

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO**

LUÍS GUSTAVO MARCENAL LOPES DA SILVA

A PRECARIÉDADE DO DIREITO DO TRABALHO E UBERIZAÇÃO.

Rio de Janeiro

2022.2

A PRECARIIDADE DO DIREITO DO TRABALHO E UBERIZAÇÃO.
THE PRECARIOUSNESS OF LABOR LAW AND UBERIZATION.

Luís Gustavo Marcenal Lopes da Silva

Graduando em Direito pelo Centro Universitário São José.

ORIENTADOR: Prof. WILTON SILVA COSTA
Prof. Especialista em Direito do Trabalho

RESUMO

O escopo do presente artigo científico tem como objetivo abordar algumas particularidades que veio a baila com o advento da reforma trabalhista, lei n.º: 13.467/2017, e a exploração de mão de obra pelas empresas digitais, como: a Uber, com vistas a promover uma reflexão sobre as novas demandas trabalhistas. O que vem sendo muito abordado pelos acadêmicos, já que a alteração faz a restrição ao direito fundamental à dignidade humana, e ao direito social do trabalho. A pesquisa usou o método bibliográfico para argumentar seu corpo textual.

Palavras-chave: Uberização – Trabalho Informal – Precarização.

ABSTRACT

The scope of this scientific article aims to address some particularities that came to light with the advent of the labor reform, law no.: 13.467/2017, and the exploitation of labor by digital companies such as Uber, in order to promote reflection on the new labor demands. What has been much addressed by academics, since the amendment makes the restriction to the fundamental right to human dignity, and the social right to work. The research used the bibliographical method to argue its textual body.

Keywords: Uberization - Informal Work - Precarization.

INTRODUÇÃO

Atualmente, tem-se assistido a um aumento significativo do número de ofertas de emprego através de candidaturas e com elas a procura das mesmas, o que tem impacto na vida social e financeira dos trabalhadores. Esse fenômeno traz consequências como a precarização do trabalho e a legislação trabalhista.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar como essa nova forma de emprego introduziu aplicativos de serviços de transporte transnacional no Brasil.

A incerteza da consolidação da legislação trabalhista (CLT) por meio desse novo fenômeno da oferta de trabalho, que afeta a estrutura social e econômica do estado e que afeta a vida dos trabalhadores, pois ficam sem assistência médica e previdenciária, deixando esta suporte de vida ao estado.

Este tipo de emprego resolveu assim o problema do desemprego, porém, para o trabalhador, seus direitos trabalhistas foram suprimidos, pois não tem férias, FGTS, licença médica, jornada de trabalho não é respeitada, não tem folga, não recebem assistência maternidade, alguns direitos não são tutelados por esse novo fenômeno do trabalho. Isso permite a desvalorização dos direitos trabalhistas e da CLT.

Ainda que o trabalhador do aplicativo tenha mais flexibilidade de horário de trabalho e liberdade para sustentar financeiramente a si e a sua família, existe essa discrepância na proteção da legislação trabalhista. Pois bem, ainda não existe uma lei específica que regule essa nova forma de trabalho. No entanto, já existe jurisprudência favorável ao trabalhador sobre o reconhecimento do trabalho com base em contratos de trabalho de tecnologias cibernéticas de aplicação.

Por fim, ainda há um debate nos tribunais sobre esse tema, que precisa urgentemente ser refletido no judiciário e na legislação brasileira após a reforma trabalhista.

Como objetivo geral, o trabalho pretende explorar as novas formas de exploração de mão-de-obra cibernético, e como a Uberização está prejudicando a relação trabalhista da CLT.

Assim, pontuando os subtemas no objetivo específico, como: abordar sobre o entendimento jurisprudencial brasileiro sobre o tema do vínculo empregatício dos motoristas da Uber; descrever sobre essa nova abordagem de trabalho, e os efeitos da precarização da CLT, sobre o prisma da Uberização, e falar sobre os efeitos da pós reforma trabalhista nos empregos por aplicativos.

O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica, como leitura de livros, artigos científicos e leis, a pesquisa ganhará suporte teórico de doutrinadores sobre o tema.

Desse modo, o tema escolhido e a dissertação da pesquisa ficará embasada com opiniões de estudiosos sobre a Uberização em face à reforma trabalhista. Observando a importância desse estudo para o campo jurídico e social.

A presente pesquisa se justifica pelo crescente número de empregos oferecidos por aplicativos, como o caso da Uber. Como isso afeta o social e econômico nas relações de trabalho. Neste sentido, a proposta é estudar esse novo fenômeno de relação de emprego, que repercute no Direito Trabalhista Brasileiro.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A uberização trouxe consigo a precarização do trabalho, pois a empresa internacional, por exemplo, não reconhecia os motoristas do Uber com vínculo empregatício, eram considerados autônomos, o que deixava os trabalhadores à mercê do seguro social. Por exemplo, se houvesse um acidente de trabalho, seria detectado pela previdência e ele teria que recorrer ao Sistema Único de Saúde (SUS) para tratamento e sem o aporte financeiro do auxílio-doença previdenciário, outro exemplo é o trabalhador não estar amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muitas vezes trabalham mais de 8 horas por dia.

Também deve ser notado que a Uber não paga FGTS de funcionários ou impostos trabalhistas para o estado. Essa inovação do trabalho por meio de

aplicativos nesse sentido prejudica o trabalhador, deixa-o desamparado e causa desequilíbrio sociofinanceiro para o estado e cidadãos.

A empresa sempre negou vínculo empregatício entre ela e seus sócios, mas tal negação não deve se aplicar a todos em geral. Onde grande parte configura requisitos de conectividade, como: Serviço prestado por pessoa física: o carro só pode ser dirigido por pessoa física (atualmente, quando a própria empresa investe em carros autônomos); Personalidade: porque sendo um parceiro Uber, apenas um motorista registrado pode dirigir o carro, o que mostra claramente a relação entre o motorista e a Uber; Aleatoriedade: onde está o requisito mais discutido, porque os motoristas seguem seus próprios horários, alguns exatamente, mas aqui são questionados aqueles que continuamente sempre prestam um serviço, então ser motorista de Uber é um trabalho. Subordinação: caracteriza o recebimento de pedidos, onde o Uber exige que você tenha uma boa classificação para permanecer na plataforma, o que subjetivamente exige o uso de elementos que atendam a tais requisitos, como oferecer doces e água aos passageiros. Além da exigência de modelos e características do carro; Onerosidade: determina que os serviços sejam pagos, o que também acontece com o Uber. Após cobrar 25% do valor arrecadado pela corrida pelo motorista do Uber, após cobrar seus 25%, ele acabará por pagar os 75% que o motorista fica com.

Um motorista que exerce a atividade regularmente pode até ser comparado a um empregado doméstico por estarem na mesma situação.

A situação exposta já mostrou claramente o grande problema da modernidade.

O desinteresse pelo vínculo de trabalho atesta um grande declínio não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações entre o indivíduo e a sociedade. A tecnologia influenciando a forma das relações, tornando tudo mais conectado, tudo facilmente desconectado.

O maior atrativo desse mod é a facilidade de desconexão, tudo muito fluido. De modo que a modernidade é caracterizada pela transitoriedade e incerteza.

Se permitisse que as atividades fossem realizadas sem amarras, os grandes empresários criariam formas de fazer com que o trabalhador sempre se tornasse

seu parceiro e se livrasse do pagamento de salários, em vez de cumprir as obrigações trabalhistas. Onde muitos empregadores acham que a CLT representa uma grande regulamentação estatal para seus negócios: "porque a legislação trabalhista é muito detalhada, incentivaria a demissão de trabalhadores do mercado formal (pois seria muito caro) e sua substituição por trabalhadores do mercado informal" (SILVA, Leonardo Mello, 2010, p. 68).

Segundo esses autores, esse modelo de organização do poder e essa estratégia foram recriados entre a elite capitalista, que não mais se apresentava como hostil, mas como amigável e sedutora. Os locais de trabalho são, portanto, também nômades, o que dificulta a ação conjunta dos trabalhadores. Com isso: "Surge a questão de como reconhecer as limitações dos modelos atuais de combate e resistência e adaptá-los ao modelo atual de interferência eletrônica.

É fundamental, portanto, articular os movimentos sociais, especialmente os do ciberespaço, com os movimentos sindicais tradicionais para que possam fortalecer sua luta contra os ataques aos direitos sociais e trabalhistas. É importante destacar que mesmo diante das dificuldades organizacionais dos trabalhadores uberizados e da atual falta de articulação com os movimentos sociais e sindicais, eles iniciaram suas reivindicações frente à exploração do capital. Um exemplo é a manifestação em Fortaleza-CE, Brasil, com cerca de dez orientações desde o término do horário de chegada do motoboy à facilidade até a contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); como em Paris, a França entrou em greve; como os manifestantes de SP denunciando as condições de trabalho, entre outros ao redor do mundo.

Concluiu-se que diante das adversidades, os motoristas representam uma rebelião necessária diante da exploração constante por parte das empresas de aplicativos. No entanto, há necessidade de maior organicidade desses trabalhadores, bem como sua integração com outras categorias e novos movimentos sociais. Muitas empresas deixam de formalizar o cadastro de seus funcionários por entenderem que é burocrático e caro. Com isso, os trabalhadores ficam expostos a quaisquer condições de trabalho fora da legislação.

2. OS EFEITOS DA PRECARIZAÇÃO DA CLT.

A cisão sindical entre capital e trabalho, característica do modo de produção fordista, tornava inseguros os contratos e as condições de trabalho para os trabalhadores. Uma das consequências mais conhecidas da flexibilização do mercado de trabalho é a assimetria nas relações empregador-empregado. Isto deve-se ao facto de os trabalhadores serem obrigados a suportar o ónus criado pelo atual sistema de contratos de trabalho que não cumprem as suas obrigações. Na era do neoliberalismo, essa assimetria é ainda mais aprofundada, levando a um desequilíbrio de poder desproporcional e desfavorável aos trabalhadores.

Relações de poder desiguais se manifestam, por exemplo, pela perda prematura da capacidade de se submeter a demandas arbitrárias no trabalho ou da capacidade de dedicar tempo e esforço para aprender sobre os meandros do trabalho dado. No entanto, segundo a lógica da flexibilização, não há garantia de que os trabalhadores não sejam demitidos imediatamente, pois podem ser facilmente substituídos por outros. A empregabilidade, uma vez que o trabalhador deve gerir e financiar a sua própria formação para atualizar as suas competências e adquirir novas competências para o mercado, a permanência no emprego, o encargo do trabalhador ser o único responsável pelo seu sucessor no trabalho, então as condições que o capitalismo flexível cria, são muito desfavorável.

Em tempos de desemprego em alta e salários estagnados, a possibilidade de encontrar trabalho apenas baixando um programa ou criando um perfil parecia uma solução mágica para a precariedade da vida. As garantias corporativas eram, porém, enganosas. Embora as empresas tenham criado novas maneiras de obter renda, os trabalhadores da *gig economy*, conhecida como “**economia dos bicos**” ou economia sob demanda, hoje trabalham por mais tempo e por muito menos dinheiro. O retorno a uma era anterior do capitalismo tem sido disfarçado por uma retórica de avanço tecnológico e inovação. De fato, em vez de se discutir como regular o trabalho por tarefa, uma prática industrial ressurgente, o debate contemporâneo sobre o futuro do trabalho tem se concentrado na automação iminente e na ascensão da mão de obra alternativa¹.

¹ Informação disponível em: *Sonham os capitalistas com uberização infinita?*. Revista ihu on-line. 2020. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/603786-sonham-os-capitalistas-com-uberizacao-infinita>>. Acesso em: 20 out. 2022. N. da T.: No original, “freedom for people of all walks of life”.

Nesse sentido, a citação acima se destaca para que o leitor verifique como as empresas de tecnologia digital têm recorrido ao uso do desemprego como forma de superfaturar o problema social do subemprego nos países para evitar taxar o trabalho e, assim, aumentar seus lucros.

Nas sociedades modernas, o crescimento do conhecimento tornou-se um critério de diferenciação de mercado, uma vez que a engenhosidade e a inteligência humanas não foram derrotadas pela transformação do trabalho através da modernização hiperprodutiva. Além disso, o conhecimento é um elemento procurado pelas empresas empregadoras, mas não necessariamente por elas promovido sob a forma de educação e desenvolvimento das competências necessárias ao trabalho, tarefa que cabe exclusivamente aos fornecedores, que têm de suportar o custo da aquisição do conhecimento, por vezes em áreas especializadas e utilizadas por poucas empresas. Às vezes, algumas empresas nem o usam.

No entanto, o conceito não é isento de controvérsias. Manifesta-se como um paradoxo ligado ao crescente número de empregos de baixa remuneração, empregos marginais com baixa carga horária e a necessidade de uma força de trabalho qualificada, motivada e integrada para resolver processos cada vez mais complexos e apoiar a inovação. Ou seja, trata-se de como conciliar a atual situação de precarização do trabalho com a mobilidade das pessoas, prioritária para o fortalecimento da competitividade.

Esse dilema ainda não foi resolvido pela abordagem de gestão de pessoas nas empresas modernas.

Flexibilidade implica mudança constante e alerta para a fluidez e impossibilidade de relações comprometidas e sustentáveis entre colaboradores e fornecedores, bem como entre colaboradores e seus colegas de trabalho. A desregulamentação das relações contratuais e a flexibilização das relações sociais e trabalhistas permitiram flexibilidades adicionais, como o efeito dos bancos de horas na jornada de trabalho, a divisão de papéis e responsabilidades e a remuneração variável. É importante lembrar que os padrões de tudo, como avaliação de desempenho dos funcionários, critérios de entrada e saída, estão em

constante mudança, carregando o peso da existência do trabalho e acelerando a transformação de regras e expectativas. Exemplo disso é que, nesse contexto, surgiu a valorização da versatilidade como qualidade fundamental dos funcionários.

O modelo organizacional de gestão e trabalho é altamente insustentável, a gestão tenta por medo e desrespeito aumentar a produtividade a qualquer custo, intensificação do trabalho, imposição de metas inatingíveis, longas jornadas de trabalho, grande número de trabalhadores, etc. Discriminação por terceirização, abuso de poder como assédio moral e criação de um ambiente de trabalho inseguro e insalubre que ignora a necessidade de treinamento, educação de risco e prevenção coletiva de acidentes de trabalho. Exemplos encontrados no cenário empresarial brasileiro são estudos realizados na indústria automobilística, nas agroindústrias sucroalcooleira e avícola e no setor de serviços de telemarketing e call center, que revelaram altos níveis de trabalho, baixos salários e práticas generalizadas de assédio moral .

A falta de condições físicas e ambientais mínimas de trabalho também foi identificada como levando a um aumento da insegurança percebida e real no trabalho, aumento do trabalho ocasional e temporário, insegurança no trabalho, estresse e assédio no local de trabalho.

Observa-se que o trabalho humano é cada vez mais dominado pelo esforço mental. No entanto, o esgotamento mental e emocional causado pelo trabalho intelectual extenuante é estritamente ignorado no ambiente de trabalho. Quando a multitarefa contribui para a sobrecarga de trabalho, o medo de errar ou cometer erros inevitavelmente leva ao cansaço e ao baixo desempenho.

Tomar tranqüilizantes e estimulantes e buscar força através dos chamados alimentos e alimentação entrou nos hábitos de muitas pessoas como uma forma de gerenciamento moderno.

Além disso, a instabilidade das relações interpessoais e da comunicação significativa devido ao cansaço e ao tempo social limitado estende-se à vida familiar, ao tempo livre e a várias formas de participação social. A falta de tempo e de humor para hobbies pessoais e familiares contribui para a convivência distante e o enfraquecimento dos vínculos, mas não é o único fator que agrava a solidão

moderna.

O individualismo de hoje é cada vez mais exacerbado pela competição excessiva no local de trabalho. O crescente individualismo contribui para a insegurança social e profissional, que, a seu ver, contribui significativamente para a insegurança sanitária.

Práticas estressantes de gestão que hoje prevalecem em um paradigma focado na acumulação flexível e na maximização do lucro reforçam simultaneamente o individualismo, promovem o aumento da competição entre os funcionários, eliminam o apego e contribuem para o aumento da fadiga dos recursos humanos que exigem trabalho em equipe.

Lidar com essa tensão e encontrar um equilíbrio entre produtividade e lucratividade é imperativo para as empresas modernas, mas o capitalismo digital no local de trabalho os ignora.

O isolamento e a perda de perspectivas de integração, conexão, consolidação e identidade coletiva por acessibilidade, desvalorização e exclusão são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe e a minam por meio de uma intensa competição entre os próprios trabalhadores.

Essa situação contribui para um cenário em que a consciência de classe está cada vez mais afrouxada, uma vez que as brechas de emprego tornam-se um obstáculo à integração de trabalhadores pertencentes a determinadas categorias ocupacionais. Isso enfraquece os laços de amizade e camaradagem, enfraquece a comunicação entre os trabalhadores, isola os trabalhadores e geralmente não tem mais poder coletivo para exigir melhores condições de trabalho e de vida.

O isolamento de classe, praticado como forma de fragilizar as relações no ambiente empresarial, causa estresse psicológico e contribui para distúrbios psicológicos e orgânicos como sintomas de depressão, fadiga e esgotamento profissional, síndromes delirantes e reações agudas de estresse. Um exemplo é o estresse por excesso de trabalho vivenciado por trabalhadores em situação de trabalho precário. No entanto, o alto nível de produtividade exigido dos trabalhadores para alcançar melhores resultados, especialmente maiores margens de lucro para os empregadores, é um importante fator de dano à saúde mental dos

trabalhadores.

No entanto, não só está em causa a saúde dos trabalhadores, mas também os seus direitos civis e a sua dignidade, uma vez que as pessoas estão expostas a condições de trabalho insatisfatórias, resultantes da falta de regulamentação deste problema, com o consentimento do Estado. a pretexto de altas exigências de capacidade de trabalho do mercado liberal. Eles são forçados a aceitar as poucas opções que o sistema económico oferece.

Nesse sentido, a queda do emprego formal sugere que a qualidade do emprego está diminuindo e que é difícil para os trabalhadores ter uma visão de longo prazo.

3. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS EMPREGOS POR APLICATIVOS E A LEI 13.467/2017.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 contribuíram principalmente para o enfraquecimento dos sindicatos.

Isto deve-se ao fato de a base das atividades sindicais ter mudado e na nova versão as contribuições sindicais se terem tornado voluntárias, além disso, nos termos do artigo 579 do Código do Trabalho, a rescisão do contrato já não requer a aprovação dos sindicatos ou das autoridades públicas (revogando o artigo 579), organizações ou autoridades públicas (revogando o artigo 477, parágrafos 1º e 3º da CLT) e os despedimentos coletivos já não são, enquanto tal, necessários para serem aprovados pelo sindicato ou por um contrato ou acordo de trabalho (artigo 477-A do Código do Trabalho).

Esta lei reduz a representatividade exercida pelos sindicatos e aumenta assim o desequilíbrio no seio dos sindicatos.

O artigo primeiro da CLT trata da igualdade na contratação e despedimento entre empregadores e empregados.

Um aspecto relacionado com um impacto negativo nos trabalhadores é a expansão da subcontratação.

Além disso, a expansão da externalização é outro aspecto com um impacto

negativo nos empregados. Isto porque a externalização proporciona emprego à conveniência do empregador e suprime a representação sindical e dos empregados. Isto leva à introdução da representação sindical e à eliminação do pluralismo sindical.

Assim, a externalização do trabalho intermédio e final leva à redução dos direitos e à sua eliminação gradual.

A consequência deste processo é a desestabilização das relações laborais, cujo desenvolvimento inclui a redução dos salários e a omissão das obrigações dos empregadores. Eles perpetuam a insustentabilidade das relações laborais. cujo desenvolvimento inclui a redução dos salários e o agravamento das condições de trabalho, desigualdades socioeconômicas e legais, desequilíbrios entre as respectivas classes trabalhistas.

O impacto da nova lei laboral reflete-se também nas restrições impostas aos juízes do trabalho, as quais, segundo o mesmo, levaram a restrições à justiça laboral e a um acesso limitado à justiça, bem como a restrição à prevalência do sistema de negociação e à prestação de assistência jurídica para efeitos de imunidade jurídica e processual.

O direito social do trabalho é um dos direitos fundamentais assegurados pelo texto constitucional brasileiro, conforme redação dos seus artigos 6º e 7º. A partir da garantia prevista na Constituição Federal, várias outras normativas infraconstitucionais buscam garantir a efetivação do direito ao trabalho. A preocupação em assegurar a efetividade do direito social ao trabalho reside no fato de que é a partir do mesmo que os demais direitos sociais podem vir a se concretizar, enquanto garante as condições de subsistência, participação social e no mundo produtivo².

O direito social do trabalho é garantido pela Constituição de 1988. Porém, constata-se que esse direito fundamental está sendo suprimido pelos empregadores digitais, retirando o direito do cidadão brasileiro, garantido pela lei maior do Estado. O que traz muitas consequências, pois o direito ao trabalho ocupa os direitos fundamentais na ordem jurídica que representa os valores axiológicos

2 REIS, Suzéte da Silva. *A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea*. Prisma Jurídico, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 40. jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14256>>. Acesso em: 16. out. 22.

que sustentam determinada sociedade, especialmente a dignidade humana.

A concepção e implementação da reforma da política laboral no Brasil demonstrou que não restabeleceu os elevados níveis de desemprego, mesmo já se passado alguns anos, desde esse acontecimento.

Além disso, o trabalho informal prevê duas consequências negativas para os trabalhadores e os seus sistemas de proteção. Em primeiro lugar, os trabalhadores em tais condições de trabalho serão excluídos da proteção do Estado, e serão prejudicados nos seus direitos sociais, por exemplo, ao serem excluídos do seguro desemprego e do auxílio-doença. Em segundo lugar, a insuficiente cobrança de impostos enfraquece o financiamento da política social, incluindo a previdência social, e dificulta a extensão das políticas públicas.

Assim, pode-se ver que as recentes reformas laborais do Brasil tiveram um impacto severo nos trabalhadores. E isto reflete a insegurança jurídica e a precariedade das relações laborais.

Nós acabamos de ver no Congresso essa medida horrorosa da chamada liberalização econômica, em que, de supetão, algumas dezenas de artigos da CLT estão sendo fraudados novamente. O Brasil está se convertendo numa Índia. Esse monumental país da Ásia, com mais de um bilhão de habitantes, tem centenas de milhões de trabalhadores desempregados. E mais: a Índia tem um contingente imenso de indivíduos que estão abaixo da linha mínima da dignidade humana. São pessoas que vivem um padrão de vida típico de um indivíduo que tenta sobreviver na indigência³.

Esse fenômeno trabalhista que o Brasil está sofrendo, como a citação de Antunes (2019) diz, já acontece na Índia, uma forma de exploração de trabalho, que fere a dignidade humana.

4. PONTOS IMPORTANTES SOBRE A UBERIZAÇÃO.

3 ANTUNES, Ricardo. *Uberização nos leva para a servidão*, diz pesquisador. União Geral dos Trabalhadores. 25. jul. 2019. Disponível em: <<https://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>>. Acesso em: 27. set. 2022.

O conceito de trabalho mudou sob influência do progresso tecnológico e principalmente após a epidemia de Covid-19⁴, que acelerou esse processo. E apesar da recente reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467), a Justiça do Trabalho que no dia 5 de janeiro no Brasil terá que se adequar aos novos tempos e reconsiderar os velhos dogmas.

Há uma espécie de leilão invertido que coloca os/as trabalhadores/as em concorrência permanente, na busca por um novo labor a ser executado. Criam-se mercados de trabalho no interior de cada empresa, visando ao enfraquecimento do poder de barganha da força de trabalho. Assim, um amplo contingente (recrutado em diversas profissões, em sua maioria desempregada) fica à disposição da plataforma, para competir entre si, permitindo que haja sempre a possibilidade real de rebaixamento salarial⁵.

Ao combinar o rótulo de autônomo com contrato de trabalho, os trabalhadores não têm direitos, mesmo que consigam um emprego, não têm garantias salariais e seus direitos são abandonados.

O que não fazemos: A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. A Uber é uma empresa de Tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja. A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis⁶.

⁴ A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca. Outros sintomas menos comuns e que podem afetar alguns pacientes são: perda de paladar ou olfato, congestão nasal, conjuntivite, dor de garganta, dor de cabeça, dores nos músculos ou juntas, diferentes tipos de erupção cutânea, náusea ou vômito, diarreia, calafrios ou tonturas. Fonte: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 27. set. 2022.

⁵ FILQUEIRAS, Vitor. ANTUNES, Ricardo. *Plataformas Digitais: uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo*. 2019. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwIP5fy-0oH7AhX-pJUCHaO8AMQQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.uff.br%2Fcontracampo%2Farticle%2Fview%2F38901%2Fhtml&usg=AOvVaw0Ve3GtlCDyZLD5DEkXc692>>. Acesso em: 20 out. 2022.

⁶ Informação disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 out. 2022.

Citação acima retirada do site da Uber. Dá trabalho pensar no fato da empresa digital se resguardar de seus prestadores de serviço quanto à obrigação trabalhista. Uma empresa de transporte é um negócio em que o transportador, como parte contratante, se compromete a transportar outra pessoa, transportador ou passageiro, e suas bagagens de um lugar para outro mediante o pagamento de uma taxa.

O reconhecimento final significa que os custos de mão-de-obra são gastos e, portanto, reduzem os lucros. Explica-se que se uma empresa for reconhecida como transportadora, sua natureza jurídica pode estar mais próxima do segmento de origem. O mecanismo de aplicação seria então integrado às operações da empresa. Tanto que para os defensores da teoria da dependência objetiva, o motorista já é considerado empregado.

Neste caso, aplica-se a subordinação estrutural, regime em que os trabalhadores são obrigados a seguir rigorosamente as ordens do empregador e as regras impostas pelo fornecedor, sejam elas ordenadas, diretamente ou não, e está incorporada ao sistema corporativo. Um trabalhador supostamente autônomo geralmente está inserido nas atividades produtivas de outros e não tem controle sobre a atividade econômica, embora tenha domínio relativo sobre seu próprio trabalho.

Em nossa análise do texto da obra, consideramos primeiramente o fato de que a conexão é negada pela leitura clássica da relação de subordinação. No entanto, fica claro que mesmo juízes familiarizados com o conceito de dependência objetiva/estrutural não conseguem reconhecer essa relação quando entendem a sociedade como uma sociedade tecnológica.

Não é só que a empresa declara abertamente que não é uma transportadora e tenta se livrar de suas obrigações trabalhistas.

A Economia do Compartilhamento é jovem e está mudando rapidamente. Ela será moldada pelo nosso comportamento como consumidores, mas também pelo nosso comportamento como cidadãos e como trabalhadores. As corporações da Economia do Compartilhamento reivindicam que nós deveríamos confiar nelas e em suas tecnologias para levar adiante funções exercidas por governos, garantindo uma experiência de consumo segura, assegurando que o trabalho seja justo e digno e moldando as cidades para serem mais habitáveis e sustentáveis. Nós não deveríamos acreditar nisso.

Escrevi este livro porque a agenda da Economia do Compartilhamento apela para ideais com os quais eu e muitos outros nos identificamos. Ideais como igualdade, sustentabilidade e comunidade. A Economia do Compartilhamento continua a ter o apoio e a fidelidade de muitas pessoas de pensamento progressista — sobretudo jovens que se identificam fortemente com as novas tecnologias — que estão tendo seus melhores instintos manipulados. E que serão traídas. A Economia do Compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca⁷.

Com esta última citação, a obra quer levar o leitor a refletir sobre o fato de as empresas tentarem vender a imagem de que é um futuro promissor por garantir emprego sem afetar a estrutura social da sociedade. A ilusão, porque cria um comportamento sociolaboral precário que afeta diretamente a qualidade de vida e trabalho, sem subsídios que garantam a dignidade humana, as empresas apenas aproveitam a oportunidade da falta de emprego devido à crise atual para explorar os trabalhadores. ' trabalho que não lhes garante qualquer remuneração previdenciária, por falta de legislação que regule esse novo fenômeno do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para entender esse fenômeno, analisamos o que há de novo nessas práticas de trabalho e seu impacto no mercado de trabalho. Uma tentativa de lançar luz sobre as questões para superar a névoa de ambiguidade, ambivalência, confusão, porosidade, dúvida que obscurece a análise porque favorece o capital e dissipa a ilusão da onipresença do trabalho.

Embora reconheçamos as particularidades e dualidades desse modelo de trabalho, como a profunda mistura do moderno com o instável, ele permanece fundamentalmente o mesmo, ou seja, o capitalismo. Após o fascínio possibilitado pelo marketing corporativo e pelas condições nacionais, a cortina é baixada e o fenômeno é revelado pelo que é.

Os resultados observados no estudo sustentam a hipótese de que a ubiquidade do trabalho é um processo de insegurança. A partir das atividades de

⁷ Slee, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Trad. de João Peres. Edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Ed. Elefante, 2017. p. 21-22.

motoristas, é possível chegar a alguns elementos convergentes que compõem a incerteza atual, a atividade exercida não necessariamente é reconhecida como profissão.

Não há salário mínimo garantido. As horas de trabalho podem ser longas e estressantes. No entanto, essa flexibilidade não leva a uma rejeição da precariedade. Pelo contrário, aprofunda a insegurança, o que interfere nos direitos básicos desses trabalhadores. São trabalhadores sem vínculo empregatício e estão, por exemplo, privados da maior parte de seus direitos trabalhistas.

Trabalho precário é liberdade sem direitos. E esses trabalhadores se movem livremente.

Os trabalhadores digitais se deslocam de um local de trabalho para outro e se movimentam pela cidade. Eles se movem com a crença de que são transitórios. Portanto, é claro que essa condição do corpo humano não pode durar muito.

Pois, nesse sentido, o corpo se torna um apêndice hediondo, doente, ansioso, deprimido, em pânico e desgastado pelo tempo. As empresas capitalistas satisfazem o desejo do capital por riqueza absoluta por meio do exercício destrutivo da deficiência e investem pesadamente no desenvolvimento de carros autônomos para eliminar o corpo humano. Até que esse ideal seja alcançado, a automação do homem precede a automação do trabalho.

Por fim, lançar luz sobre a trajetória dessa dinâmica e informar os trabalhadores sobre situações como doenças, assédios, grosserias e a continuidade da negação de direitos básicos é uma forma de alertar os cidadãos para os desafios futuros. Faz parte da criação de um contrapeso para a onipresença, a precariedade e a barbárie.

REFERÊNCIAS

BORGES, Hebert. Após ação em AL, empresa obriga entregadores a negar vínculo empregatício. **Revista Gazeta**. 2019. Disponível em: <https://gazetaweb.globo.com/portal/noticia/2019/12/apos-acao-judicial-em-al-ifood-obriga-entregadores-a-negar-vinculo-empregaticio_92650.php>. Acesso em: 16/05/22.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. BRASIL, Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 15/05/22.

BRASIL, Lei Federal 13.640/18, 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, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm> Acesso em: 16/05/22.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16/05/22.

SILVA, Leonardo Mello e. **Trabalho e regresso: entre desregulação e re-regulação**. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 61-91.

Motociclistas de aplicativos de entrega realizam manifestação em Fortaleza. **O POVO**. 24 jul. 2019. Disponível em <<https://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2019/07/24/motociclistas-de-aplicativos-de-entrega-realizam-manifestacao-em-fortaleza.html>> Acesso em 16/05/22.

Entregadores de aplicativos de entrega fazem greve em Paris. **Revista RFIR**. 07 ago. 2019. Disponível em <<http://br.rfi.fr/franca/20190807-entregadores-de-aplicativo-de-comida-anunciam-greve-em-paris>> Acesso em 16/05/22.

Motociclistas de aplicativos protestam e bloqueiam vias do centro e da zona sul de SP. **G1**. 07 nov. 2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/11/07/motociclistas-de-aplicativo-protestam-na-avenida-paulista.ghtml>> Acesso em 16/05/22.