</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019.

perspectiva de aposentadoria. Se ele parar de trabalhar, ele para de receber: já que ele não vai aposentar, ele vai ter que trabalhar até morrer.

Como mostra a imagem, esse é um indivíduo solitário e responsável por si. Não existe qualquer obrigação das empresas em se responsabilizar por este trabalhador e tampouco existe o amparo do Estado sobre ele. Consoante abordado neste capítulo, muitos dirão que essa solidão reflete, na verdade, em possibilidade de liberdade e autonomia do indivíduo empreendedor, que passa a ser “livre” das amarras da subordinação contratual que ocorre no emprego. Todavia, como já exposto, esse indivíduo é vítima de um processo expropriatório ainda mais brutal: a subordinação direta de seu trabalho pelo capital, sem a possibilidade de reconhecimento de suas vulnerabilidades enquanto trabalhador numa sociedade capitalista e, portanto, sem o horizonte de proteção do Direito do Trabalho.

### 3.1. A importância do Direito do Trabalho na sociedade capitalista

No capítulo anterior, vimos que o fenômeno da uberização representa uma das formas de subordinação direta do trabalho pelo capital. Diante da ausência do intermédio de qualquer contrato ou emprego, a quantidade massiva de indivíduos que hoje buscam seu sustento através da *GIG economy* figuram como autônomos ou empreendedores de si pelo ordenamento jurídico da maioria dos países, inclusive do Brasil.

Ocorre que, como já discutido, tais indivíduos não são autônomos, muito menos empreendedores, porquanto efetivamente vendem a sua força de trabalho em troca de uma remuneração pelo serviço prestado. Há, nesta relação, um processo de extração de valor do trabalho realizado, por parte dos aplicativos “*que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios*” (ANTUNES, 2018, p. 34).

Com efeito, esses indivíduos são essencialmente trabalhadores, sem contudo se inserirem numa relação de emprego. Nesse contexto, todas as garantias trabalhistas consagradas pelo Direito do Trabalho deixam de fazer valer para essas pessoas que se encontram à margem da subordinação contratual trabalhista, o que representa um grande retrocesso para a realização da justiça social dentro do sistema capitalista.

Isso porque, como veremos, o Direito do Trabalho tem se despontado na história como instrumento de inclusão social das grandes massas populacionais, uma vez se tratando de segmento normativo que incorpora e exprime os interesses de setores sociais historicamente destituídos de riqueza e poder, quais sejam, os trabalhadores urbanos e rurais. Consoante nos expõe Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho é o “*ramo jurídico especializado que regula o principal tipo de vínculo entre a pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista: a relação de emprego*” (DELGADO, 2017, p. 115). Nesse sentido, trata-se do conjunto de regras, institutos e princípios jurídicos que regulam tal relação.

De acordo com Delgado (2017), o Direito do Trabalho tem cumprido, dentro do capitalismo, algumas funções determinantes que podem ser observadas nas experiências dos países desenvolvidos.

A primeira destas funções refere-se à *melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica*. No tocante a esta função, tem-se o Direito do Trabalho como único vínculo realmente eficiente de desmercantilização do trabalho no sistema

capitalista. Isto é, graças ao Direito do Trabalho tem se conseguido evitar a conversão do trabalho e da própria pessoa humana em simples mercadoria à disposição do capital.

É sabido que a economia de mercado tem como objetivo a eficiência, a produtividade e o lucro, não havendo grandes preocupações com a realização de uma justiça social para aqueles indivíduos expropriados pelo capital e que necessitam vender a sua força de trabalho como forma de sobrevivência. Nesta seara, Maurício Godinho defende que

é pela norma jurídica trabalhista, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativo de indivíduos (os empregados), em alguma medida, ganhos do sistema econômico. (DELGADO, 2017, p. 116)

Na prática, trata-se de função determinante no tocante ao coletivo de trabalhadores que passa a estabelecer uma relação contratual com seus empregadores cujas condições imperativas garantem o aperfeiçoamento e elevam o nível da contratação e da gestão laborativas.

Quando há a consolidação, por parte do Direito do Trabalho, de garantias mínimas trabalhistas - como o salário mínimo, o direito às férias, ao décimo-terceiro salário, à estipulação máxima de jornada diária e semanal, ao auxílio-doença e ao auxílio transporte, bem como ao seguro desemprego dentre outras vantagens existentes - o contrato de trabalho reflete uma dimensão protetiva deste ramo do direito, ou seja, ele passa a reconhecer a relação assimétrica existente entre empregado e empregador, buscando compensar as distorções inerentes do sistema capitalista através da garantia de melhores condições de trabalho para esse trabalhador - que como já visto, não pode ser admitido enquanto mercadoria neste sistema, posto que é pessoa humana que deve ter sua dignidade assegurada.

Como se pode perceber, tal função deixa de ser observada nas relações de trabalho uberizadas, uma vez que inexistem nessas quaisquer das garantias que o Direito do Trabalho em geral assegura àqueles subordinados ao vínculo trabalhista de emprego. Em virtude disso, não há melhoria nas condições de pactuação e gestão do trabalho, uma vez que o trabalhador uberizado sequer tem o seu vínculo empregatício reconhecido com a empresa de tecnologia que gerencia o aplicativo, muito menos tem condições de estabelecer com esta qualquer vantagem ou benefício que, minimamente, busque corrigir a relação de evidente desigualdade existente entre o indivíduo trabalhador e a companhia multimilionária. Em verdade, ocorre exatamente o oposto disso no fenômeno da uberização: cada vez mais os trabalhadores se submetem à circunstâncias insalubres de trabalho, jornadas extensas e riscos constantes em troca de um salário que é variável, irregular, flutuante e pouco expressivo.



Outra função de extrema relevância do Direito do Trabalho no sistema capitalista, segundo Maurício Godinho Delgado (2017), é seu *caráter progressista e modernizante do ponto de vista econômico e social*. Ao se observar a dinâmica das relações trabalhistas nos países desenvolvidos - sobretudo na Europa Ocidental - fica demonstrado que a legislação trabalhista contribuiu para generalizar ao conjunto do mercado de trabalho as condutas e direitos conquistados pelos trabalhadores nos segmentos mais avançados da economia.

Nas palavras de Gabriela Delgado e Maurício Godinho Delgado:

“[...]a legislação trabalhista, de maneira geral, corresponde a um processo de generalização ao conjunto do mercado de trabalho daquelas condutas e direitos alcançados pelos trabalhadores dos segmentos mais avançados da economia e melhor organizados grupalmente. O efeito é que o Direito do trabalho generaliza ao conjunto da comunidade trabalhista de certo país as práticas do setor mais moderno e dinâmico da economia, permitindo a universalização crescente de práticas mais modernas, ágeis e civilizadas de contratação e gestão da força de trabalho. Com isso, o direito do trabalho torna mais homogêneas as condições de concorrência entre as próprias empresas, não permitindo que setores mais atrasados e primitivos realizem concorrência desleal e retrógrada em face dos setores mais modernos.” (DELGADO, 2017, p. 84)

Neste seguimento, o Direito do Trabalho passa a ser responsável por garantir a homogeneidade das condições de concorrência entre as próprias empresas, porquanto impede que setores mais atrasados e primitivos realizem concorrência desleal e retrógrada em face dos setores econômicos mais modernos.

Outra dimensão bastante relevante dentro da função modernizante e progressista do Direito do Trabalho é precisamente a indução ao investimento tecnológico. Ao haver uma melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, há um estímulo ao empresário em investir tanto em tecnologia quanto em aperfeiçoamento da mão de obra, havendo um processo de constante modernização da economia e capacitação dos trabalhadores.

Ainda, o Direito do Trabalho consegue incrementar a adoção de configurações mais eficientes e respeitadas de gestão trabalhista, suplantando modalidades obscurantistas de gerência e gestão de pessoas no universo empresarial.

Por fim, se essa generalização obtém sucesso para a realidade nacional de um país, ela torna-se um importante motor de desenvolvimento socioeconômico do próprio capitalismo. Isso porque, de acordo com Maurício Godinho Delgado, a elevação das condições de pactuação da força de trabalho propicia não só a realização da justiça social, mas também a criação e preservação de mercado para o próprio capitalismo, a partir da devolução para esse sistema dos ganhos materiais socialmente distribuídos em decorrência da aplicação das regras jurídicas estabelecidas pelo Direito do Trabalho. O que ocorre, então, é que este ramo jurídico

efetivamente “*distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e do país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano*” (DELGADO, 2017, p. 85).

Mauricio Godinho Delgado expõe:

“Nessa linha, o ramo just trabalhista consubstancia a mais ampla, pulverizada e eficiente política pública de distribuição de renda e de fortalecimento do mercado econômico interno que já se construiu na história do capitalismo. É política que abrange, equilibradamente, de modo contínuo, a curto, médio e longo prazos, todos os inúmeros e diversificados segmentos sociais, desde os trabalhadores mais simples e pouco qualificados, passando por toda a cadeia de cargos e funções existentes nas pequenas, médias e grandes empresas, até o núcleo mais qualificado da força de trabalho das empresas e seus estabelecimentos. Mais importante ainda, trata-se de política pública que não se realiza somente mediante a distribuição de recursos e equipamentos públicos, estatais, porém se realiza preferencialmente no próprio âmbito privado da economia e da sociedade, impondo a todos os setores sociais que cumpram certo papel no tocante à distribuição de renda no conjunto do respectivo país.” (DELGADO, 2017, p. 85).

Como se observa, quando se trata da uberização, o oposto acontece. A ausência de condutas generalizadas pelo Direito do Trabalho e aplicadas ao conjunto de trabalhadores impede a homogeneização das condições de concorrências entre as empresas, no caso, os aplicativos que cada vez mais investem em truques para que este trabalhador se submeta à diversas condições árduas de trabalho, sempre na busca pelo maior rendimento através de jornadas exaustivas e nenhum respaldo da legislação trabalhista protetora.

As condições precárias a que se submetem os trabalhadores uberizados produzem cada vez mais um movimento de dualização do processo do trabalho<sup>42</sup>: há uma discrepância muito grande entre os rendimentos auferidos pelos trabalhadores assalariados das próprias plataformas de tecnologia e dos trabalhadores que efetivamente trabalham com o intermédio dessas plataformas e estão à margem da relação de emprego ganhando cada vez menos e trabalhando cada dia mais. Nesse sentido, ao invés de haver um processo de redistribuição de renda há, paulatinamente, o processo de concentração de renda ainda maior naqueles que já possuem riqueza, e o empobrecimento dos que mais enfrentam as dificuldades da expropriação capitalista.

Não se concretiza, portanto, a função modernizante e progressista do ponto de vista social, uma vez que há retrocesso nos direitos e garantias desses indivíduos, aumentando a concentração de renda e maximizando as desigualdades sociais. Como consequência, também retrocede o progresso econômico do próprio capitalismo, já que o retorno para o mercado dos

---

<sup>42</sup> GIG a uberização do trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>. Acesso em: 2 set. 2019

ganhos sociais é reduzido, pois ganha-se menos, em evidente desvalorização do labor humano.

O Direito do Trabalho possui também outra atribuição importante que consiste na sua *função civilizatória e democrática*. Mauricio Godinho Delgado (2017) afirma que esse ramo jurídico se tornou, na história do capitalismo Ocidental, “*um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada*” (DELGADO, 2017, p. 88), se tornando um dos principais mecanismos de controle das distorções socioeconômicas causadas pelo sistema capitalista.

Dentro desta função democratizante e civilizatória, ainda é possível notar que o Direito do Trabalho consolidou-se como um dos instrumentos mais capazes de gerir e moderar a relação de emprego, que é uma das relações mais importantes de poder existentes na sociedade contemporânea. O Direito do Trabalho é o canal de transmissão dos avanços democráticos experienciados na sociedade política para o interior das empresas e demais instituições privadas.

Sem o direito do trabalho, ter-se-ia uma Democracia meramente formal, no plano da política e das instituições estatais, em contraponto com o império unilateral do poder privado, no plano da economia e das instituições privadas. O mecanismo principal de democratização do poder na esfera da sociedade civil é, sem dúvida, o direito do trabalho, com suas regras, garantias, travas e princípios atenuadores e democratizadores do poder empresarial. (DELGADO, 2017, 89)

Uma vez mais é possível perceber que os trabalhos uberizados não são dotados dessa capacidade democratizante e civilizatória, porque não existe qualquer gerenciamento ou moderação na relação trabalhista ali estabelecida. O trabalhador que se insere na uberização tem muito pouca, ou quase nenhuma, capacidade de impor suas condições para o exercício do trabalho perante os aplicativos que definem praticamente todas as regras para a prestação do serviço. Como vimos no primeiro capítulo, as plataformas digitais não permitem nem recursos sobre suas decisões - inclusive, há diversos casos de desligamentos arbitrários de prestadores de serviços que não puderam sequer recorrer ou insurgir da deliberação.

Dentro da categoria de trabalhadores uberizados, a própria organização dos mesmos enquanto classe é despicienda, o que dificulta na tomada de ações coletivas em prol de melhorias das condições de trabalho. Nessa forma de gerenciamento da mão de obra não há, nem mesmo, a figura de um empregador com quem se permite a negociação de determinados termos, ou então uma legislação que obrigue este empregador a respeitar condutas previamente estabelecidas. A relação é totalmente desigual e arbitrária por parte das

empresas-*app*, que ao tomarem decisões de forma unilateral - restando a outra parte apenas a aceitação dos termos definidos - se apresentam como um perigo para a vida democrática.

Por fim, destaca-se ainda uma última função do Direito do Trabalho, que se trata de uma *função política conservadora*, dado que o referido ramo jurídico não deixa de ser um meio de legitimação política e cultural do capitalismo. Conforme explica Maurício Godinho Delgado (2017):

Na proporção que o direito do trabalho eleva as condições de pactuação e gestão da força de trabalho, além de cumprir papel civilizatório e democrático em favor dos trabalhadores, ele provoca, em contrapartida, certo compromisso desse segmento socioeconômico com a preservação do sistema capitalista. (DELGADO, 2017, p. 89)

Tal função, contudo, não invalida as funções anteriormente elencadas, na verdade

o divisor aqui pertinente é o que identifica dois polos opostos: no primeiro, o capitalismo sem reciprocidade, desenfreado, que exacerba os mecanismos de concentração de renda e exclusão econômico-social próprios do mercado; no segundo polo, a existência de mecanismos racionais que civilizam o sistema socioeconômico dominante, fazendo-o bem funcionar, porém adequado a parâmetros mínimos de justiça social. (DELGADO, 2017, p. 120)

Nesse caso, a uberização certamente se enquadraria no primeiro polo, uma vez que acentua as desigualdades sociais e se trata de uma forma de gerenciamento de mão de obra totalmente despreocupada com a adequação a parâmetros mínimos de justiça social. O que se nota, então, é que esta nova realidade trabalhista inaugurada com a uberização vai na contramão dos avanços promovidos pelo Direito do Trabalho ao longo da história do capitalismo Ocidental, quer seja no âmbito da conquista de condições dignas de labor, na valorização do trabalho humano, nos avanços socioeconômicos para o próprio capital e, por fim, na capacidade democratizante e civilizatória de grandes massas populacionais. A esse respeito:

A generalização do Direito do Trabalho é o veículo para a afirmação do caminho do desenvolvimento econômico com a justiça social. A principal das ações afirmativas de combate à exclusão social no Brasil, desse modo, é a própria efetividade do direito do trabalho. Afinal, segundo esses dados oficiais especificados, existiriam dezenas de milhões de brasileiros laborando com aquilo que tecnicamente seria considerado como elementos da relação de emprego, porém posicionados em uma situação de rebaixamento de direitos, quer pela pura e simples informalidade, quer pela submissão a outras fórmulas engenhosas (ou grosseiras) de não reconhecimento de cidadania profissional, social e econômica desses indivíduos. (DELGADO, 2017, p. 135)

Quando vimos, no primeiro capítulo, que na relação da uberização os prestadores de serviços são tidos como autônomos, inexistindo, por decorrência, qualquer vínculo empregatício com as empresas que gerenciam as plataformas digitais - estas, no caso, figuram apenas enquanto “intermediárias” da realização do serviço, conectando os usuários aos prestadores da demanda - fica afastada, portanto, a possibilidade de tutela do Direito do

Trabalho das relações trabalhistas ali existentes, o que vai no sentido oposto da generalização deste ramo jurídico como forma de combate à exclusão social no país, consoante expôs Maurício Godinho Delgado.

Para ir além, ao se compreender a uberização como um modelo crescente de gerenciamento de mão de obra, que alcança diversas modalidades do setor de prestação de serviços, é possível que estejamos diante de uma tentativa de desconstituição do Direito do Trabalho enquanto garantia fundamental, constitucionalizada - como veremos em seguida - uma vez que toda a massa de trabalhadores uberizados está à margem da proteção propiciada por este ramo jurídico e, em decorrência disso, condenados à máxima precarização.

### **3.2. O Trabalho Digno como um direito fundamental resguardado pela Constituição de 1988**

A Constituição brasileira de 1988, de acordo com o que nos expõe Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018) foi firmada sobre três pilares de sustentação, quais sejam: “*a) a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; b) a arquitetura principiológica humanística e social da Constituição da República; c) a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana*” (DELGADO, DELGADO, 2018, p. 21-22). Nesse sentido, O Estado Democrático de Direito se constitui a partir da pessoa humana, com sua dignidade, ocupando o centro do ordenamento jurídico, segundo explica Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (2018).

A dignidade da pessoa humana está presente em nossa Magna Carta nos Títulos I - “Dos Princípios Fundamentais”, II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, VII - “Da Ordem Econômica e Financeira” e VIII - “Da Ordem Social” (LEMOS, 2018).

Já a sociedade política, democrática e incluyente aparece no Título I - “Dos Princípios Fundamentais” e no Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, enquanto que a estrutura do Estado e seus entes, com caráter evidentemente democrático e inclusivo pode ser visto no Título III - “Da Organização do Estado”, Título IV - “Da Organização dos Poderes”, Título V - “Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas” e do Título VI - “Da Tributação e do Orçamento” (LEMOS, 2018).

O Trabalho foi estabelecido enquanto direito social pelo artigo 6º da Constituição, que assim determina: *São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e*

*à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição* (Brasil, 1988). Além disso, o artigo 7º da Constituição também elenca uma série de direitos trabalhistas e previdenciários, que segundo Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (2018) elevaram o Direito do Trabalho ao *status* constitucional, ampliando a proteção ao trabalhador urbano e rural, bem como estabelecendo direitos mínimos de melhoria de condição social para estes. Tais artigos, por se inserirem no Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, não são passíveis de alteração por se tratarem de Cláusulas Pétreas, nos termos do artigo 60, §4º, IV da Constituição Federal, que determina que “*não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais*” (Brasil, 1988).

Importante destacar que, conforme Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (2018) conceitua, direitos fundamentais são aqueles direitos da pessoa humana reconhecidos e positivados na esfera jurídica de algum Estado.

Nos tempos presentes, Lemos (2018) afirma que o Estado Democrático de Direito encontra-se em crise, uma vez que as práticas neoliberais - tais quais aquelas implementadas na legislação trabalhista - têm esvaziado o conceito de dignidade da pessoa humana. Cristiano Paixão (2018) vai falar em “crise constitucional”, que para ele tem uma característica distintiva: “ela é uma crise desconstituente”, precisamente porque instaura um movimento de desconstitucionalização dos direitos e garantias fundamentais, tais quais a Emenda Constitucional 95 - citada pelo autor - que estipulou um teto de gastos públicos, inviabilizando o investimento em uma série de áreas fundamentais para a concretização dos direitos fundamentais, tais quais saúde e educação, e a própria reforma trabalhista - Lei nº 13.467/2017 - que flexibilizou uma série de preceitos celetistas, permitindo, dentre outras medidas, a contemporização de prerrogativas constitucionais assecuratórias do trabalho digno e protetivas da relação de emprego.

Segundo Lemos (2018), a resistência a esse cenário de crise constitucional partiria do fortalecimento da democracia e das instituições democráticas, sendo a Constituição, portanto, um mecanismo poderoso de proteção dessas garantias individuais. Para tanto, é necessário que tais direitos não se restrinjam à letra da lei, mas que possam ser realizados de forma plena na vida prática dos cidadãos. Desse modo,

ao conferir à matriz constitucional de 1988 e implementar a concepção de Direito como instrumento de civilização, a Justiça do Trabalho pode atuar para a densificação do conceito de dignidade humana, cerne do Estado Democrático de Direito. (LEMOS, 2018, p. 39)

Como se observa, a proteção ao Trabalho - com o fortalecimento do Direito do Trabalho e das instituições que garantem sua efetivação - está intimamente ligada à concretização do conceito de dignidade da pessoa humana para o Constituinte de 1988, uma vez que graças ao trabalho se faz possível não só a produção de bens materiais e imateriais para a satisfação das necessidades humanas, como também há a constituição da própria humanidade, que através do trabalho constrói sua identidade e busca o próprio reconhecimento, como já visto anteriormente.

Ocorre que, como bem pontuado por Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos (2018), dentro do atual sistema econômico vigente “*a exploração capitalista também faz do trabalho fator de negação das potencialidades humanas, degradação da subjetividade e alienação*” (LEMOS, 2018, p. 43), motivo pelo qual existe a necessidade de regulação deste trabalho por parte do Estado, no intuito de minimizar os efeitos negativos decorrentes da relação capital-trabalho. Para tanto, compreender o Trabalho enquanto direito dentro da sociedade capitalista se mostra extremamente relevante como forma de reverter as relações de dominação e exclusão presentes nesta.

Na perspectiva do direito ao trabalho inserido no sistema capitalista – no qual se reconhece a possibilidade de exploração do trabalho alheio juridicamente regulada - a ordem jurídica do Estado Democrático de Direito não admite o trabalho enquanto sujeição pessoal, mas sim como um direito, isto é, “vantagem protegida juridicamente”, o que exclui a possibilidade, ao menos do ponto de vista jurídico, de prestação de trabalho servil ou na condição análoga ao escravo – situações consideradas marginais à luz do Direito e inscritas, portanto, na ilegalidade. (LEMOS, 2018, p. 44)

Sendo assim, só se pode admitir a existência de determinado trabalho quando este for garantidor de um patamar mínimo de inclusão, ou seja, nosso ordenamento jurídico não pode outorgar formas de trabalho que tenham por base a sujeição pessoal ou a degradação da condição humana, porquanto “*o enquadramento do trabalho digno como direito fundamental afasta a viabilidade jurídica de reconhecimento de hipóteses de trabalho exercido em condições indignas*” (LEMOS, 2018, p. 44).

Gabriela Neves Delgado (2006), ao classificar o trabalho enquanto suporte de valor, aduz que:

Como exemplo, tem-se o trabalho como depositário de valor. Se o trabalho for penoso, insalubre ou perigoso, o valor apreendido é negativo; caso o trabalho seja realizado em condições dignas, possibilitando que o trabalhador se reconheça na sua condição humana por meio de sua identidade social, tem-se um valor positivo. Perceba-se: o suporte é o mesmo, o trabalho; o que varia é a sua qualificação. (DELGADO, 2006, p. 71)

Neste seguimento, cabe lembrar alguns diplomas jurídicos internacionais que também demonstram a preocupação em assegurar a existência de um trabalho digno, como o artigo 23,

§1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos que dispõe que “*toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego*”<sup>43</sup>. De igual modo, o art. 6.º do Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais define que “*Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, escolhida ou aceita*”<sup>44</sup>.

Para Lemos (2018), então, o trabalho, nos marcos do sistema capitalista, “*somente se viabiliza em sua “conotação ética” e revestido de dignidade, se assegurado como direito fundamental sujeito à proteção jurídica do Estado*” (LEMOS, 2018, p. 46).

Gabriela Neves Delgado (2006), ainda, afirma que

O trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano. Por esta razão é que se defende a tese de que, pelo menos, os direitos trabalhistas alçados à qualidade de indisponibilidade absoluta sejam assegurados a todo e qualquer trabalhador. (DELGADO, 2006, p. 75)

Por direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, Delgado elenca, no caso brasileiro, aqueles que são capazes de assegurar ao trabalhador o patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho digno. Divididos em três eixos, o primeiro deles refere-se aos direitos trabalhistas presentes em normas de tratados e convenções internacionais assinadas pelo Brasil, bem como as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que foram ratificadas pelo país. No segundo eixo de direitos de indisponibilidade absoluta, tem-se os preceitos cristalizados pela Constituição Federal de 1988, que, como já visto, estabelece em seu artigo 7º a proteção do trabalho enquanto direito social. Por fim, o terceiro eixo de direitos trabalhistas indisponíveis de forma absoluta é aquele em que presente as normas infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, é possível perceber que o trabalho exercido pelos indivíduos na uberização destoa daquele consagrado e incitado pelo nosso ordenamento jurídico, seja nos termos da Constituição da República Federativa de 1988, seja com base nos diplomas internacionais aqui mencionados. Trata-se de um trabalho incapaz de agregar valor positivo ao trabalhador, uma vez que não se reconhece a figura deste enquanto parte de uma relação de

---

<sup>43</sup>Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em:

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)

<sup>44</sup> Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3321.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm)



emprego e, por isso, retira-se a tutela do Direito do Trabalho, num processo de desconstitucionalização do direito à proteção da relação trabalhista ali exercida.

A uberização é, portanto, uma forma de gerenciamento de mão de obra através de aplicativos eletrônicos que burla a legislação trabalhista ao classificar o trabalhador como autônomo, esvaziando, conseqüentemente, a proteção pelo Direito do Trabalho - proteção esta que é constitucionalizada, por se tratar de garantia fundamental da pessoa humana. Em decorrência disto, forja-se uma nova forma de relação de trabalho, que passa a ser compreendida externamente à própria Constituição Federal, resultando nada mais, nada menos, que na completa precarização do trabalho e do trabalhador.

## Conclusão

Como visto, o fenômeno da uberização, apesar de recente, tem se mostrado decisivo na construção de um novo horizonte para as relações trabalhistas no país e no mundo. Isso porque, consoante observado no primeiro capítulo, há um número crescente de indivíduos que passa a ser inserido na dita economia do compartilhamento, tendo em vista o desenvolvimento de tecnologias móveis aliado à dissipação da internet pelo globo, bem como o aumento do desemprego e a expansão do trabalho informal.

Ocorre que, por se tratar de uma nova configuração de hierarquização, intermediação, fragmentação e determinação de funções na cadeia produtiva, o fenômeno da uberização estabelece uma forma inédita de subordinação do trabalho ao capital sem a presença de um contrato ou a intermediação de um emprego formal. Por conta disso, o que se extrai da percepção geral dos indivíduos, bem como do discurso disseminado pelas empresas, e até mesmo das decisões judiciais a esse respeito dentro e fora do país, é que a relação estabelecida na uberização se limitaria à uma mediação entre os dois pólos de uma ligação - prestador e consumidor - exercida pela empresa, através de um aplicativo. Desse modo, o trabalhador que presta o serviço não passaria de um trabalhador autônomo, ou mesmo, de um empreendedor de si mesmo, tendo em vista a ausência de vínculo de emprego com a empresa intermediadora, bem como sua ampla autonomia no curso da realização do serviço.

No presente estudo, contudo, é possível perceber a falácia por trás do discurso da autonomia do trabalhador uberizado. É nítido que se trata de um tipo de ocupação realizada por aqueles que aceitam se submeter às piores condições de trabalho como forma de escapar do desemprego. São inúmeros os riscos a que se conformam todos os dias: jornadas extenuantes, labor em horário noturno, cansaço, aumento do número de acidentes de trabalho, aumento do número de assaltos diante da fragilidade da profissão. O trabalho sob demanda remunera nada mais do que o serviço prestado, sem garantir qualquer outro direito que, numa relação de emprego, seria assegurado.

Nesse sentido, a ausência de liberdade e autonomia pode ser percebida à medida que trabalhar nessas condições não se trata de uma escolha, mas de uma necessidade imposta pelas dificuldades da vida material no capitalismo. A ilusão no discurso de que se trabalha “sem patrão”, onde cada trabalhador teria independência para fazer sua própria jornada, é facilmente desmistificada quando se percebe que, na verdade, a empresa-*app* intermediadora

da prestação do serviço é quem estabelece todas as “regras do jogo”, sem arcar, contudo, com nenhum ônus da produção.

Tais empresas adotam o controle digital do trabalhador por meio de uma série de mecanismos, tais quais o sistema avaliativo, que consiste no julgamento da qualidade dos serviços prestados por parte dos usuários por meio de nota atribuída àquele trabalhador; o sistema de “gamificação”, que como visto, refere-se a um método de bônus, benefícios e premiações para os trabalhadores pelo cumprimento de determinadas tarefas estabelecidas pelo aplicativo, impulsionando o aumento na quantidade de tempo trabalhada e no montante de serviço realizado; a contratação de psicólogos para, a partir da análise do comportamento humano, fazer com que os prestadores de serviço trabalhem mais intensamente; dentre outras regras a serem estabelecidas pela empresa e impostas a este trabalhador que não possui qualquer possibilidade de questionamento das decisões tomadas.

O ápice do controle digital pode ser percebido através da existência de um algoritmo - por trás de todos esses aplicativos - que define os preços a serem cobrados em cada serviço e ainda distribui qual a porcentagem desse valor que irá para o trabalhador, e qual parcela restará com a empresa. Ou seja, o trabalhador, ainda que se sujeite ao labor constante diariamente - sem tempo livre para viver a dimensão da vida que existe do lado de fora do trabalho - só consegue auferir um ganho financeiro proporcional ao que determina o algoritmo, que é construído e elaborado pela empresa.

Além disso, esta monografia também pode concluir que na nossa sociedade atual há uma tendência a se rejeitar a figura do trabalho que é destituído da possibilidade de gerar grandes experiências. Nesse contexto, desponta a figura do trabalho como vocação, que é aquele trabalho vivenciado como realização pessoal, com experiências gratificantes, honra, respeito e notoriedade, mas que somente pode ser realizado por uma minoria muito privilegiada, tais quais empresários, pessoas jurídicas e empreendedores autônomos. Dessa maneira, há um estímulo para que trabalhadores busquem este trabalho que seja consagrado e aclamado pela estética do consumo, o que significa dizer que estes trabalhadores absorvem o discurso de que podem ser empresários de si mesmos, muito embora estejam, em verdade, laborando sob condições árduas e pouco frutíferas de trabalho.

Somado a isso, tem-se ainda que o modelo de produção atual, da acumulação flexível, proporcionou um processo de individualização do trabalhador, que passa a ser não só produto dessa realidade atual, mas também uma estratégia dos empregadores para aproximar o trabalhador dos objetivos da empresa através de um engajamento subjetivo. Com isso, os

trabalhadores não mais encontram sua identidade pessoal no reconhecimento e pertencimento enquanto classe trabalhadora, mas sim através da própria empresa. Dentro desta lógica, cada indivíduo passa a acreditar que é responsável pelo próprio futuro e pela sua condição de empregabilidade, motivo pelo qual se intensifica na sociedade a linha discursiva de fortalecimento ao espírito empreendedor como alternativa àqueles destituídos da proteção salarial e dos direitos trabalhistas propiciados pela relação de emprego.

Ocorre que, como já constatado, o fenômeno da uberização não se trata de uma atividade empreendedora para aquele que presta o serviço e vende sua força de trabalho. Tem-se, na verdade, uma forma de expropriação secundária do trabalhador, que já se encontra secularmente expropriado dos meios de produção e passa, agora, a se sujeitar a novas formas secundárias de subordinação do trabalho. Trata-se da subordinação direta do trabalho ao capital, sem a mediação de qualquer emprego ou contrato. Na uberização, há a extração de sobre-valor do trabalhador e esta pode ser percebida quando se verificam os lucros descomunais das empresas de tecnologia, ao passo que os indivíduos que laboram cotidianamente em suas respectivas atividades recebem uma remuneração muito aquém.

O que se percebe, na verdade, é que há uma expansão da propriedade capitalista contemporânea que não mais se limita aos meios diretos de produção, mas sim, que tem como propriedade fundamental a capacidade de colocar em funcionamento os meios de produção e de agenciar a força de trabalho. Ou seja, o fato de que, na uberização, os trabalhadores é que possuem a propriedade das ferramentas de produção - tais como o carro, a motocicleta, a bicicleta, o celular, etc. - não os torna empresários, porquanto não possuem o controle sobre a propriedade da capacidade de agenciar e tornar viável a união entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor.

Nesse cenário, esse indivíduo uberizado que é lido pelo ordenamento jurídico como autônomo ou empresário sofre, na prática, um apagamento jurídico-fictício da sua condição de trabalhador, o que acarreta, por conseguinte, na impossibilidade de haver a proteção pelo Direito do Trabalho. Tal ramo jurídico, como visto no último capítulo, teve enorme importância no sistema capitalista, na medida em que garantiu a melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica, assegurou o caráter progressista e modernizante das relações de trabalho do ponto de vista econômico e social e ainda cumpriu com sua função civilizatória e democrática.

A ausência da proteção pelo Direito do Trabalho das relações uberizadas acarreta na retirada do trabalho como um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal. Isso

porque, ao passo em que mais e mais indivíduos se inserem no mercado de trabalho uberizado, cada vez mais passam a existir trabalhadores destituídos da proteção fundamental ao trabalho consagrada pelo nosso ordenamento jurídico-constitucional.

Conforme se verificou, a Constituição Brasileira de 1988, ao tratar do trabalho como um Direito Social, inserido no Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, não admite o trabalho que não seja garantidor da dignidade da pessoa humana, ou seja, a proteção constitucional em questão afasta a viabilidade jurídica de reconhecimento de hipóteses de trabalho exercido em condições indignas.

Por tudo exposto, é possível concluir que a uberização remonta uma relação de trabalho que é incapaz de agregar um valor positivo ao trabalhador, uma vez que ausentes todas as formas de garantia de direitos trabalhistas - ante a impossibilidade da tutela pelo Direito do Trabalho - acarretando, assim, num processo de desconstitucionalização do direito à proteção da relação trabalhista ali exercida.

## Referências Bibliográficas

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

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://bit.ly/2OwqZCJ>>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://bit.ly/335EVsE>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BAUMAN, Zygmunt. **Trabajo, consumismo y nuevos pobres**. Trad. Victoria de Los Angeles Boschiroli. Barcelona: Editorial Gesida, 2000. p. 43-70, cap. 2.

BRASIL. **Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/34a5XjQ>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **CC 164544/MG**; Segunda Seção do STJ; Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data de publicação: 04/09/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/2OtOkVy>>.

BRASIL. **Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Brasília: Casa Civil, 1999. Disponível em: <<https://bit.ly/2OCaPrz>>.

BRIANEZI, Katy. **“Pejotização”, você sabe o que significa.** JusBrasil, 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/33amTFE>>. Acesso em: 23 out. 2019.

**California adopts stricter test for independent contractor status.** Pepper Hamilton LLP, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2Oc3EHD>>. Acesso em: 18 set. 2019.

COSTA, Cristiane. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas.** Uber, Brasil. Disponível em: <<https://ubr.to/2QEY7e5>>. Acesso em: 09 set. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - nº 49 / Jul. - Dez, 2006.**

\_\_\_\_\_. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista TST**, Brasília, vol. 77, nº 3, jul/set 2011.

DELGADO, Gabriela Neves, RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista TST**, Brasília, vol. 79, nº 2, abr/jun, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2017. p. 114-152, cap. IV.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** 4ª ed. São Paulo. LTr, 2017. p. 75-93, cap. IV.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei 13.467/2017. 2.ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

ESTADOS UNIDOS, District Court Northern District of California. Nº C-13-3826 EMC. Data: 11/03/2015. Disponível em: <<https://www.uberlawsuit.com/OrderDenying.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2019.

FÁBIO, André Cabette. **Este estudo afirma que o Uber só é barato porque os motoristas ganham mal.** Nexo Jornal, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2D3OYUe>>. Acesso em 14 out. 2019.

**GIG a uberização do trabalho.** Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: 2019. 1 vídeo (60 min.). Disponível em: <<https://globosatplay.globo.com/globonews/v/7781574/>>. Acesso em: 2 set. 2019.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich, OLIVEIRA, Lourival José. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, v.4, nº 1, p. 177-194, jan/jun, 2018.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da Fonseca. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. **XXXI Congreso Alas Uruguay**, 2017.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Artigo apresentado no **Colóquio Marx e o Marxismo** v.5, n.8, jan/jun 2017.

JAKITAS, Renato. **12h por dia, 7 dias por semana, R\$936: como é pedalar fazendo entregas por aplicativo.** São Paulo tem 30 mil entregadores ciclistas de apps, a maioria entre 18 e 27 anos, faixa etária que mais sofre com o desemprego. Estadão, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2KHG1o4>>. Acesso em: 13 out. 2019.

LEMOS, M. C. A. M. **Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** Brasília: Universidade de Brasília, 2018.

MAGNO, Attila, BARBOSA, Silva. O Empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de sociologia e política** V. 19, nº 38: 121-140, 2011.



MARX, Karl. **O Capital**. Livro 1, tomo 2, capítulo XIX (“O salário por peça”). São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MELO, Caroline. **Uber: a história da startup mais valiosa do mundo**. Disponível em: <<https://bit.ly/2QEHO0v>>. Acesso em: 07 set. 2019.

**Motorista da Uber morre após ser esfaqueado em Londrina, diz polícia**. Homem entrou em luta corporal com pelo menos uma pessoa antes de morrer, de acordo com a Polícia Civil; caso foi registrado na manhã deste domingo (4). Portal G1, Curitiba, 2018. Disponível em: <<https://glo.bo/33awtIo>>. Acesso em: 16 set. 2019.

**Motoristas do Uber pede reembolso milionário em ação judicial nos EUA**. Cálculo diz que eles teriam direito a US\$ 730 mi se fossem funcionários. Advogados da Califórnia e Massachusetts abriram ação coletiva. Portal g1. Disponível em: <<https://glo.bo/335dEX7>>. Acesso em: 15 set. 2019.

PAIXÃO, Cristiano. **30 anos: crise e futuro da Constituição de 1988**. Podemos identificar dois desfechos para a crise constitucional desencadeada em 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2qpWJBy>>. Acesso em 03 nov. de 2019.

RIO GRANDE DO SUL, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. **71007903826**; 4ª Turma Recursal Cível; Relatora: Desembargadora Glaucia Dipp Dreher. Data da publicação: 28/08/2018.

SCHEIBER, Noam. **How Uber uses psychological tricks do push its drivers' buttons**. NY Times, 2017. Disponível em: <<https://nyti.ms/33awTOY>>. Acesso em: 23 set. 2019.

SILVA, Juliana Coelho Tavares, CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Universidade Federal da Paraíba: Cadernos de Direito Actual n° 7** Extraordinário, 2017. p. 257-271.

SOARES, Roberta. **Taxistas estão virando motoristas da Uber e da 99.** Jornal do Comercio, Pernambuco. Disponível em: <<https://bit.ly/2XygmU3>>. Acesso em: 13 set. 2019.

UBER do Brasil tecnologia LTDA. **Termos e condições.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acesso em: 20 set. 2019.