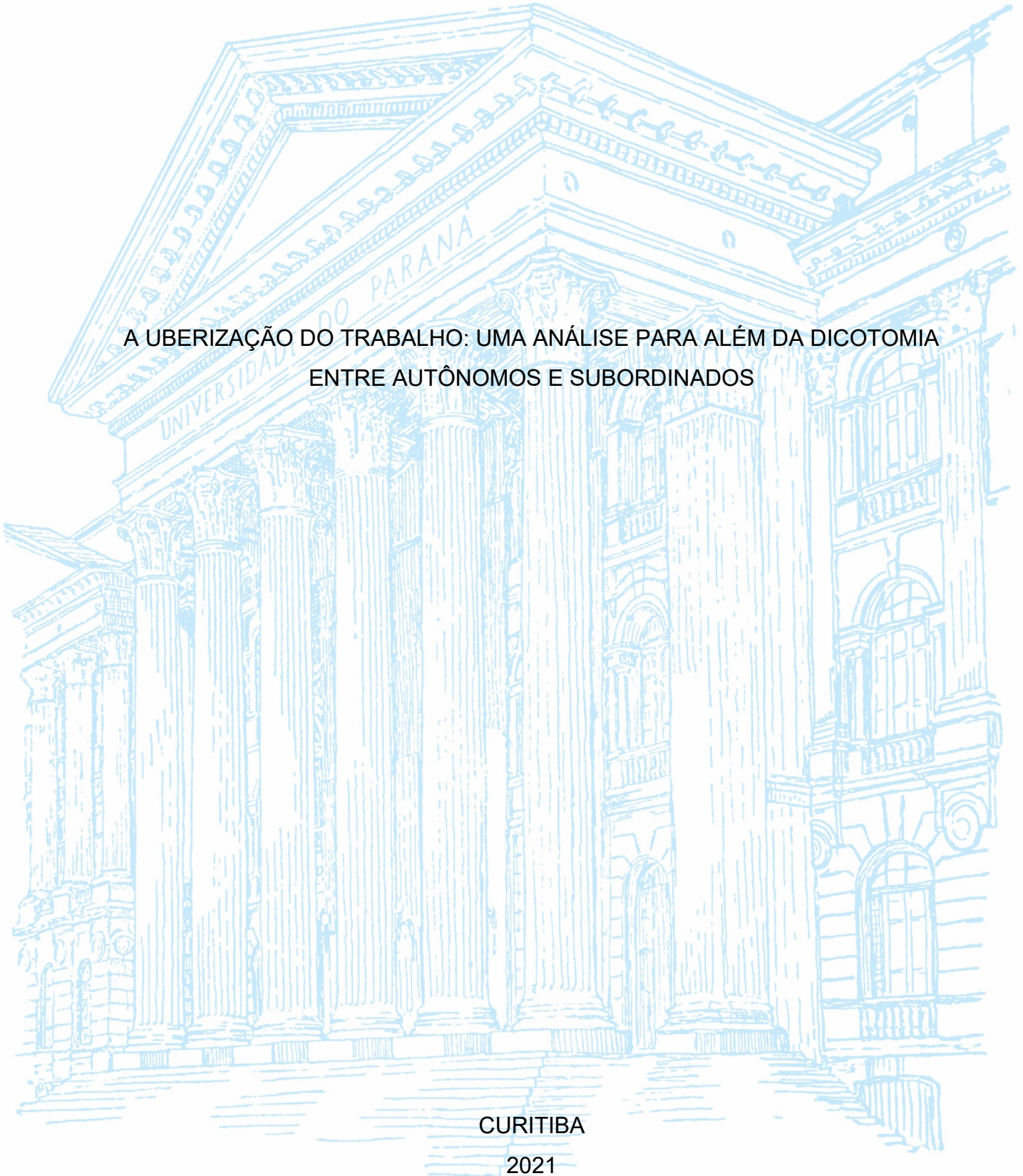


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCIANA NOWICKI GIESE

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA DICOTOMIA
ENTRE AUTÔNOMOS E SUBORDINADOS



CURITIBA

2021

LUCIANA NOWICKI GIESE

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA DICOTOMIA
ENTRE AUTÔNOMOS E SUBORDINADOS

Artigo apresentado ao curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior.

CURITIBA

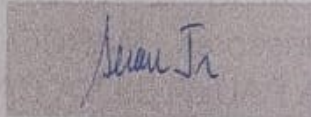
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE PARA ALÉM DA DICOTOMIA ENTRE AUTÔNOMOS E SUBORDINADOS

LUCIANA NOWICKI GIESE

Monografia apresentada ao curso de Graduação no
Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências
Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte
banca examinadora:

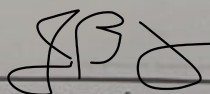


MARCO AURÉLIO SERAU JUNIOR
Orientador

Coorientador



ANA PAULA SILVA CAMPOS MISKULIN
1º membro



JULIANA BENÍCIO XAVIER
2º membro

A uberização do trabalho: uma análise para além da dicotomia entre autônomos e subordinados

Luciana Nowicki Giese

RESUMO

As transformações vivenciadas ao final do século XX contribuíram com a difusão das tendências de flexibilização e desregulamentação no mundo do trabalho contemporâneo, o que foi simbolicamente consagrado no Brasil com a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 (Lei nº 13.467/17). O enfraquecimento da legislação trabalhista e a disseminação da Indústria 4.0 foram fundamentais para o desenvolvimento de postos de trabalhos permeados pelas tecnologias informacionais. A digitalização do trabalho passou a ser fomentada no Brasil em 2014 pela empresa Uber Technologies Inc, mediante as atividades de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias via plataformas digitais. Atualmente, com o desenrolar massivo dessas atividades, a uberização do trabalho tem sido objeto de debate na doutrina e jurisprudência trabalhista, uma vez que o sistema de trabalho implantado originalmente pela Uber não sustenta qualquer garantia social às trabalhadoras e aos trabalhadores uberizados. Neste viés, destaca-se a importância de se fomentar um debate sobre alternativas paralelas à dicotomia entre autônomos e subordinados, objetivando a consagração imediata de proteções sociais mínimas contra a superexploração desses sujeitos.

Palavras-chave: 1. Uberização do trabalho; 2. Uber; 3. Reforma Trabalhista; 4. Indústria 4.0; 5. Economia compartilhada.

RESUMEN

Las transformaciones ocurridas al final del siglo XX contribuyeron para la difusión de las tendencias de flexibilización y desregulación en el mundo del trabajo contemporáneo, lo que fue símbolo la Reforma Laboral aprobada en el Brasil en 2017 (Ley nº 13.467/17). El debilitamiento de la legislación laboral y la diseminación de la Industria 4.0 fueron fundamentales para el desarrollo de puestos de trabajo permeados por tecnologías informacionales. Se ha fomentado la digitalización del trabajo a partir de 2014, cuando la empresa Uber Technologies Inc, por medio de actividades de transporte de personas y de entrega de mercancías por plataformas digitales. Actualmente, con el gran desarrollo de las actividades, la uberización del trabajo es objeto de debates en la doctrina y jurisprudencia laboral, una vez que el sistema de trabajo implantado originalmente por la Uber no soporta garantías sociales a las trabajadoras y los trabajadores uberizados. En esta perspectiva, se destaca la importancia de fomentar un debate acerca de alternativas paralelas a la dicotomía entre autónomos y subordinados para la consagración inmediata de protecciones sociales mínimas contra la superexplotación de estos sujetos.

Palabras clave: 1. Uberización del trabajo; 2. Uber; 3. Reforma Laboral; 4. Industria 4.0; 5. Economía compartida.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: COMO CHEGAMOS AONDE ESTAMOS?.....	9
2.1 PULVERIZAÇÕES NORMATIVAS: O MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO APÓS AS REVOLUÇÕES DO SÉCULO XX.....	14
3 AFINAL, O QUE É A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO?.....	16
3.1 UMA BREVE ANTESSALA: ECONOMIA COMPARTILHADA OU ECONOMIA DE BICO?.....	17
3.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
4 PERSPECTIVAS PARALELAS AO TUDO OU NADA: CAMINHOS ALTERNATIVOS PARA A GARANTIA DE UM MÍNIMO SOCIAL AOS TRABALHADORES UBERIZADOS. 26	26
4.1 PERSPECTIVAS PREVIDENCIÁRIAS: UM CAMINHO POSSÍVEL A PARTIR DA LEI 13.640/18.....	27
4.2 PERSPECTIVAS A PARTIR DA SAÚDE BIOPSISSOCIAL: COMO RESPONSABILIZAR AS PLATAFORMAS PELA VIOLAÇÃO DO DEVER DE PROTEÇÃO À SAÚDE?.....	30
5 CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS.....	35

1 INTRODUÇÃO

Vivemos na era da sociedade digital sem fronteiras, da inteligência artificial, da nuvem, dos algoritmos e das revoluções que ocorrem na velocidade de um ou dois cliques. A tecnologia, que se renova constantemente, assume um importante papel no processo de reestruturação produtiva do capital financeiro, viabilizando formas de trabalho mais flexíveis, dinâmicas e até então inimagináveis no contexto puramente industrial¹.

Atividades tradicionais, como transporte e entregas, passaram a ser dirigidas por aplicativos/plataformas digitais que intervêm na seleção e gestão da força de trabalho²: basta que a trabalhadora e o trabalhador preencham os requisitos impostos para iniciar a execução de seus serviços de acordo com a plataforma, como ocorre no sistema da empresa Uber Technologies Inc.

O sucesso – e o fracasso – da aderência das trabalhadoras e dos trabalhadores à Uber foi expressivo, ao ponto do termo “uberização do trabalho” passar a ser utilizado tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência trabalhista brasileira, para designar um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, que atinge diversas ocupações e qualificações em escala mundial³.

No setor de transportes, as atividades de transporte de passageiros por aplicativos foram reconhecidas pelo Brasil como uma modalidade lícita de serviços em 2018 pela Lei nº 13.640, contudo, não há qualquer marco regulatório estatal a respeito das relações trabalhistas firmadas entre as plataformas digitais e as trabalhadoras e trabalhadores uberizados.

A coroação da autonomia privada nessas atividades tem despertado enorme relevância no âmbito jurídico e social, especialmente porque a engenharia gerencial das empresas-aplicativo desfigura e mascara a subordinação dos prestadores de

1 MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 41-51.

2 FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 13-19.

3 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 21-28.

serviço às plataformas. A própria noção de trabalho tem sido posta em xeque na medida em que os novos conceitos, como *gig economy*, *sharing economy*, *work on-demand* e uberização, já não comportam um encaixe perfeito com o vínculo empregatício pensado para um proletariado industrial.

Imersos em um universo de completa precarização do trabalho e sem perspectivas na seara formal, mais de cinco milhões⁴ de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros depositam suas expectativas no “mercado” de trabalho criado pelos novos aplicativos, submetendo-se a lógicas produtivas inovadoras – e não menos perigosas – que tornam o sujeito proletário um “empreendedor”, um “colaborador”, um “parceiro” da empresa. Esse léxico, contudo, permite que a trabalhadora e o trabalhador gerenciem apenas sua própria miserabilidade, uma vez que o poder diretivo das atividades se concentra completamente nas plataformas digitais ao mesmo tempo em que descentraliza a execução do trabalho para uma multidão de sujeitos “independentes”.

As distorções criadas pelo modo de produção algorítmico colocam hoje milhões de proletários e proletárias em um limbo jurídico, que não lhes possibilita o reconhecimento de direitos trabalhistas. Muito embora as plataformas digitais os considerem trabalhadoras e trabalhadores autônomos, as atividades desenvolvidas em concreto contradizem e desmistificam o discurso propalado pelas empresas, trazendo à tona a realidade de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a longas jornadas, remunerados na exata medida de suas tarefas, responsáveis por todos os riscos e gastos com a atividade, pressionados pela vigilância contínua dos usuários e constantemente incentivados a intensificar seu trabalho pelas técnicas de “gamificação”.

A ausência de parâmetros normativos para regular essas atividades tem deixado inúmeras trabalhadoras e trabalhadores desprotegidos, colocando a discussão da dicotomia entre autônomos e subordinados no seio de debates públicos e de processos trabalhistas. Inobstante se admita a suma relevância dessas discussões, uma resposta definitiva sobre a existência ou não de vínculo empregatício está longe de ser dada. No entanto, a letargia estatal não pode ser uma justificativa para que essas trabalhadoras e esses trabalhadores permaneçam

4 GRAVAS, Douglas. Estadão: Na crise, aplicativos como Uber e iFood viram maior ‘empregador’ do país. **Locomotiva Pesquisa & Estratégia**, 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>. Acesso em: 12 jan. 2021.

sem qualquer tutela jurídica que lhes proporcione mínimas garantias trabalhistas e previdenciárias. Nesse sentido, revela-se importante considerar alternativas normativas mais imediatas que assegurem dignidade ao presente e ao futuro desses proletários.

É neste cerne de ideias que o primeiro capítulo busca apresentar brevemente como as transformações vivenciadas ao final do século XX consolidaram o enfraquecimento generalizado da legislação trabalhista na contemporaneidade, especialmente pelas tendências de flexibilização e desregulamentação do trabalho. Ainda, no primeiro capítulo, o texto aborda a Reforma Trabalhista e como ela garantiu a legitimidade da ausência de marcos regulatórios na uberização do trabalho no Brasil.

O segundo capítulo introduz o tema da uberização do trabalho a partir da economia compartilhada. Na sequência, traz à tona as peculiaridades da relação trabalhista desenvolvida entre as plataformas digitais e os trabalhadores, destacando a superexploração vivenciada pelos uberizados e uberizadas. Ainda, no segundo capítulo, indicam-se brevemente as limitações de se restringir os debates trabalhistas à autonomia e à subordinação.

O terceiro capítulo pretende fomentar o debate por caminhos alternativos à dicotomia entre autônomos e subordinados, mediante propostas que correspondam aos interesses das trabalhadoras e dos trabalhadores uberizados. Sem a pretensão de esgotar as discussões, apresentam-se perspectivas a partir do âmbito previdenciário e possíveis responsabilizações civis à luz do direito à saúde.

O artigo se encerra com comentários finais e conclusões provisórias sobre a uberização do trabalho para além da dicotomia entre autônomos e subordinados.

2 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: COMO CHEGAMOS AONDE ESTAMOS?

Não restam dúvidas de que o desenrolar dos fatos no século XX propiciaram transformações significativas no mundo do trabalho. Se, por um lado, a primeira metade do século consagrava a constitucionalização do Direito do Trabalho e a hegemonia do *Welfare State* nas principais potências capitalistas, por outro, a segunda metade revelava um cenário completamente oposto, de crise e transição

para um Direito do Trabalho flexível, desregulamentado e aparelhado com as diretrizes neoliberais⁵.

Obviamente, a transição paradigmática ocorre em meio a uma conjugação de fatores oriundos da seara econômica, tecnológica e organizacional, que podem ser materializados na crise do petróleo de 1973, na revolução tecnológica, na substituição da rigidez fordista/taylorista pela flexibilidade toyotista e na globalização⁶.

Ao passo que a crise econômica e petrolífera pressionava novas respostas do sistema produtivo, o avanço tecnológico revolucionava o sistema fabril e informacional, otimizando a produção com a automatização e a necessidade cada vez menor de mão-de-obra humana no interior das fábricas.

Em paralelo, sistemas de trabalho mais flexíveis passaram a ser desenvolvidos para adequar a produção ao salto tecnológico e às novas exigências do mercado: a rigidez do cronômetro taylorista e da produção em massa fordista já não respondiam adequadamente aos anseios de um mercado consumidor mais retraído e que desejava a manutenção de custos mais baixos no pós-Guerra⁷.

Vive-se, no mundo da produção, um conjunto de experimentos, mais ou menos intensos, mais ou menos consolidados, mais ou menos embrionários. O fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo) (...) sendo em alguns casos até substituídos, como a experiência japonesa a partir do toyotismo permite constatar.⁸

Ainda que diversas fórmulas tenham sido aplicadas na reformulação da organização fordista/taylorista, “foi, entretanto, o toyotismo (...) que maior impacto tem causado, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de (...) expansão que hoje atinge uma escala mundial”⁹. Em oposição à produção em massa, ao trabalho parcelado, fragmentado e individualizado, executado em unidades fabris concentradas e verticalizadas, o toyotismo aproveitava os avanços tecnológicos para reduzir o âmbito das

5 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

6 *Ibidem*.

7 MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 41-51.

8 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006, p. 23-24.

9 *Ibidem*, p. 31.

montadoras e potencializar uma produção organizada sob demanda e mínimo estoque possível¹⁰.

Os operários e as operárias toyotistas trabalhavam em grupos de trabalho e executavam várias funções ao mesmo tempo dentro de um processo produtivo flexível, que objetivava a finalização de determinadas tarefas e não mais de uma etapa completa da produção¹¹. Assim, com um âmbito de atuação reduzido, as unidades fabris passaram por um processo de horizontalização, estendendo “às subcontratadas, às ‘terceiras’, a produção de elementos básicos que no fordismo são atributo das montadoras”¹², impulsionando processos que contribuíram com o enxugamento das grandes empresas capitalistas, com a expansão da terceirização do trabalho e com a flexibilização de direitos trabalhistas:

O toyotismo se propunha em eliminar o tempo ocioso do método fordista, buscando a redução do custo da produção. O trabalho se tornou multifuncional e ainda mais controlado, uma vez que passou a ser exercido em grupos, e dessa forma, um trabalhador controlaria o desempenho do outro, posto ser necessária a atuação conjunta de todos os trabalhadores para a finalização das tarefas (GORENDER, 1997).

Assim, apenas amplificam-se os problemas do fordismo no contexto laboral. Por meio de células de trabalho, o toyotismo abre caminhos para a terceirização dos serviços. Determinados tipos de trabalho passam a permitir maior flexibilidade, principalmente no que tange à jornada laboral, uma vez que a produção não mais se baseia na finalização de uma etapa completa da produção.¹³

Ou seja, a redução do contingente de trabalhadores e trabalhadoras nas fábricas ocasionava não só a superexploração do polivalente operário toyotista, mas também a subproletarização do exército de reserva. Sob a ótica de Antunes, esse fenômeno pode ser compreendido como uma processualidade contraditória que, “de

10 *Ibidem*.

11 Segundo Martins e Almeida (2019, p. 43), “o toyotismo se propunha em eliminar o tempo ocioso do método fordista, buscando a redução do custo da produção. O trabalho se tornou multifuncional e ainda mais controlado, uma vez que passou a ser exercido em grupos, e dessa forma, um trabalhador controlaria o desempenho do outro (...) Por meio das células de trabalho, o toyotismo abre caminhos para a terceirização de serviços. Determinados tipos de trabalho passam a permitir maior flexibilidade, principalmente no que tange à jornada laboral, uma vez que a produção não mais se baseia na finalização de uma etapa completa de produção”.

12 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006, p. 35.

13 MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p.41-51.

um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços”¹⁴:

Observa-se, no universo do mundo do trabalho do capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado¹⁵.

Logo, a reestruturação produtiva propiciada pelo toyotismo complexifica e fragmenta a classe trabalhadora na medida em que reduz o número de empregados e empregadas industriais e aumenta o número de trabalhadoras e trabalhadores informais, temporários, parciais e terceirizados, alocados principalmente no setor de serviços.¹⁶ Outrossim, com o declínio das relações produtivas eminentemente industriais, o capital atinge uma nova fase, “o capitalismo financeiro, que toma por pilares o sistema bancário, as grandes instituições financeiras e o próprio mercado globalizado. O capital desmaterializa-se, impessoaliza-se e passa a circular velozmente pelo mundo”¹⁷.

Neste diapasão, o chão das fábricas perde sua concretude material e dá lugar a uma organização produtiva globalizada, tecnológica e cada vez mais desconcentrada, que modifica a morfologia do trabalho subordinado por, pelo menos, três eixos: a deslocalização do trabalho, a despersonalização do empregador e a desconcentração do capital¹⁸.

Segundo Feliciano, “a velocidade dos meios telemáticos e a globalização econômica permitem dispensar a presença física do trabalhador e reduzem a

14 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006, p. 49-50.

15 ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006, p. 49.

16 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

17 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 65.

18 *Ibidem*.

duração do ciclo de rotação do capital a níveis jamais vistos”¹⁹. A informatização global provoca a rápida migração de postos de trabalho ao longo do mundo, sendo possível que as grandes empresas terceirizem praticamente todo processo produtivo em países variados com mão-de-obra barata, vantagens fiscais etc²⁰. Em contrapartida, os sindicatos perdem a capacidade de representação e de reivindicação, tornando-se suscetíveis ao capital “na medida em que seus interlocutores capitalistas podem simplesmente buscar negócios ou espaços em territórios nos quais os sindicatos sejam mais ‘dóceis’.”²¹

Nesse sentido, a desconcentração do capital enxuga a atuação das grandes empresas à gestão do capital financeiro e ao exercício de poucas atividades essenciais, atribuindo a responsabilidade pela concretização do processo produtivo às subcontratadas e terceirizadas, “notadamente porque o patamar salarial direto e indireto nas empresas subcontratadas tende a ser menor do que nos departamentos da grande empresa, inclusive pela ação mais contundente dos sindicatos”²².

A despersonalização do empregador, por sua vez, é viabilizada pelas novas formas de gestão pós-fordistas que mitigam a subordinação jurídica clássica²³. Neste viés, figuras como a pejetização, a parassubordinação, a uberização e o trabalho autônomo são disseminadas dentro das práticas empresariais na tentativa de restringir ou, ao menos, dificultar a aplicação do Direito do Trabalho em determinados casos: a empregada e o empregado já não são trabalhadores ou operários, mas “parceiros”, “colaboradores”, “consultores”²⁴.

Cumprido destacar que a convergência de todos esses movimentos – que se retroalimentam *ad infinitum* no mundo globalizado – foi acompanhada por múltiplas vitórias neoliberais nas principais potências capitalistas²⁵ e por uma sofisticada revolução tecnológica, demarcando a nova conformação da classe trabalhadora. Se, por um lado, a Indústria 4.0 consolidou a “hegemonia informacional-digital no mundo

19 *Ibidem*, p. 74.

20 *Ibidem*.

21 *Ibidem*, p. 74.

22 *Ibidem*, p. 78.

23 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

24 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

25 Segundo Delgado (2019, p. 112), “consolidou-se nos principais centros do sistema capitalista, mediante vitórias eleitorais circunstancialmente decisivas (Margaret Thatcher, na Grã-Bretanha, em 1979; Ronald Reagan, nos EUA, em 1980; Helmut Kohl, na Alemanha, em 1982), a hegemonia político-cultural de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social — o ultraliberalismo.”

produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI”²⁶. O neoliberalismo, por outro, garantiu que a finalidade estatal se voltasse unicamente aos interesses do capital financeiro, legitimando o enfraquecimento da legislação trabalhista através da flexibilização e da desregulamentação do trabalho.

A partir deste quadro de simbioses e incertezas trazidas com a viragem do século, empresas como a Uber Technologies Inc. se utilizaram de lacunas e vazios legislativos para germinar novas técnicas produtivas, completamente permeadas pelas Tecnologias de Informação e Comunicação, que, em alguma medida, já não encontram um encaixe perfeito com os tradicionais vínculos empregatícios pensados para um proletariado industrial. Para compreender as minúcias das relações de trabalho uberizadas, que ora aparentam certa subordinação, que ora aparentam certa autonomia, passemos para uma análise de como isso foi germinado no contexto juslaboral brasileiro.

2.1 PULVERIZAÇÕES NORMATIVAS: O MUNDO DO TRABALHO BRASILEIRO APÓS AS REVOLUÇÕES DO SÉCULO XX

À luz das transformações vivenciadas ao longo do século XX, a informatização dos processos produtivos e a globalização do capital financeiro impulsionaram o aumento do desemprego e da informalização do trabalho no Brasil a partir dos anos 90, dando novas caras a uma classe trabalhadora cada vez mais terceirizada, subcontratada, informalizada e precarizada em meio à era digital: “A articulação resultante dessas mutações nos padrões produtivos e tecnológicos, incentivadas pela intensificação dos níveis de exploração da força de trabalho, constituiu-se no *leitmotiv* do capitalismo da era neoliberal no Brasil.”²⁷

Muito embora a onda de flexibilizações estivesse lançada desde os anos 90, a conjuntura brasileira se aprofundou significativamente com a aprovação da (contra)reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), que trouxe ao seio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) um conjunto de práticas de contratação flexíveis e antes consideradas ilegais:

26 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 34.

27 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 108.

A contrarreforma do trabalho que alterou cerca de 200 artigos da CLT legalizou um conjunto de práticas de contratação de trabalho antes consideradas ilegais, fraudulentas (Krein; Vêras de Oliveira, 2019). Dispôs para o mercado inúmeras possibilidades de formas de contratação flexíveis e novas modalidades contratuais. Essas modalidades emergentes, para Portella (2020), se deram com a introdução do contrato de trabalho intermitente, que consiste na prestação de serviços de forma não contínua, alternando dias, meses e/ou por algumas horas; na terceirização ampla e irrestrita, na medida em que estende para todas as atividades da empresa; e a figura do trabalhador autônomo exclusivo que, paradoxalmente, passou a permitir a contratação de trabalhadores autônomos de forma exclusiva e contínua, condições vedadas pela CLT antes da reforma. Tratou-se de um processo rápido, com pouquíssimos debates junto aos atores envolvidos.²⁸

Assim, a supressão de direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores passou a ser legitimada pelo Estado a partir de dois sentidos²⁹: pela flexibilização, que mitiga a força imperativa das normas justralhistas em prol de ditames econômicos, e pela desregulamentação, situação em que o Estado se retira do marco regulatório de determinadas relações, atribuindo a regência da matéria ao livre arbítrio da autonomia privada³⁰.

Por um lado, a reforma flexibilizou normas contratuais ao trazer novas formas de se estabelecer o vínculo empregatício, como o instituto do Contrato Intermitente (art. 452-A da CLT), que oficializa o “bico” e o “contrato zero hora” de forma extremamente controvertida por manter empregados registrados sem assegurar salário e tampouco trabalho. Para Silva, “a figura é assustadora porque poderá resolver os índices de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada (nem vamos falar de dignidade assegurada, pois isso já seria ir longe demais).”³¹ No mesmo sentido, a inserção da prevalência do negociado sobre o legislado autorizou a prevalência da autonomia negocial sobre os diplomas legislativos (art. 611-A da CLT), modificação que “evidencia o enorme espaço que se quis abrir à negociação coletiva trabalhista, particularmente na direção de piorar as condições de contratação e gestão da força de trabalho no País”³².

28 BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 100, n. 34, p. 141-166, set./dez. 2020, p. 145.

29 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

30 FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

31 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 74.

32 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 78.

Por outro lado, a reforma desregulamentou o trabalho ao garantir a exclusão do trabalhador autônomo exclusivo e contínuo do arcabouço normativo pactuado na CLT (art. 442-B da CLT), constituindo um “incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia”³³. Para Souza, o “legislador anda mal quando tenta adulterar natureza jurídica de uma parcela ou de uma relação. (...) A solução mais confusa é ele próprio vir afirmar que não existe relação de emprego onde há potencial para ocorrer relação de emprego”³⁴.

Ou seja, ambos os sentidos instauram uma precarização ainda mais profunda no mundo do trabalho brasileiro, uma vez que as empresas passam a contar com um mosaico de possibilidades para reorganizar o processo produtivo a partir de trabalhos completamente desregulamentados³⁵. Neste viés, a porosidade normativa se tornou o substrato essencial para a reprodução de novas formas de trabalho completamente permeadas por tecnologias informacionais, que subvertem papéis, alteram o léxico empresarial e colocam uma multidão de trabalhadoras e trabalhadores proletários como colaboradores, empreendedores de si mesmos.

Uma expressão desses novos postos de trabalho se dá no âmbito das plataformas digitais, especialmente no setor de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias em decorrência do caráter precursor da empresa Uber Technologies Inc no Brasil. Atualmente, a doutrina e a jurisprudência nacional têm se referido ao termo “uberização do trabalho” para nomear as novas relações inauguradas pela Uber, um fenômeno complexo, desregulamentado e que tem ameaçado gravemente o futuro a um trabalho digno no Brasil.

3 AFINAL, O QUE É A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO?

Qualquer discussão sobre a uberização do trabalho exige, em primeiro lugar, uma breve visita ao sistema econômico que originou a matriz colaborativa tão propagada pelas plataformas digitais e que, com muito sucesso, desafiou os tradicionais sistemas corporativos, aproveitando-se da ampla conectividade digital

33 *Ibidem*, p. 77.

34 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 68.

35 LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019.

entre as pessoas para inaugurar relações que se sustentam pelo acesso e não mais pela posse: a economia compartilhada.³⁶

3.1 UMA BREVE ANTESSALA: ECONOMIA COMPARTILHADA OU ECONOMIA DE BICO?

Atividades como dar uma carona ou hospedar viajantes não são uma realidade humana exclusiva do século XXI, contudo, é certo que a massificação do acesso à tecnologia comunicativa, dada por *smartphones* e internet banda larga, possibilitou que o ato de compartilhar se tornasse um solo fértil ao desenvolvimento de trocas econômicas entre indivíduos totalmente desconhecidos, mas conectados por grandes plataformas digitais.³⁷

Atualmente, as tecnologias digitais viabilizam a incorporação de comportamentos familiares³⁸ em relações produtivas inovadoras, que interligam uma multidão de consumidores e de microempreendedores por meio de *softwares* e aplicativos³⁹, como a Uber, o Airbnb, o BlaBlaCar e o iFood, desenhando os traços de uma nova manifestação do capitalismo contemporâneo: a economia compartilhada.

Sob a ótica de Sundararajan⁴⁰, a economia compartilhada jamais poderia se apresentar como tal se não tivesse sido acompanhada de uma suficiente digitalização, que garantisse a segurança das trocas realizadas entre indivíduos completamente desconhecidos entre si. Se hoje entramos no carro de alguém que não conhecemos, para nos deslocarmos até um destino determinado, é justamente porque confiamos na segurança e na credibilidade dada pela plataforma digital e pelo sistema de avaliações e comentários dos próprios usuários, o que seria inimaginável no século passado.

A economia passa a se desenvolver em espaços digitais cada vez mais sofisticados e menos corporativos, redesenhando relações produtivas mais

36 SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução por André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

37 *Ibidem*.

38 *Ibidem*.

39 LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019

40 SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução por André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

interativas, flexíveis e até incompatíveis com a quadratura das normas estatais⁴¹. Inobstante algumas plataformas digitais efetivamente se pareçam com mercados que facilitam o empreendedorismo – como o Airbnb – outras tantas – como a Uber e o iFood – parecem ser empresas que utilizam prestadores de serviços como se empregados fossem, mas sob o véu da “colaboração” propagada pela economia compartilhada.

Ao contrário de outras plataformas voltadas à economia compartilhada, o sistema de negócios realizados pela Uber não pressupõe uma relação de usuário para usuário, mas uma relação trilateral em que a empresa “têm ingerência direta no negócio e o controla, direcionando o motorista que fará a corrida, fixando preços, concedendo descontos e proibindo o contato direto entre motoristas e usuários”⁴². Assim, segundo Miskulin, “a dinâmica adotada pela empresa Uber hoje não se amolda às características da economia colaborativa, embora com ela tenha certas semelhanças”⁴³

No mundo do trabalho as distorções da uberização aos preceitos da economia compartilhada se tornaram tão evidentes que o fenômeno passou a ser compreendido como o braço direito da economia de bico ou *gig economy*, “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadoras e trabalhadores independentes”⁴⁴. A uberização, através da perspectiva da *gig economy*, fomenta “uma crescente adesão a um trabalho que vai perdendo as formas socialmente reguladas e estabelecidas que lhe conferem a concretude de ser trabalho”⁴⁵. Neste viés, as trabalhadoras e os trabalhadores perdem sua identificação enquanto sujeitos proletários ao transitarem entre atividades instáveis e não mais reconhecidas profissionalmente: a profissão se

41 *Ibidem*.

42 MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 59.

43 *Ibidem*, p. 59.

44 FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 15.

45 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 98, n. 34, p. 111-126, jan./abr. 2020, p. 121.

torna bico, trabalho amador realizado por uma multidão indefinida de prestadores de serviço.

3.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A incorporação da digitalização se deu de tal forma nas últimas décadas que a espera não parece ser mais uma opção para quem carrega dezenas de aplicativos que ocupam o espaço de apenas um *smartphone* em mãos. Caminhar até um ponto de ônibus ou de táxi não parece tão sedutor quanto ter acesso a um motorista particular em poucos minutos e em qualquer hora do dia, sabendo, desde logo, quanto tempo demoraremos para chegar no local desejado e o quanto gastaremos com isso⁴⁶.

Assim, a demanda por atividades flexíveis se tornou parte da rotina e dos hábitos de consumo de parte dos atores sociais, fortalecendo a disseminação de formas de trabalho uberizadas, que se realizam através de uma interconexão virtual e triangular: uma plataforma digital intermedeia o encontro entre um número indefinido de consumidores e prestadores de serviço através de um aplicativo, que estipula as exatas condições de como essa conexão será realizada. Para iniciar o serviço, basta que a trabalhadora e o trabalhador se cadastrem na plataforma, preencham os requisitos mínimos e aguardem um chamado através do aplicativo.

A empresa Uber, por exemplo, conta com 5 milhões de motoristas, entregadoras e entregadores em todo o mundo, sendo que 20% deles, o correspondente a 1 milhão, estão no Brasil⁴⁷. Além dela, outras plataformas se destacam no cenário nacional, como a chinesa 99 que conta com 600 mil motoristas cadastrados⁴⁸. O Instituto Locomotiva⁴⁹, por sua vez, indica que aproximadamente

46 MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 55-65.

47 UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Sem ano. Não paginado Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 12 jan. 2021.

48 99 APP. **O ponto de partida da 99 são as pessoas**. Sem ano. Não paginado Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

49 GRAVAS, Douglas. **Estadão: Na crise, aplicativos como Uber e iFood viram maior 'empregador' do país. Locomotiva Pesquisa & Estratégia**, 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>. Acesso em: 12 jan. 2021.

5,5 milhões de brasileiros e brasileiras trabalhavam como motoristas de aplicativos em 2019.

Evidentemente, como demonstram os dados numéricos, a facilidade de inserção neste “mercado de trabalho” – que não contrata, não demite, não seleciona e também não garante direitos – foi amplamente recepcionada pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras, que já não encontram perspectivas na seara do trabalho formal, especialmente a partir do quadro de desemprego estrutural ocasionado pelas mudanças do século XX.

No Brasil, o despertar desse sistema produtivo se deu inicialmente no setor de transportes com a chegada da empresa Uber Technologies Inc. em 2014, tendo sido definitivamente reconhecido como uma modalidade de transporte remunerado, privado e individual de passageiros com a Lei nº 13.640/2018.

Apresentando-se como uma empresa de tecnologia voltada à economia compartilhada, a Uber disponibiliza uma plataforma digital *online* que intermedeia a oferta e procura entre motoristas/entregadores e usuários que desejam se deslocar pela cidade ou simplesmente pedir uma refeição via *delivery*. A empresa considera os prestadores de serviço como empreendedores de si mesmos, colaboradores e parceiros da plataforma, que exercem trabalho autônomo. Entretanto, o modelo laboral desenvolvido pela Uber evidencia que a empresa é muito mais do que uma mediadora tecnológica. A grande questão é que o mapeamento da subordinação jurídica e do controle sobre o trabalho se torna mais difuso por meio dos algoritmos usados para alimentar a plataforma⁵⁰.

Segundo Abílio⁵¹, a coordenação das atividades pela Uber pode ser identificada por alguns elementos centrais, como a precificação, a organização e a distribuição de tarefas, que são estabelecidas unilateralmente pela empresa sem que o motorista/entregador possa negociar o valor do trabalho que exerce ou ser cientificado de que haverá trabalho no próximo dia e quiçá na próxima hora. No mesmo sentido, o controle e a vigilância da qualidade do serviço é contínuo e realizado através das avaliações dos usuários, sendo que os dados são remetidos e utilizados pela empresa para verificar se o cadastro do motorista/entregador deve

50 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 21-28.

51 *Ibidem*.

ser mantido ou não. A própria inatividade e/ou recusa repetitiva de solicitações de serviços pode implicar na suspensão ou exclusão do trabalhador por parte da empresa⁵² que, além de tudo, possui um código de conduta próprio⁵³.

Nesse sentido, a “autonomia” dos motoristas/entregadores fica relegada a uma arena decisória prévia de adesão ou não ao trabalho sob demanda via aplicativos, pois, uma vez registrados, todas as suas atividades serão coordenadas e direcionadas pela plataforma digital. As próprias decisões pessoais do trabalhador, quanto ao nível de engajamento no trabalho, são subordinadas ao gerenciamento algorítmico das empresas:

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos (...) –um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (aqui seguimos com a perspectiva inaugurada por Zuboff (2018, 2019), ao tratar do capitalismo de vigilância). Cada vez mais o termo gamificação (Scholz, 2013) parece fazer sentido, em um processo de trabalho que assume características de um jogo, cujas regras, porém, não estão claras e são extremamente flexíveis. Fica evidente que o autogerenciamento do trabalhador *just-in-time* – suas decisões pessoais sobre o nível de engajamento no trabalho – é subordinado às determinações da empresa; ela detém os meios de controle sobre o trabalho, ou, em outros termos, de determinação das próprias regras do jogo.⁵⁴

Dessa maneira, partindo da assimetria de poder em relação aos prestadores de serviço, a Uber se aproveita de lacunas normativas para injetar um sistema produtivo altamente lucrativo para as empresas que gerenciam as plataformas digitais, uma vez que todos os riscos da atividade econômica ficam a cargo da trabalhadora e do trabalhador *just-in-time*⁵⁵, que recebem somente na medida do que produz, caracterizando uma lógica produtiva predatória que depende justamente da desregulamentação de direitos para se manter como tal:

52 CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L.; OITAVEN, J. C. C. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

53 MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 41-51.

54 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 98, n. 34, p. 111-126, jan./abr. 2020, p. 119-120.

55 *Ibidem*.

O trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas. O trabalhador uberizado motofretista, por exemplo, assume o exercício/a necessidade permanente de estabelecer estratégias para garantir sua maior remuneração – o que envolve definir o melhor horário de trabalho, em outras palavras, o período em que lhe são ofertadas mais e melhores entregas; envolve decidir ir para casa à noite ou estender sua jornada em busca do bônus que poderá ou não conseguir ganhar; envolve correr maiores riscos em dias de chuva, quando o valor da corrida é aumentado; envolve escolher o local de trabalho na cidade, ou seja, a área onde há maior demanda por motofretistas, os caminhos que demandem menos tempo para a entrega, o que poderá garantir um ranqueamento melhor e conseqüentemente melhores entregas posteriores. Mas todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir – para além da vontade dele ou de seu poder de decisão – qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho⁵⁶.

Os trabalhadores e as trabalhadoras se tornam reféns de estratégias empresariais que minam direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora brasileira, compondo um cenário em que a “precariedade passa a ser um traço característico dessas novas ocupações.”⁵⁷ Embora a uberização do trabalho tenha sido semeada nas atividades de transporte desenvolvidas pela empresa Uber Technologies Inc, seus desdobramentos sobre o mundo do trabalho contemporâneo permitem encará-la como uma nova forma de controle, organização e gerenciamento do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho global com a capacidade de se generalizar em diversos setores e em diferentes níveis de qualificação⁵⁸.

Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores just-in-time” de acordo com sua necessidade. Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho. Mas, se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber, motofretistas Loggi, trabalhadores executores de tarefas da Amazon Mechanical Turk, já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo

56 *Ibidem*, p. 116.

57 LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019, p. 337.

58 ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 10 jan. 2021.

mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores⁵⁹.

Ainda que o atravessamento global seja uma tendência própria da descentralização do trabalho em meio à hegemonia do capital financeiro globalizado, conforme debatido anteriormente neste artigo, não restam dúvidas de que a uberização reconfigura a própria precarização do trabalho em níveis cada vez mais perigosos, levando o fenômeno da terceirização a uma máxima traiçoeira que retira o papel da empresa terceirizada/subcontratada e o coloca sobre o próprio trabalhador.

Ou seja, o proletário que convive com a incerteza da remuneração, que se submete a jornadas de trabalho superiores a doze horas por dia⁶⁰, que é constantemente vigiado e controlado por sequências algorítmicas, que não possui nenhum poder para negociar o custo de sua mão-de-obra, que recebe na exata medida da tarefa executada e que arca com todos os custos necessários para a execução de seu trabalho, é perversamente considerado um empreendedor, um colaborador, um parceiro da plataforma digital. O verdadeiro empreendedorismo praticado por esses sujeitos, contudo, traduz-se no agenciamento de sua própria miserabilidade.

Diante do quadro de desemprego estrutural em nível mundial, um enorme contingente de trabalhadores e trabalhadoras dependem do trabalho via plataformas para auferir um sustento mínimo, sendo fundamental que essas questões sejam trazidas à baila no seio dos debates públicos. Vale lembrar que o próprio cenário trabalhista brasileiro, intensamente precarizado desde os anos 90, contribui enormemente para que a uberização se torne uma expectativa de renda mais imediata para trabalhadoras e trabalhadores que disputam vagas por condições mínimas – ou melhor, miseráveis – de sobrevivência, o que se tornou ainda mais evidente com a pandemia do Coronavírus (COVID-19)⁶¹.

59 *Ibidem*.

60 ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; DA FONSECA, V. P.; KALIN, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial - Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020.

61 A pandemia do Coronavírus (COVID-19) é de conhecimento público e atingiu diversos países do mundo, causando inúmeras mortes, inclusive no Brasil. Atualmente, diversos municípios brasileiros ainda adotam políticas de restrição para evitar a propagação do vírus.

Ao mesmo tempo em que as políticas de isolamento social inviabilizaram a manutenção de diversos setores, implicando no aumento da taxa de desocupação⁶², provocaram um *boom* no setor de entregas, que passou a ser concebido como atividade essencial pelo Decreto nº 10.282/20⁶³. Assim, com o aumento do desemprego pandêmico e da demanda por entregas via *delivery*, a uberização se tornou uma alternativa à urgência remuneratória de inúmeros brasileiros e brasileiras:

A expressiva queda na remuneração apontada pelos respondentes leva às seguintes conclusões: (i) como alegado pelas próprias empresas, houve aumento significativo do número de pedidos de cadastros de trabalhadores nos últimos meses e, dos respondentes, 9,4% tornaram-se entregadores durante a pandemia; (ii) o valor da hora de trabalho e/ou a bonificação foram diminuídas durante a pandemia, a despeito do crescimento significativo do número de entregas. É possível, então, aventar a possibilidade de que as empresas estejam promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho daqueles que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva e adoção de forma nociva de uma política de aumento do número de entregadores.⁶⁴

Os relatos colhidos na pesquisa “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”⁶⁵ revelam que, mesmo com o crescimento da demanda por entregas, as trabalhadoras e os trabalhadores sofreram uma queda remuneratória e passaram a trabalhar mais horas por dia para atingir o ganho necessário à sobrevivência, o que foi fomentado também pela adesão massiva de novos entregadores e entregadoras. Para Bridi,

a pandemia desmascara a condição dos trabalhadores que se encontram fora dos estatutos de proteção do trabalho, tais como os entregadores por aplicativos, que durante a pandemia realizaram diversas greves e manifestações. Nesse sentido, os entregadores, conforme analisa Galvão

62 O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tem produzido dados sobre os efeitos da pandemia do Coronavírus através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19. Em maio, a taxa de desocupação no Brasil era de 10,5%; em julho a porcentagem subiu para 13,1%.

63 O decreto, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, classifica como essenciais as atividades de produção, distribuição, comercialização e entrega, realizadas presencialmente ou por meio do comércio eletrônico, de produtos de saúde, higiene, limpeza, alimentos, bebidas e materiais de construção (art. 3º, XXII, do Decreto nº 10.282/20).

64 ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; DA FONSECA, V. P.; KALIN, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial - Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020, p. 9.

65 *Ibidem*.

(2020, s.p.), estão descobrindo na realidade da crise sanitária “a falácia do discurso do empreendedorismo e revelando para os demais trabalhadores, mediante a visibilização de suas condições de trabalho, as ilusões que cercam um trabalho supostamente autônomo e flexível”. A suposta liberdade professada pelos defensores dessas formas flexíveis de trabalho, segundo a autora, consiste apenas em “aumentar a velocidade de suas corridas e de permanecer mais tempo à disposição dos aplicativos para tentar melhorar seu ganho no final do dia”.⁶⁶

Ainda que a superexploração desses sujeitos seja evidente, as trabalhadoras e os trabalhadores persistem em um limbo normativo que não lhes garante qualquer tutela jurídica protetiva. O cenário de completa precarização desperta a necessidade de um “enfrentamento ético-jurídico do modelo de sociedade que queremos construir, ou seja, uma forma responsável de lidar com a tecnologia, garantindo a paz social pela forma eficaz de solução de conflitos, sem abirmos mão dos direitos sociais”⁶⁷

Atualmente, um dos caminhos para o reconhecimento de direitos – ou melhor, de um mínimo de dignidade – tem recaído sobre a competência do Poder Judiciário, por intermédio de ações trabalhistas⁶⁸ que discutem o reconhecimento do vínculo empregatício⁶⁹. No entanto, como cirurgicamente pontua Souto Maior, “tais direitos nem são direitos, são dádivas que a jurisprudência lhe concede, mas que, ao mesmo tempo, pode não conceder porque não está juridicamente obrigada a fazê-lo”⁷⁰.

Nesse sentido, é necessário ir além de debates que versem unicamente sobre a dicotomia entre autônomos e subordinados, pois, além da demora em se atingir um paradigma jurisprudencial uniforme no país, “não há como ignorar os impactos econômicos de se considerar todos os motoristas da Uber – e, em sentido amplo,

66 BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 100, n. 34, p. 141-166, set./dez. 2020, p. 153.

67 GONÇALVES, Flávio Leme. Os motoristas vinculados a aplicativos e o direito do trabalho: necessária coletivização do debate. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p.142.

68 Até o presente momento, não há um entendimento jurisprudencial uniforme ou um precedente a respeito da uberização, entendimentos diversos têm sido proferidos tanto por juízes de primeiro grau, quanto pelos Tribunais Regionais do Trabalho. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho apenas um acórdão foi publicado, negando a existência de vínculo entre o motorista e a empresa (Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038, oriundo da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicado em 7 de fevereiro de 2020).

69 Ainda que a subordinação jurídica seja o tema de maior controvérsia nas discussões de vínculo empregatício em relações uberizadas, é preciso ressaltar que a análise também demanda a caracterização da pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, nos termos do art. 3º da CLT.

70 SOUTO MAIOR, J. L. A supersubordinação - invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008, p. 167.

todos os trabalhadores que laboram sob demanda via aplicativo – como empregados.”⁷¹

A partir desse quadro, concorda-se integralmente com a visão de Feliciano e Pasqualetto⁷² sobre a consideração de caminhos que não se restrinjam à dicotomia do “tudo ou nada”. A construção de alternativas paralelas – que não inviabilizam a continuidade das discussões sobre o vínculo empregatício – visa alcançar garantias sociais mais imediatas aos uberizados e às uberizadas, limitando a autonomia privada das plataformas que perpetuam a manutenção do precariado de serviços, a partir do arcabouço constitucional e infraconstitucional existente. No entanto, como equacionar esses desafios?

4 PERSPECTIVAS PARALELAS AO TUDO OU NADA: CAMINHOS ALTERNATIVOS PARA A GARANTIA DE UM MÍNIMO SOCIAL AOS TRABALHADORES UBERIZADOS

Inicialmente, é fundamental destacar que qualquer medida que se preste a apaziguar a precarização fomentada pela uberização deve ser acompanhada de um debate público, que traga à tona a voz dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas. Para Antunes, “a precarização da classe trabalhadora é uma processualidade resultante também da luta entre as classes, da capacidade de resistência do proletariado, podendo, por isso, tanto se ampliar como se reduzir”⁷³. Assim, a articulação coletiva parece ser o primeiro passo contra a superexploração do proletariado digital.

Ainda que persistam alguns desafios à representação coletiva dos trabalhadores e das trabalhadoras por aplicativo⁷⁴, justamente pelos impactos da desregulamentação total desse sistema de trabalho, Machado indica que a ação

71 FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrir o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 17.

72 *Ibidem*, p.13-19.

73 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 52

74 A respeito, Machado (2020) indica que as principais dificuldades versam sobre os distintos modos de remuneração e estrutura local e global, a imprecisão de reunir trabalhadores diversos e fragmentados em uma categoria única de trabalhadores por plataforma, a deslocalização e os problemas de identificação da empresa digital, a heterogeneização dos serviços que dificulta o sentimento de pertencimento à categoria e o fato do trabalho subcontratado não ter um regime especial de representação.

coletiva tem sido um movimento em ascensão no Brasil através da organização em sindicatos, associações e grupos nas redes sociais⁷⁵.

Boa parte das reivindicações das trabalhadoras e dos trabalhadores versa sobre a melhoria nas condições básicas de trabalho⁷⁶, assim, o reconhecimento de vínculo empregatício não se coloca em primeiro momento como o objetivo central dos grupos organizados⁷⁷. Naturalmente, essa tendência deve ser levada em consideração na construção de propostas que visem garantir um mínimo de proteção social a esses sujeitos, ainda que não se negue o caráter subordinado da relação de trabalho estabelecida entre as uberizadas, os uberizados e as plataformas digitais.

Nesse sentido, elencam-se duas propostas que pretendem enfrentar a uberização na seara trabalhista e na seara previdenciária, destacando-se desde logo que as discussões não têm a pretensão de esgotar um debate que apresenta inúmeras alternativas e que se mostra cada vez mais complexo na contemporaneidade.

4.1 PERSPECTIVAS PREVIDENCIÁRIAS: UM CAMINHO POSSÍVEL A PARTIR DA LEI 13.640/18

Na esteira da Reforma Trabalhista aprovada no ano de 2017, o transporte de passageiros via aplicativos foi devidamente reconhecido pelo Estado como uma atividade econômica de transporte remunerado, privado e individual de passageiros mediante a alteração promovida pelo artigo 2º da Lei nº 13.640/2018 ao artigo 4º, X, da Lei nº 12.587/2012:

Art. 2º O inciso X do art. 4º da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 passa a vigorar com a seguinte redação:
“Art. 4º

⁷⁵ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, p. 431-439, 2020.

⁷⁶ Durante a pandemia do Coronavírus, por exemplo, os trabalhadores promoveram algumas paralisações, conhecidas como o “Breque dos Apps”, reivindicando melhores condições de trabalho e remuneração, o fim dos bloqueios nas plataformas, o apoio à prevenção do Coronavírus, dentre outras pautas.

⁷⁷ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, p. 431-439, 2020.

.....
X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.
” (NR)⁷⁸

A responsabilidade de fiscalização e regulamentação das atividades de transporte via aplicativo foi imposta aos Municípios e Distrito Federal, conforme o artigo 3º da Lei 13.640/2018, que acresceu os artigos 11-A e 11-B à Lei 12.587/2012:

Art. 3º A Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 11-A e 11-B:

“ Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.

Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

I - efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;

II - exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);

III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 .”

“ Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros.”⁷⁹

78 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 59, 27 mar. 2018, Seção 1, p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13640.htm. Acesso em: 1 fev. 2021.

79 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 59, 27 mar. 2018, Seção 1, p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13640.htm. Acesso em: 1 fev. 2021.

Nesse sentido, como bem indica Serau Junior, é evidente que o legislador apenas viabilizou a permissão e a regulamentação da atividade econômica de transporte de passageiros via aplicativos, mantendo-se completamente silente quanto à indefinição jurídica das relações de trabalho firmadas entre os motoristas e as plataformas digitais.⁸⁰ Contudo, dentre as regras mínimas impostas ao funcionamento dessas atividades, o legislador acresceu ao art. 11-A, III, da Lei 12.587/2012 a “exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)”⁸¹.

Muito embora a doutrina previdenciária não possua uma definição uniforme do que se compreende como segurado contribuinte individual – se empregado ou se trabalhador autônomo – é fato que a alteração trazida pela Lei 13.640/2018 avançou um passo pela proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras por aplicativos, garantindo-lhes expressamente o acesso a direitos previdenciários⁸². Para Borges e Oliveira, a Lei 13.640/2018 reconheceu os motoristas como segurados obrigatórios e impôs a necessidade de recolhimento previdenciário independentemente de sua condição, autônoma ou empregatícia. As autoras apontam que em ambos os casos a responsabilidade pelos recolhimentos recai sempre sobre as plataformas digitais:

Em ambos os casos, há responsabilidade da empresa no recolhimento previdenciário. Se empregado, a regra é aquela estampada nos arts. 20 e 22, I e II da Lei n. 8.212/91 (...) Já no caso de o motorista de aplicativo ser tratado como trabalhador autônomo, a regra seria aquela dos arts. 21 e 22, III da Lei de custeio c/c art. 216, §26 do Decreto n. 3.048/99: o recolhimento da cota-parte do contribuinte individual que presta serviços à empresa é de responsabilidade desta (...) Assim, mesmo para aqueles que defendem a tese de que a relação entre os motoristas e a Uber se dá por meio de uma atividade autônoma, a obrigação de recolhimento da contribuição

80 SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Atividade de transporte individual de passageiros por plataformas digitais: Lei n. 13.640/2018 como norma de direito econômico e a ausência de regra específica sobre a relação de trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 145-151.

81 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 59, 27 mar. 2018, Seção 1, p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13640.htm. Acesso em: 1 fev. 2021.

82 SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Atividade de transporte individual de passageiros por plataformas digitais: Lei n. 13.640/2018 como norma de direito econômico e a ausência de regra específica sobre a relação de trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 145-151.

previdenciária é do tomador do serviço, ou seja, da Uber, conforme determina o art. 201, inciso II do Decreto n. 3.048/99⁸³

Inobstante a previsão legal, verifica-se que, de um lado, as plataformas digitais se mantêm inertes em relação às contribuições previdenciárias e, de outro, não há nenhuma fiscalização ou pressão estatal para que o mandamento legal seja efetivamente cumprido. Às margens desse caminho, as proletárias e os proletários uberizados são duplamente prejudicados, pois, além de arcarem com todos os custos e riscos do negócio, permanecem totalmente desprotegidos em casos de infortúnios que os afastem temporariamente ou definitivamente da atividade⁸⁴, especialmente para aqueles que recebem seu mínimo sustento apenas pelo trabalho via aplicativos.

Nesse sentido, Borges e Oliveira apontam que o atual cenário depende de uma postura ativa do Estado em termos de fiscalização, dever que se difunde para o próprio INSS, para a Receita Federal, para o Ministério Público do Trabalho e para a Administração Pública⁸⁵. Sob essa perspectiva, é importantíssimo que a inércia estatal seja debatida, questionada e rejeitada pela sociedade civil, pela luta organizada de trabalhadoras e trabalhadores uberizados e pelo próprio Poder Judiciário, assegurando-se o cumprimento de uma mínima cobertura social a esses sujeitos que são ignorados e jogados em uma informalidade que cotidianamente vilipendia sua subjetividade, seus corpos, suas vidas.

4.2 PERSPECTIVAS A PARTIR DA SAÚDE BIOPSISSOCIAL: COMO RESPONSABILIZAR AS PLATAFORMAS PELA VIOLAÇÃO DO DEVER DE PROTEÇÃO À SAÚDE?

Outra discussão muito presente no âmbito da uberização do trabalho diz respeito à fragilidade da proteção ao direito à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, em razão da lógica produtiva predatória imposta pelas plataformas digitais, o que se performa especialmente pelas más condições de trabalho no trânsito, pela intensificação da duração do trabalho e pelo estresse decorrente do

83 BORGES, Camilla de Oliveira; OLIVEIRA, Patrícia Borges Orlando de. O deliberado descumprimento da legislação previdenciária pela Uber. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 152-158.

84 *Ibidem*.

85 *Ibidem*.

sistema de avaliação permanente pelos usuários⁸⁶. Segundo Kimmelmeier, todos esses fatores são intensificados pela técnica gerencial de “gamificação” adotada pelas plataformas digitais:

vale destacar que é comum que essas organizações produtivas adotem técnicas de controle a partir da “gamificação”, a qual se estrutura pelo uso de elementos característicos de jogos em ambiente que não são lúdicos, nem esportivos, tais como sistemas de pontuação, níveis, competições entre colegas. No caso específico das plataformas digitais de trabalho sob demanda na área de transporte, os recursos usuais de gamificação são a oferta de bônus, promoções e desafios semanais; escala de pontuação variável do motorista; envio de relatório semanal personalizado, com comentários dos passageiros e com a evolução da pontuação variável, o que permite ao motorista comparar o seu desempenho ao longo do tempo e em relação aos demais trabalhadores. Com essa específica técnica de gerencial de controle da atividade, o súbito decréscimo da pontuação pode ser compensado com novas avaliações positivas, o que estimula a intensificação do trabalho e o esforço para atender os requisitos de limpeza, hospitalidade e cordialidade dessas plataformas⁸⁷.

A engenharia gerencial trazida pela gamificação fomenta o contínuo engajamento dos trabalhadores e das trabalhadoras em atividades precárias e necessárias para manutenção de sua subsistência, colocando-os em competições consigo mesmos a fim de “vencer o jogo, mesmo que isso significasse uma duração do trabalho superior a 50 horas semanais e a direção em condições inseguras”⁸⁸. Para Pilegis, além da precarização objetiva plasmada em altas cargas horárias e baixa remuneração, a uberização propicia a precarização da própria subjetividade da trabalhadora e do trabalhador, afetando “os modos de subjetivação e o próprio senso de pertencimento a uma classe, induzindo desfazimento dos tradicionais vínculos de solidariedade profissional. São diluídas até mesmo as (...) fronteiras do tempo de trabalho e não trabalho”⁸⁹.

Evidentemente, o sistema de trabalho organizado pelas empresas-aplicativo oferece inúmeros riscos à saúde e segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas, violando ostensivamente o direito fundamental à saúde insculpido no

86 KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *on demand* e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 95-105.

87 *Ibidem*, p. 100.

88 *Ibidem*, p. 101.

89 PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 115.

artigo 6º da Constituição Federal. Muito embora o texto constitucional brasileiro não possua uma expressa definição do que consiste a saúde, o art. 3º, alínea d, da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1994, dispõe que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.”⁹⁰

Segundo Kimmelmeier, essa definição abrange uma concepção biopsicossocial de saúde, que, além de elementos individuais do trabalhador e da trabalhadora, considera “a própria organização do trabalho, ou seja, da divisão de poder expressa nas regras de convivência, hierarquias, ritmos, formas de avaliação e de controle do trabalho”⁹¹ como objetos pertinentes à área da saúde, cujas interações permitem “melhor identificar quando se está ou não diante de um trabalho precarizado”⁹².

A autora pontua que a observância aos deveres de proteção e promoção à saúde, esculpidos no art. 4º da Convenção 155 da OIT, vincula um largo rol de agentes sociais, incluindo-se as organizações produtivas, em razão do exposto no art. 6º da Convenção:

Artigo 6

A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deverá determinar as respectivas funções e responsabilidades, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.⁹³

90 BRASIL. **Decreto n. 10.088 de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 215, 6 nov. 2019, Seção 1, p. 12. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 1 fev. 2021.

91 KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *on demand* e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.).

Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p. 98.

92 PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas uber: precarização e desproteção. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 111.

93 BRASIL. **Decreto n. 10.088 de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 215, 6 nov. 2019, Seção 1, p. 12. Disponível em:

A partir das previsões constitucionais e convencionais, é possível concluir que as plataformas digitais devem e podem ser responsabilizadas no âmbito civil pela tutela do direito à saúde e segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores uberizados, na medida em que as técnicas de gestão adotadas pelas empresas-aplicativo interferem diretamente no meio ambiente de trabalho vivenciado por esses sujeitos. Para Kemmelmeier, “o caráter nocivo dessa modalidade de gestão coloca como questão sua análise como lesão aos direitos de personalidade, mais especificamente ao direito à integridade psíquica”⁹⁴, o que viabilizaria o ajuizamento de ações indenizatórias contra as plataformas.

Neste viés, ao relacionar as técnicas de gestão, o meio ambiente de trabalho e o dever de proteção à saúde, o diploma convencional possibilita que o fenômeno da uberização seja analisado através de um amplo espectro, que envolve todas as condições de trabalho precarizantes impostas pelo sistema organizativo da plataforma, sejam de caráter objetivo ou subjetivo. Além disso, as disposições podem ser estendidas para quaisquer ocupações, o que viabiliza a responsabilização de empresas que não se limitam às tradicionais atividades de transporte de pessoas e de entregas de mercadorias.

Sob essa perspectiva, a responsabilização pela tutela da saúde biopsicossocial possibilita que toda a sistemática gerencial seja questionada não só pela resistência dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas, em prol de melhores condições de trabalho, mas também por debates jurídicos-institucionais que visem construir respostas alinhadas com a tutela de direitos humanos fundamentais, privilegiando-se o direito à proteção da saúde e o próprio valor social do trabalho humano em uma lógica que supera a dicotomia entre autônomos e subordinados⁹⁵.

5 CONCLUSÃO

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 1 fev. 2021.

94 KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *on demand* e direito à saúde. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.).

Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p. 103.

95 *Ibidem*.

Embora os debates sobre a uberização não sejam simples e estejam longe de chegar em uma resposta definitiva, este artigo se propôs a discutir brevemente a maneira pela qual o trabalho uberizado se incorporou ao cerne da informalização brasileira e se tornou o maior símbolo da desregulamentação do trabalho no país, deixando milhões de trabalhadores e trabalhadoras às margens de qualquer proteção social.

Através de uma engenharia gerencial sofisticada, a uberização subverte as formas de exploração do trabalho humano na medida em que revoluciona o léxico empresarial e transforma o proletariado em uma multidão de “empreendedores independentes”. A despeito das novas roupagens trazidas pela digitalização, a realidade vivenciada pelos uberizados e uberizadas evidencia que a essência dessas relações permanecem as mesmas que sempre circundaram o trabalho subordinado: trabalhadores e trabalhadoras hipossuficientes que vendem sua força de trabalho às detentoras dos aplicativos.

A grande peculiaridade é que a desregulamentação da uberização coloca esses sujeitos em um estado de total indefinição normativa, estimulando a superexploração do trabalho pelas plataformas digitais. A assimetria de poder entre as empresas-aplicativo e as trabalhadoras e os trabalhadores traz à tona o caráter precarizante dessas atividades, o que justifica a busca por medidas conciliatórias que garantam mínimos direitos sociais a esses sujeitos, sob pena de vivermos uma nova questão social – agora digital – em pleno século XXI.

Muito embora se compreenda a importância da discussão a respeito do reconhecimento de vínculo empregatício das trabalhadoras e dos trabalhadores uberizados, infere-se que essas questões dificultam uma pacificação social mais imediata por dependerem da visão que cada magistrado possui das novas roupagens trabalhistas, além de não corresponderem integralmente com as reivindicações dos próprios trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse sentido, parece viável pensar em alternativas paralelas – e que, portanto, não concorrem com as discussões sobre o vínculo empregatício – passíveis de proteger o presente e o futuro desses sujeitos. Ainda que o debate esteja longe de se esgotar nestas hipóteses, seria possível garantir uma proteção previdenciária através do efetivo cumprimento da Lei nº 13.640/2018, obrigando as plataformas digitais a efetuarem os recolhimentos previdenciários dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas. No mesmo sentido, partindo-se do marco

regulatório instituído pela Convenção 155 da OIT e pela Constituição Federal, seria possível responsabilizar civilmente as empresas-aplicativo em decorrência da violação ao direito à saúde no meio ambiente do trabalho via plataformas.

A aplicação concreta das duas hipóteses – que já encontram respaldo normativo para serem realizadas – possibilitariam o resguardo aos direitos fundamentais desses sujeitos, incentivando a propositura de novas perspectivas que contribuíssem com a consagração da dignidade da pessoa humana juntamente com o desenvolvimento sustentável dos novos modelos de trabalho digital que vêm se expandindo no país. Importa destacar que hoje a uberização consiste em uma nova forma de organização e controle do trabalho, sendo cada vez mais imprescindível implementar intervenções trabalhistas que permitam o exercício a um trabalho digno e decente.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 98, n. 34, p. 111-126, jan./abr. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Acesso em: 10 jan. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 21-28.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 10 jan. 2021.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; DA FONSECA, V. P.; KALIN, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 3, Edição Especial - Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em: 10 jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BORGES, Camilla de Oliveira; OLIVEIRA, Patrícia Borges Orlando de. O deliberado descumprimento da legislação previdenciária pela Uber. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p.152-158.

BRASIL. **Decreto n. 10.088 de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 215, 6 nov. 2019, Seção 1, p. 12. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6. Acesso em: 1 fev. 2021.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 59, 27 mar. 2018, Seção 1, p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 1 fev. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 100, n. 34, p. 141-166, set./dez. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000300141#:~:text=Demonstra%20que%20a%20crise%20sanit%C3%A1ria,%C3%BAltimos%20quatro%20anos%20no%20Brasil. Acesso em: 15 jan. 2021.

CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C. L.; OITAVEN, J. C. C. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 20 dez. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 13-20.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

GRAVAS, Douglas. Estadão: Na crise, aplicativos como Uber e iFood viram maior 'empregador' do país. **Locomotiva Pesquisa & Estratégia**, 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise->

[aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs](#). Acesso em: 12 jan. 2021.

GONÇALVES, Flávio Leme. Os motoristas vinculados a aplicativos e o direito do trabalho: necessária coletivização do debate. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 137-142.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas digitais de trabalho *on demand* e direito à saúde. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 95-105.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, maio/ago. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200325&script=sci_arttext. Acesso em: 12 jan. 2021.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 431-439.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 41-51.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 55-66.

99 APP. **O ponto de partida da 99 são as pessoas**. Sem ano. Não paginado. Disponível em: <https://99app.com/sobre-a-99/>. Acesso em: 12 jan. 2021.

PILEGIS, Olga Regiane. Saúde mental e trabalho em plataformas uber: precarização e desproteção. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 106-117.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Atividade de transporte individual de passageiros por plataformas digitais: Lei n. 13.640/2018 como norma de direito econômico e a ausência de regra específica sobre a relação de trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coords.). **Infoproletários e a**

Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019, p. 145-151.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, J. L. A supersubordinação - invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão.** Tradução por André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 12 jan. 2021.