

PARECER FINAL DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
BACHARELADO EM DIREITO

ESTUDANTES: AMANDA DAMARYS SILVA, JAQUIELE BORGES DO NASCIMENTO e REBEKA DE ANDRADE MARIANO E CARVALHO

TÍTULO DO ARTIGO CIENTÍFICO: UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA TECNOLÓGICA

À

Coordenação do Núcleo de Trabalhos de Conclusão de Curso em Ciências Humanas, Sociais Aplicadas e Engenharias:

Saulo Silva de Miranda, professor-assistente desta IES, na qualidade de Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso – TCC acima qualificado, vem respeitosamente apresentar o seguinte PARECER:

CONSIDERANDO QUE,

- As estudantes participaram dos encontros de orientação do TCC, cumprindo com os requisitos de assiduidade e pontualidade, além de demonstrar interesse e compromisso com o cumprimento das obrigações perante a instituição e seu orientador;
- As estudantes elaboraram o TCC acima nomeado a partir de um tema relevante atual, conseguindo construir um trabalho sintonizado com o debate atual e necessário sobre o tema;
- As estudantes cumpriram os requisitos estabelecidos em relação aos aspectos metodológicos (ABNT) e ortográficos;
- As estudantes atenderam às recomendações em relação à construção do texto, corrigindo e incorporando ao texto final as sugestões apresentadas por este orientador;

RESOLVE:

Autorizar o depósito do TCC em epígrafe para submissão à banca de avaliação como requisito parcial para conclusão do curso de direito, optando, desde já, pela sua aprovação.

É o parecer.

Caruaru-PE, 21 de fevereiro de 2021.

Saulo Silva de Miranda

Orientador

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

AMANDA DAMARYS SILVA
JAQUIELE BORGES DO NASCIMENTO
REBEKA DE ANDRADE MARIANO E CARVALHO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA TECNOLÓGICA

CARUARU

2021

AMANDA DAMARYS SILVA
JAQUIELE BORGES DO NASCIMENTO
REBEKA DE ANDRADE MARIANO E CARVALHO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA TECNOLÓGICA

Artigo apresentado ao professor Saulo Miranda, do Centro Universitário Tabosa de Almeida (Asces-Unita), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

CARUARU
2021

RESUMO

Este trabalho busca analisar se a autonomização dos contratos de trabalho, nos moldes estabelecidos na atualidade, principalmente com base no uso da tecnologia, de fato, possibilita autonomia, empreendedorismo e flexibilização sem que haja a precarização das relações trabalhistas. Com isso, a partir da análise de conceitos importantes para a compreensão do trabalho na contemporaneidade e da análise bibliográfica de estudiosos do tema, levanta-se a hipótese, pois, de que a tecnologia, apesar de possibilitar novas formas de trabalho, revela-se como meio para potencializar o lucro de grandes empresas, como Uber, Rappi e Ifood, e explorar, cada vez mais, a capacidade produtiva do trabalhador, sem dar a devida contrapartida a ele. Dessa forma, com base em uma investigação qualitativa, objetiva-se comprovar que a autonomização do trabalho baseia-se em uma relação laboral construída a partir da precarização, não só da atividade laboral, mas também da vida, visto que o trabalhador não mais se identifica com o que produz e a atividade exercida por ele se revela apenas como meio para garantir a sobrevivência. Nesse sentido, as empresas-aplicativo se valem desse método de trabalho flexível para se eximir do papel de empregadoras nos moldes estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Essa situação, portanto, acarreta o esvaziamento dos direitos relativos ao trabalho e transformam os trabalhadores em uma espécie de autogerentes subordinados. Ademais, busca-se neste artigo entender o fenômeno do trabalho por um viés sociológico, para garantir uma melhor compreensão do desenvolvimento do conceito do trabalho ao longo da história e do impacto disso, tanto em relação ao homem, quanto em relação à sociedade.

Palavras-chave: Uberização; Precarização; Trabalho; Tecnologia.

RESUMEN

Este trabajo busca analizar si la autonomía de los contratos laborales, en los padrones actualmente establecidos, basados principalmente en el uso de la tecnología, de hecho, permite la autonomía, el emprendimiento y la flexibilidad sin provocar la precarización de las relaciones laborales. Con ello, a partir del análisis de conceptos importantes para la comprensión del trabajo en la época contemporánea y del análisis bibliográfico de estudiosos del tema, surge la hipótesis, de que la tecnología, a pesar de permitir nuevas formas de trabajo, se revela como medio para potenciar el beneficio de grandes empresas, como Uber, Rappi e Ifood, y para explotar, cada vez más, la capacidad productiva del trabajador, sin darle la debida consideración. Así, a partir de una investigación cualitativa, el objetivo es demostrar que la autonomía del trabajo se basa en una relación laboral construida desde la precariedad, no solo de la actividad laboral, sino también de la vida, ya que el trabajador ya no está identificado con lo que produce, y la actividad que realiza se revela sólo como un medio para garantizar la supervivencia. En este sentido, las empresas de aplicaciones utilizan este método de trabajo flexible para evitar el papel de los empresarios en la forma establecida por la Consolidación de las Leyes Laborales. Esta situación, por tanto, se traduce en el deterioro de los derechos laborales y convierte a los trabajadores en una especie de autogestionados subordinados. Además, este artículo busca comprender el fenómeno del trabajo desde una perspectiva sociológica, para asegurar una mejor comprensión del desarrollo del concepto de trabajo a lo largo de la historia y el impacto de este, tanto en relación con el hombre como con la sociedad.

Palabras clave: Uberización; Precarización; Trabajo; Tecnología.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 CONTEXTO HISTÓRICO	9
2.1 Direito do trabalho no mundo	11
2.2 Direito do trabalho no Brasil	15
3 TRABALHO SOB UM UM OLHAR SOCIOLÓGICO	17
4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	19
4.1 Empreendedorismo no Brasil	22
4.2 Uberização do trabalho	24
5 CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva investigar, com base na literatura e na legislação pátria, se a autonomização dos contratos de trabalho proporciona autonomia, empreendedorismo e flexibilização sem que haja o esvaziamento de direitos e, conseqüentemente, a precarização das relações trabalhistas. Para embasar o tema será necessário construir uma retrospectiva histórica, a fim de possibilitar uma compreensão mais apurada da importância dos direitos conquistados pela classe trabalhadora. Além disso, revela-se basilar compreender as alterações legislativas acerca dos direitos dos trabalhadores, principalmente no Brasil, para um melhor entendimento do impacto da flexibilização do trabalho no país.

Segundo Antunes (2014), houve uma reestruturação produtiva que trouxe como conseqüências a ampliação da flexibilização, a informalidade e a precarização da classe trabalhadora. Sendo assim, nesse cenário, surgem empresas como Uber, Rappi e Ifood, que nasceram com a proposta de trazer liberdade para o trabalhador, além de propagar a ideia de economia compartilhada, conceito este bastante sedutor em uma sociedade capitalista que se apropria de discursos “politicamente corretos”, a fim de gerar lucro.

O termo “uberização”, portanto, surgiu do pioneirismo da empresa Uber em meio a era da flexibilização no mundo do trabalho. A referida empresa se difere dos concorrentes do segmento já tradicionalmente conhecidos por apresentar preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação do itinerário ao trajeto indicado no GPS do celular; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; lançamento automático do pagamento do serviço no cartão de crédito. Além de outras vantagens para o passageiro, como vinculação a sistema de milhas aéreas; desconto na aquisição de créditos para uso futuro; e assinatura mensal para acesso a descontos, entrega grátis de pedidos, suporte prioritário e cancelamento sem multa.

Ausente o reconhecimento do vínculo empregatício pela legislação pátria, os motoristas da Uber laboram como profissionais autônomos e arcam com diversos riscos para oferecer o serviço. Nesse sentido, além de deter quase todos os meios de produção imprescindíveis à realização da atividade, esse trabalhador se responsabiliza inteiramente por tais recursos. Importante destacar que o Direito do Trabalho brasileiro resiste em enquadrar o motorista desse aplicativo e de

aplicativos similares como empregado. Esse trabalhador, portanto, além de impelido a investir nos instrumentos de trabalho, está vulnerável nessa relação trabalhista.

Portanto, retornar ao contexto histórico para tratar da positivação do direito ao trabalho, assim como para tratar do surgimento de garantias advindas de uma consolidação de leis trabalhistas no Brasil, apresenta-se como a vereda inicial do presente artigo. Soma-se a isso, ainda, a análise de conceitos importantes para a era do trabalho na contemporaneidade e o estudo de alterações na legislação ocorridas na última reforma trabalhista, o que permite a construção da hipótese de que a tecnologia, apesar de possibilitar novas formas de trabalho, revela-se como meio para potencializar o lucro de grandes empresas, como Uber, Rappi e Ifood, e explorar, cada vez mais, a capacidade produtiva do trabalhador, sem dar a devida contrapartida a ele.

Dessa forma, a autonomização do trabalho baseia-se em uma relação laboral construída a partir da precarização, não só da atividade laboral, mas também da vida, visto que o trabalhador não mais se identifica com o que produz e a atividade exercida por ele se revela apenas como meio para garantir a sobrevivência.

A referida empresa se difere dos concorrentes do segmento já tradicionalmente conhecidos por apresentar preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação do itinerário ao trajeto indicado no GPS do celular; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; lançamento automático do pagamento do serviço no cartão de crédito. Além de outras vantagens para o passageiro, como vinculação a sistema de milhas aéreas; desconto na aquisição de créditos para uso futuro; e assinatura mensal para acesso a descontos, entrega grátis de pedidos, suporte prioritário e cancelamento sem multa.

Segundo Lima (2006), o conceito de precarização segue paralelo ao de flexibilização, o qual altera a regulamentação do mercado de trabalho e a garantia de direitos trabalhistas, eliminando as condições de trabalho favoráveis ao trabalhador, deixando-o mais suscetível às práticas degradantes. Assim, a flexibilização das relações de trabalho é uma ferramenta bastante interessante para o empregador, uma vez que, muitas vezes, ele se limita a fornecer a tecnologia, lucrando bastante com o negócio, enquanto o trabalhador tem de suportar inúmeros custos.

Dessa forma, este trabalho pretende discorrer sobre a autonomização dos contratos de trabalho, comumente denominada de “uberização” do trabalho, a fim de

analisar as implicações da flexibilização das leis trabalhistas e dos novos empreendimentos “uberizadores” nas relações de trabalho estabelecidas na sociedade. Nesse sentido, o artigo busca compreender, por meio da literatura e legislação, como tais arquétipos de trabalho se consolidaram e quais direitos foram negligenciados para a manutenção de tal estrutura de labor.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

Para que seja possível compreender o atual cenário de precarização das relações trabalhistas no país, faz-se necessário construir uma breve retrospectiva histórica e retornar ao início da história do Brasil. Faz-se essencial, também, nesse retorno ao passado, destacar o período da escravidão, porquanto a história do direito do trabalho é sobremaneira a história da escravidão. Para isso, resgatar a história do direito do trabalho no mundo revela-se basilar, uma vez que os direitos trabalhistas, segundo José Francisco Siqueira Neto e Patrícia Tuma Martins Bertolin (2015), se desenvolveram em decorrência das ações internacionais, a partir das lutas em busca de proteção ao trabalho de forma legal, as quais envolvem o direito interno e o internacional.

Com a chegada dos portugueses ao Brasil, ocorreram explorações das mais variadas riquezas do país. Para isso, explorou-se mão-de-obra barata ou sem nenhum custo, injetando um número expressivo de trabalhadores indígenas e negros, em regime de escravidão, e trabalhadores livres, sem garantias trabalhistas ou qualquer tipo de proteção, nas atividades produtivas da colônia.

No Brasil, a mão-de-obra escrava apresentou características como submissão dos escravos aos seus donos, jornada de trabalho exaustiva, condições precárias e degradantes de higiene, alimentação insuficiente, violência, sem nenhum tipo de remuneração, visto que os escravos eram propriedade de seus donos, comprados como mercadoria por meio do tráfico negreiro.

Apesar da abolição do trabalho escravo, a elite e os fazendeiros, segundo Scheifler (2018), preferiam pagar aos imigrantes europeus em vez de pagar aos escravos libertos, pois eles acreditavam que pudessem restabelecer o tráfico negreiro. Assim, no final do século XIX, com a entrada de milhares de imigrantes no país, estabeleceu-se a Confederação Brasileira de Trabalho, organizada por esses trabalhadores estrangeiros.

A revolução industrial foi um marco no que tange à percepção da situação precária a que os trabalhadores estavam expostos. Tal fato forçou as autoridades competentes da época a agir de modo a regularizar o trabalho, haja vista o crescimento das cidades e a expansão do comércio, o que deu início à industrialização e ao aumento de empresas e de produção.

Entretanto, apesar do avanço no setor industrial, as taxas de desemprego e a insatisfação dos trabalhadores aumentaram, pois estes, segundo Moura (2016) estavam aos poucos sendo trocados por máquinas. Além disso, os trabalhadores não possuíam direitos regidos por lei, visto que o Estado quase não interferia na economia.

Na primeira Conferência Internacional, a Associação Internacional pela defesa da proteção legal dos trabalhadores, por meio do governo suíço, pediu que houvesse uma discussão acerca de determinados itens em pauta.

Segundo Siqueira (2015, p. 08), constava nessa pauta:

- Proibição de trabalho aos domingos;
- Fixação de uma idade mínima para o trabalho na indústria;
- Limitação da jornada para menores;
- Proibição do trabalho insalubre e perigoso de mulheres e menores na indústria;
- Limitação do trabalho noturno para mulheres e menores;
- Instrumentos para o cumprimento dos tratados a serem celebrados.

Dessa forma, foi em um quadro de precariedade nas condições de trabalho, carga horária exaustiva de até 15 horas por dia em troca de um salário baixo, incluídas nesse cenário as crianças, que ocorreram a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. Com esses eventos, leis foram criadas a fim de garantir direitos aos trabalhadores. Segundo Siqueira (2015, p.05.): “A situação de superexploração do trabalho decorrente do processo de industrialização propiciou o surgimento cada vez mais forte pela regulamentação do trabalho”.

Vale frisar que, a partir disso, se passa a exigir mão-de-obra cada vez mais qualificada, o que gerou a busca por aperfeiçoamento por parte de uns trabalhadores e o desemprego para outros. Siqueira (2015, p. 55,) explica que:

O declínio do número de trabalhadores mais qualificados e a ascensão numérica dos trabalhadores com características étnicas e culturais diferentes se refletem no declínio relativo da militância operária e a relativa aceitação da estrutura sindical cooperativa pela classe trabalhadora daquele período.

O avanço na proteção da classe trabalhadora se deu com os movimentos dos operários nacionais e internacionais, a fim de que eles pudessem garantir que seus direitos fossem reconhecidos. No Brasil, essas ações foram bastante importantes para a concretização das leis trabalhistas posteriores, com a introdução de normas na Constituição de 1934, até se chegar ao âmbito atual.

2.1 Direito do trabalho no mundo

Quando se fala em Direito do trabalho no mundo, remonta-se à época da antiguidade, em que, a fim de satisfazer necessidades fisiológicas e de defesas pessoais, o homem primitivo utilizava a sua força física e, por meio de suas mãos, confeccionava ferramentas, sendo essa a maneira como trabalhava, de forma individual ou coletiva, com o único objetivo de luta por sua sobrevivência. Assim, pode-se arguir que o trabalho é tão antigo quanto o homem.

Claudio Vicentino (2002) explica que escravidão começa a nascer nesse período, visto que, com a rivalidade e luta entre os homens, os perdedores eram aprisionados para depois se tornarem escravos. Estes, portanto, eram considerados mercadorias ou animais e não tinham direito algum, nem mesmo direito à própria vida. Verifica-se que, ao longo da história, a escravidão se desenvolveu pelo mundo e ainda está presente nos dias atuais em muitos países, como se pode constatar a partir das ações, por exemplo, do Ministério Público do Trabalho no Brasil com objetivo de combate ao trabalho análogo à escravidão.

Já no período feudal, Vicentino (2002) esclarece que, apesar de não haver uma relação propriamente de escravidão, visto que os senhores, donos da terra, resguardavam aos seus servos proteções política e militar em troca dos seus serviços, havia uma relação de servidão. Nessa época, pois, não houve a conquista de nenhum direito do trabalho a partir dessa relação de exploração.

Vicentino (2002) explica que somente no final da idade média, época em que aparece a figura do artesão como profissão, é que o trabalhador passou a ser visto como “pessoa”. Os trabalhadores, portanto, começam a ter direitos trabalhistas, porém ainda bem escassos, pois, nessa época, havia jornada de trabalho acima de 18 horas diárias e várias outras explorações, principalmente em relação ao sexo feminino, além de péssimas condições para exercer as funções do labor.

Com a Revolução Francesa, a lei de *chapelier* é aprovada, a qual proibia os sindicatos, greves e manifestações de pessoas, suprimindo as corporações de ofício

pelo poder do Estado. Nasce, então, o liberalismo e com ele a intervenção mínima do Estado nas relações econômicas, surgindo a era Industrial, com seus avanços tecnológicos, produção em série e geração de grandes concentrações econômicas, separando definitivamente o capital, representado pelos donos dos meios de produção, e o trabalho, representado pelos assalariados, cuja força de trabalho era explorada ao máximo, enquanto as remunerações eram precárias, bem como as condições de vida e de trabalho, consideradas não raramente, subumanas.

A partir deste cenário, Claudio Vicentino (2002) explica que surgem organizações trabalhistas, com ideias e teorias preocupadas com o quadro social da nova ordem industrial. Desde então, permanece a questão que atravessou o desenvolvimento capitalista, de um lado os que valorizam a dinâmica produtiva para o progresso e desenvolvimento econômico, do outro os que priorizam o lado social. A rivalidade entre a burguesia industrial e o proletariado fixa as bases do progresso tecnológico e científico, formando os pilares do mundo contemporâneo.

Nesse contexto de luta de interesses entre as classes e com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho, nasce o Direito do Trabalho, ramo do Direito que despontou com a evolução capitalista.

A despeito disso, argumenta Maurício Goldinho Delgado (2017, p.89) que:

O Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Contudo esse ramo jurídico somente se consolidou no século XIX, mais precisamente na Europa e nos Estados Unidos, quando a relação de emprego se tornou a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo. Alguns autores classificam o Direito do Trabalho, segundo a sua evolução, em fases, na busca de uma compreensão mais rebuscada desse ramo jurídico.

Essa periodização guarda pontos fundamentais em comum, elencando de forma descritiva importantes eventos da história do Direito do Trabalho. Nesse sentido, o próprio Goldinho remete essa tipologia a outros dois autores: *Granizo* e *Rothvoss*. Segundo ele, esses autores perceberam a existência de quatro fases

principais na evolução do Direito do Trabalho, as quais seriam: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A fase de *formação* inicia-se na Inglaterra, no século XIX, entre 1802 e 1848, tendo inicialmente a expedição do *Peel's Act*, diploma legal que fixava normas protetivas à utilização do trabalho de menores. Goldinho (2017), porém, chama essa fase de *Manifestações incipientes ou esparsas*. Para ele, esse período caracterizou-se pela elaboração de leis de caráter humanitário, contudo o espectro normativo trabalhista ainda não originava um ramo próprio e autônomo.

A fase de *Intensificação* situa-se entre 1848 e 1890 e tem como marcos iniciais: O Manifesto Comunista, de 1848; o resultado da Revolução de 1848, na França, que reconheceu o direito às greves e associações, bem como a jornada de trabalho fixada em 10 horas e a extensão do sufrágio universal; e o movimento de massas denominado *cartista*, na Inglaterra.

A terceira fase, denominada de *Consolidação*, tem início em 1890, tendo como marco histórico a Conferência de Berlim, onde ocorreu a regulação do mercado de trabalho por 14 países, com a edição de normas trabalhistas voltadas para a realidade de cada país. Outro marco, não menos importante desse período, foi o surgimento da Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, editada pelo Papa Leão XIII, um manifesto oficial da igreja católica que exigia do Estado uma regulação nas relações trabalhistas. Goldinho, no entanto, unifica a segunda e terceira fase denominando-a de fase da *Sistematização e Consolidação*.

A quarta e última fase é a *autonomia*, seus marcos históricos são: a Constituição do México, em 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial a defender o direito dos trabalhadores, entre os quais destacavam-se: jornada diária de 8 horas, descanso semanal, proteção à maternidade e à acidentes de trabalho, proibição do trabalho de menores de 12 anos, direito ao salário mínimo e a indenizações e seguros sociais em caso de dispensa.

Outro marco foi a Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, que abarcava uma série de direitos aos trabalhadores, entre eles: a participação destes nas empresas, colaborando ativamente na fixação de salários, e a liberdade de união dos trabalhadores na defesa de melhores condições de trabalho.

O surgimento da OIT - Organização Internacional do Trabalho - em 1919, por meio do tratado de *Versalles*, foi, contudo, o principal marco dessa fase. Essa instituição, que como o próprio nome já diz, foi criada devido a necessidade de uma

regulamentação internacional visando à proteção dos trabalhadores. Em 1944, foi aprovada a Declaração da Filadélfia, a qual apresentava a finalidade e os objetivos da OIT, anexada à Constituição de 1919. Em 1945, a Carta das Nações Unidas vincula a OIT à ONU - Organização das Nações Unidas.

Segundo José Francisco Siqueira Neto e Patrícia Tuma Martins Bertolin (2015), entre os ideais que nortearam a criação da OIT, o mais enfatizado foi o da Justiça Social, o qual deveria ter o seu desenvolvimento em um ambiente garantido pela paz universal e permanente. Atualmente, a OIT concentra seus esforços no enfrentamento das consequências do mundo do trabalho em decorrência do processo de globalização econômica. Em se tratando de Direito Internacional, a mais importante conquista foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada em 1948, a qual previa inúmeros direitos trabalhistas, como: férias remuneradas, limitações de jornada de trabalho, entre outros.

Para Goldinho (2017), essa fase inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial e é chamada de fase da *institucionalização ou oficialização*, porque esse período definiu o momento histórico em que ocorreu a constitucionalização do Direito do Trabalho e a legislação trabalhista ganhou a sua autonomia, porém seu auge ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, momento em que imperou a hegemonia do chamado *Estado de Bem-Estar Social*, com o surgimento das Constituições Democráticas da França, Itália e Alemanha, na segunda metade da década de 40, e logo depois, de Espanha e Portugal, na década de 70, as quais incorporariam normas justralhistas de valorização do trabalho e do ser humano, e princípios, como os da dignidade da pessoa humana, subordinação da propriedade à sua função social, entre outros.

Há, ainda, a fase de Crise e Transição do Direito do Trabalho, situada entre o final do século XX e primeiras décadas do século XXI, essa teve seu marco na crise do petróleo, em 1973, que fez crescer a inflação e o desemprego, em contrapartida aos avanços tecnológicos que surgiam nessa época, iniciando novas maneiras de prestação laborativa, como o teletrabalho e o *home-office*. Sobre essa fase, Goldinho (2017, p.105) descreve:

(...) Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade formal dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-

cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justralhista.

Desta forma, tornava-se evidente a necessidade de um Direito do Trabalho renovado, visto que, já nessa época, especialmente nos países capitalistas, incluindo o Brasil, havia demasiada informalização e desorganização do mercado de trabalho, além disso não existiam alternativas de gestão trabalhista que pudessem sanar tais desregulações.

2.2 Direito do trabalho no Brasil

Com o fim da escravidão e a Proclamação da República, deu-se início a uma fase importante para a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, pois, segundo Moura (2016), o trabalho livre trouxe novos desafios sociais. Sobre a evolução do direito do trabalho, Siqueira explica que (p.43, 2015):

O surgimento e o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil são atravessados por uma série de ambiguidades que são na verdade, reflexo das próprias condições sociais e políticas que marcaram toda modernização da sociedade brasileira no século XX.

Com a abolição da escravatura, os escravos não sabiam o que fazer e buscaram uma forma de subsistência, visto que os fazendeiros, muitas vezes, preferiam empregar imigrantes europeus em vez de escravos. Após o fim desse período de uso da mão-de-obra escrava, a agricultura ganhou força, notadamente o setor cafeeiro. Contudo, ainda não havia solidez nas relações de trabalho, sendo notório o avanço no desenvolvimento da agricultura, mas perceptível o entrave nas questões ligadas ao trabalho.

Cumprir destacar que a primeira lei trabalhista surgiu em 1903 e foi referente à Lei dos Sindicatos Rurais e em 1907 a Lei dos Sindicatos Urbanos. A primeira Constituição brasileira a falar sobre direito do trabalho foi a de 1934. Segundo Siqueira Neto e Martins Bertolin (2015), a Constituição garantiu a liberdade sindical, igualdade salarial, salário mínimo especificado, jornada de trabalho de 8h diárias, repouso semanal de forma remunerada, férias, indenização por demissão sem justa causa, proteção ao trabalho das mulheres e menores, assistência médica, bem como nesse período foi criada a Justiça do Trabalho.

Nessa época, foram criadas algumas leis bastante importantes para os trabalhadores como a primeira lei de indenização por despedida injusta no ano de 1935, a lei de Organização da Justiça do Trabalho, no ano de 1939, e a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Cabe mencionar que, a partir da constituição de 1934, as demais que a sucederam trouxeram melhores benefícios ao trabalhador. Siqueira Neto e Martins Bertolin (2015) salientam que a Constituição de 1946 ampliou o rol de direitos trabalhistas, prevendo a participação dos colaboradores nos lucros, assegurando a estabilidade e o direito de greve, conforme trazem os artigos 157, 158 e 159 da Constituição de 1946, foi reconhecido o direito de greve, o repouso semanal remunerado no ano de 1949 bem como outras que vieram logo em seguida.

Com a Constituição de 1988, muitas garantias já existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) receberam status constitucional. Além disso, alguns direitos foram ampliados e outros incluídos. Foi por meio dessa Constituição que os trabalhadores obtiveram a garantia de uma jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (antes eram quarenta e oito horas), de aviso-prévio proporcional, de licença-maternidade de cento e vinte dias, de licença-paternidade e de direito de greve, regulamentação da carga de horas trabalhadas, da proteção dada aos trabalhadores em caso de doenças graves ou de enfermidades decorrentes da profissão ou resultantes de acidentes do trabalho.

Sobre os direitos conquistados pelos trabalhadores, Siqueira (2015, p. 259), frisa que:

No nosso ordenamento jurídico, o direito à segurança e saúde do trabalhador, antes regulamentado por norma ordinária, integra hoje o rol dos direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, previstos no art. 7º, XXII, da Constituição de 1988. No entanto, a regulamentação destes direitos teve seu início propriamente dito somente na década de 70 [...].

Apesar dos avanços, ao longo da história, na proteção dos trabalhadores, verifica-se que o contexto atual revela uma precarização das relações de trabalho, assentada por meio da flexibilização da legislação trabalhista. Nesse cenário, surgem os empreendimentos uberizadores que empregam a tecnologia e o discurso da autonomia e do empreendedorismo para consolidar a autonomização dos contratos de trabalho no Brasil.

3 TRABALHO SOB UM UM OLHAR SOCIOLÓGICO

A partir das relações de trabalho construídas ao longo do tempo, pode-se analisar melhor a sociedade, porquanto o trabalho, como expressão da sociedade em movimento, revela como o indivíduo se constitui, como ele interage com os demais e com o meio em que está inserido. Dessa forma, entender o trabalho como expressão de produção de cultura e do próprio homem em contraste ao trabalho alienado é atribuir um sentido ontológico ao labor. Sobre o sentido ontológico do trabalho, Batista e Freire (2014,p. 110) explicam:

Mas o que é esse sentido ontológico? É aquele que se refere ao ser e a como esse ser se constitui. No caso do trabalho, seu sentido ontológico, é o sentido de como o trabalho é importante para a formação do ser humano, para a maneira como ele se vê no mundo e como se constitui enquanto espécie, enquanto ser que transforma e se transforma ao se relacionar com a natureza.

Em oposição à formação do homem por meio do trabalho, está o trabalho alienado, que é o trabalho do qual não se participa de forma ativa, em que não se enxerga sentido ou proveito a não ser a garantia de subsistência. A partir do conceito de alienação, Karl Marx, filósofo e sociólogo alemão, desenvolveu a tese de que o homem, no contexto do Capitalismo, se aliena em relação ao fruto de seu trabalho e à sua própria essência e espécie. Para Marx (2004), o trabalho, que deveria servir como meio para o desenvolvimento pessoal, sob o jugo do sistema econômico capitalista, o aliena.

Nesse sentido, verifica-se que o próprio homem se converte em mercadoria e passa a valer de acordo com a sua capacidade produtiva. O homem, portanto, deixa de ser sujeito para tornar-se objeto daquele para quem trabalha. Dessa forma, quanto mais mercadorias o trabalhador produz mais ele próprio, enquanto mercadoria e homem, se desvaloriza. Nessa mesma medida, o mundo das mercadorias, enquanto resultado do trabalho dos próprios homens, se sobrepõe ao mundo dos homens, dado que este passa por um processo de desvalorização contínua, à medida que aquele, por conseguinte, se valoriza, provocando então uma inversão, denominada por Marx de alienação ou estranhamento. Para Marx (2004), portanto, o único trabalho capaz de emancipar o homem é aquele em que o criador se identifica com a sua criação.

Karl Marx (2004) defende que o trabalho é o meio pelo qual se permitiu ao ser social se impor sobre a natureza que o circunda, praticar seu reconhecimento sobre

ela e transformá-la, ao mesmo tempo que transforma a si mesmo, em um processo de autocriação – pensamento esse intrinsecamente ligado à concepção de Hegel acerca do trabalho. Dessa forma, o homem ao produzir a si mesmo produz, conseqüentemente, a própria história, a própria cultura.

Além das contribuições de Karl Marx no que diz respeito ao olhar sociológico para o trabalho, Max Weber (1967) também se debruçou sobre o tema e focou sua análise no papel do trabalho na composição da racionalidade capitalista, expôs como a racionalidade estratégica do cálculo capitalista transformou-se na força motriz dominante da racionalização, desvinculando o trabalho de todos os critérios de referência doméstica e de satisfação pessoal do indivíduo.

Weber (1967) defende que o desenvolvimento do capitalismo só foi possível por causa da junção da ânsia pelo lucro com uma ética religiosa, cujo alicerce era uma vida regrada, de autocontrole, que tinha na poupança uma característica central. Desse modo, formou-se o que ele denominou de “espírito do capitalismo”, e nele o labor árduo e disciplinado aparece como virtude, como percurso para o sucesso profissional e para a salvação espiritual. Max Weber (1967) aduz, então, que a sociedade capitalista se desenvolveu a partir de uma lógica racional, em que a vida material ganha grande relevância e a dignidade do homem passa a estar intrinsecamente relacionada ao seu trabalho e à escolha de uma vida próxima a Deus.

Sobre o pensamento difundido na época da Reforma Protestante no que diz respeito ao labor, Weber (1967, p.113) explica que a ideia era a seguinte: “o mais importante é que o trabalho constitui, antes de mais nada, a própria finalidade da vida”. Sobre a ética Protestante e o espírito do Capitalismo, Max Weber (1967, p.123) explica:

A avaliação religiosa do infatigável, constante e sistemático labor vocacional [trabalho profissional], como o mais alto instrumento de ascese, e, ao mesmo tempo, como o mais seguro meio de preservação de redenção da fé e do homem, deve ter sido presumivelmente a mais poderosa alavanca da expressão dessa concepção de vida, que aqui apontamos como espírito do capitalismo.

Já Émile Durkheim, com base na sociologia positivista francesa, também se destacou nos estudos sobre o trabalho. Ele concentrou suas investigações na “*divisão social do trabalho*”. Dessa forma, analisando a emergente sociedade moderna, que se desenvolveu a partir de movimentos migratórios do campo para

cidade e da incorporação dessa nova população como mão de obra nas fábricas e indústrias, Durkheim (2010) percebeu que o trabalho começou a se especializar. Ele notou, então, que quanto mais especializado é o trabalho, mais vínculos de dependência se formam, resultando em uma maior coesão social. Então, para esse autor, o trabalho é um fato social presente em todos os tipos de sociedade, é algo que se impõe aos indivíduos, independentemente da vontade. Portanto, para ele, a divisão social do trabalho deve ser preservada, uma vez que promove a coesão social.

Nota-se, pois, que o sentido do trabalho para os indivíduos e para a sociedade se alterou ao longo do tempo, visto que tal fenômeno sempre é socialmente construído. Assim, para compreender o papel do trabalho na sociedade, deve-se buscar analisar a história e os objetivos de cada contexto socioeconômico.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho resulta da maneira como a legislação tem flexibilizado as normas que regem o mercado de trabalho, de modo a proliferar diversas formas de empregos flexíveis e reduzir a oferta de empregos de caráter típicos ou permanentes.

Segundo Araújo e Morais (2017, p.07),

A precarização apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Desse modo, o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições de trabalho leva à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis e insatisfatórias.

A precarização do trabalho no Brasil é um tema bastante recente. Segundo Ferreira, Kalakun, Scheifler (2018), nos anos de 1975 e 1979, houve o reconhecimento por parte do governo brasileiro sobre a necessidade de observar mais as questões sociais no que se refere às desigualdades socioeconômicas. No decorrer desses anos, foram feitas várias pesquisas nas regiões brasileiras e

observada a qualidade de vida da população trabalhadora. Para Ferreira, Kalakun, Scheifler (2018, p. 88),

A qualidade de vida não está baseada somente na capacidade de consumo, implicando na avaliação de renda (PIB per capita) da população brasileira, mas sim em termos universais, como a relação que o homem tem com o trabalho e como é essa condição — condições de trabalho em relação à quantidade de acidentes de trabalho, população trabalhadora industrial e agrícola, jornadas de trabalho, níveis salariais, presença de mão de obra infantil, grau de diferença entre as rendas mais altas e as mais baixas advindas do trabalho assalariado, trabalho informal etc.

Com o avanço da flexibilização das leis trabalhistas e a falta de fiscalização, as empresas acabam explorando de forma implícita os colaboradores, revelando as diversas facetas da precarização do trabalho. Desse modo, essa precarização, nas formas histórica e etnográfica, traz aspectos que dizem respeito à subjetivação das experiências de trabalho, mostrando o quanto o papel do trabalho mudou na sua essência. Nesse sentido, conforme explica Ferreira, Kalakun, Scheifler (2018), o labor deixou de compor o processo de socialização do indivíduo e passou a funcionar como meio de exploração ao comprometer o bem-estar dos funcionários.

Sobre precarização, explica Araújo e Morais, (2017, p. 11):

O conceito de precarização segue paralelo ao de flexibilização que, por sua vez, altera a regulamentação do mercado de trabalho e a garantia de direitos dos trabalhadores, levando à eliminação das condições de trabalho favoráveis ao trabalhador, deixando-o mais suscetível às práticas degradantes.

É importante destacar que a precarização das condições de trabalho influencia diretamente na saúde do trabalhador. Isso ocorre porque as incertezas para a classe trabalhadora, como o desemprego, o trabalho intermitente, a terceirização e a perda gradativa dos direitos sociais e trabalhistas, ocasionam o prolongamento da jornada de trabalho, o surgimento do trabalhador polivalente e o cerceamento de projetos pessoais, por exemplo.

No que tange ao embasamento legal, observa-se que as alterações inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, tiveram como finalidade o desenvolvimento de novos empregos a partir da flexibilização das normas trabalhistas. Segundo Jesus (2018), a flexibilização das leis trabalhistas gerou um retrocesso social, pois resultou na redução dos direitos que foram conquistados pela classe trabalhadora ao longo da história. Verifica-se,

pois, que a precarização dos vínculos de trabalho apresenta um caráter expansivo, o que pode gerar uma desestabilidade no que se refere aos vários segmentos do mercado de trabalho e as relações com o Estado, além de agravar as desigualdades sociais.

Nesse mesmo contexto, Araújo e Moraes (2017, p.11) expõem que:

As formas flexíveis de emprego, em grande parte, são inseguras e mal pagas. Por essa razão, em vez de contribuírem para a melhoria da vida familiar, podem provocar graves problemas financeiros e de planejamento futuro, uma vez que a sociedade, em muitos aspectos essenciais, tais como possibilidade de comprar a crédito, de financiar imóvel ou de dispor de aposentadoria, está organizada no pressuposto de que as pessoas tenham emprego. A flexibilização do emprego significa, para além de transferir responsabilidades e riscos para os indivíduos, transferir também para o Estado.

Dessa forma, a flexibilização dos direitos trabalhistas ocasiona maior precarização até mesmo das condições básicas de trabalho, consideradas vitais para a manutenção da saúde do trabalhador e de sua família. Tal situação ocorre porque não raramente as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal se afrouxam diante, por exemplo, das exaustivas demandas no cumprimento de metas que geram demasiado desgaste ou do tempo que é reduzido pelo prolongamento da jornada de trabalho.

Em relação à legislação trabalhista pátria, analisando a lei 13.467/17, que alterou significativamente a redação do artigo 8º, da CLT, bem como acrescentou-lhe mais dois parágrafos, pode-se entender a maneira como as normas devem ser interpretadas no âmbito do direito do trabalho, cabendo ressaltar a limitação imposta ao Judiciário frente ao estabelecido por convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, conforme se depreende da leitura do artigo supramencionado da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos

elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Dessa forma, conforme explica Jesus (2019), com o acréscimo dos parágrafos 2º e 3º, limitou-se a atuação do Poder Judiciário, pois foi instituído um novo princípio ao direito do trabalho, denominado de “princípio da intervenção mínima”. Esse princípio foi denominado assim em decorrência da vedação que se estabeleceu acerca da edição de súmulas e enunciados jurisprudenciais que inovam o ordenamento jurídico. Portanto, não pode haver restrição de direitos ou criação de obrigações que não estejam previstos na legislação.

Ainda nessa seara, a reforma trabalhista estabeleceu que, ao serem analisados acordos e convenções coletivas pelo Poder Judiciário, este só poderá analisar os elementos essenciais do negócio jurídico, que estão previstos no artigo 104, do Código Civil, conforme redação abaixo:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Com base nesses artigos, depreende-se que a reforma trabalhista trouxe limitações à atuação da Justiça do Trabalho, uma vez que reduziu a atividade do judiciário ao prever a análise apenas dos elementos essenciais do negócio jurídico. Dessa forma, consolidou-se o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que pode agravar a condição de hipossuficiência dos trabalhadores, visto que eles estarão cada vez mais pressionados pelos empregadores no que tange à formalização de acordos coletivos que nem sempre serão genuinamente mais benéficos à classe trabalhadora.

4.1 Empreendedorismo no Brasil

O termo “empreendedorismo” tem origem do verbo “empreender”, que significa fazer, executar, realizar. Esse conceito, explica Chiavenato (2007), começou a ser utilizado inicialmente em 1950, pelo economista tcheco Joseph Schumpeter (1883-1950), o qual criou a teoria da Destruição Criativa, ao afirmar que o empreendedor é a pessoa que destrói a ordem econômica presente graças à

inserção no mercado de novos produtos/serviços, pela criação de novas formas de gestão ou pela exploração de novos recursos, materiais e tecnologia.

Schumpeter defendia, conforme elucidado nos estudos de Chiavenato (2007), que o empreendedor, portanto, era alguém versátil, com habilidades técnicas e capitalistas para saber produzir e reunir recursos financeiros, organizando operações internas e realizando as vendas da sua empresa. Por sua vez, defende Chiavenato (2007, p.18) que os empreendedores “não são simplesmente provedores de mercadorias ou de serviços, mas fontes de energia que assumem riscos em uma economia em constante transformação e crescimento.”

No Brasil, a figura do empreendedor ganhou força a partir dos anos 1990 por meio do plano Real, que propiciou o controle inflacionário e restaurou a credibilidade do País perante o mundo. Para Bernardi (2015, p. 15), essa estabilidade econômica consolidou-se a partir dos anos 2000, na medida em que ocorreu uma maior inclusão social e concorrência internacional, que impulsionaram o surgimento, em 2001, dos países BRICS – países emergentes em desenvolvimento com imensos potenciais. O Brasil tornou-se, pois, a grande aposta mundial. A partir de 2008, porém, a crise econômica fez desacelerar a economia mundial e o Brasil passou por um tímido crescimento, que, segundo o autor, foi agravado pela deficiência na gestão interna e políticas econômicas erráticas.

No entanto, apesar da perda de competitividade, se comparado com outros países integrantes do BRICS, o Brasil ainda se encontrava em posição diferenciada, é o que descreve Bernardi (2015, p. 15):

Comparativamente a outros países emergentes em desenvolvimento (BRICS), existem condições e qualidades que colocam o Brasil em posição diferenciada, pelas afinidades culturais com vários países, uma economia diversificada, imensas fontes renováveis de energia e minerais e um forte aspecto cultural quanto ao empreendedorismo, criatividade e habilidade de trabalhar em equipe.

De acordo com resultados da pesquisa Global Entrepreneurship monitor (GEM), de abrangência mundial, que avalia anualmente o comportamento dos indivíduos em relação à criação e gerenciamento de novos negócios, sejam eles formalizados ou não, o Brasil é apontado como um país empreendedor em constante evolução, apesar dos problemas ambientais enfrentados e o alto nível de desemprego. Nesse sentido, analisando a figura do empreendedor, é notório a imensa complexidade e dificuldade existente para começar e manter um negócio. Os

vários entraves, além do alto custo do Brasil, exige, entre outras coisas, muita coragem, persistência, paciência, otimismo e altas doses de criatividade. Na falta destes, a tendência é a decadência e a morte empresarial nos primeiros anos de vida da empresa.

Ainda em relação à pesquisa, o GEM 2019 apontou que o Brasil atingiu 23,3% de taxa de empreendedorismo inicial, sendo esta a maior marca até então registrada. Destes empreendedores nascentes, 76% das atividades concentram-se no setor de serviços. Pode-se observar que há uma significativa adesão ao empreendedorismo no Brasil entre as classes menos favorecidas e desprovidas de melhores condições de educação, escolaridade, renda e trabalho, que, por sua vez, enxergam no empreendedorismo a oportunidade de sustento e ascensão social, tendo em vista a escassez de empregos. A informalidade, por sua vez, continua representando a situação da maioria dos empreendedores, correspondendo a 73,6% destes.

Por essa razão, portanto, o conceito de empreendedorismo adquiriu novas versões, como pode-se constatar nos processos de informalização do trabalho. Nesse caso, identifica-se a figura do trabalhador, que apesar de continuar subordinado a uma figura equivalente ao empregador, é apresentado como empreendedor de si. Observa-se isso, por exemplo, no discurso de empresas como a UBER, que convoca o motorista para ser “seu próprio chefe” e, portanto, assumir os riscos e custos da atividade, responsabilizando-se por sua sobrevivência em um ambiente de total incerteza e precariedade.

4.2 Uberização do trabalho

Segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 12,8 milhões de pessoas estão desempregadas no Brasil, o que corresponde a uma taxa de aproximadamente 11,8% da população do país em relação ao segundo trimestre de 2020. Diante desse cenário pessimista em relação aos empregos formais, as pessoas buscaram outras alternativas de trabalho, seja no intuito de garantir o seu sustento ou mesmo para complementação de renda. Nesse contexto, surge o que se denomina hoje de “Uberização”, o qual representa para muitos uma maneira mais rápida e acessível de inserção no mercado de trabalho.

A uberização revela-se como uma tendência global no âmbito empresarial e pode ser definida, segundo Ludmila Costhek Abílio (2019), uma das principais

referências em estudos deste tema no Brasil, como uma nova forma de gestão, controle e organização do trabalho, que chegou para reconfigurar uma série de profissões. Vale ressaltar, porém, que tal modalidade não se restringe à empresa Uber, apesar de o nome ter se originado desta. Na verdade, a uberização está atrelada a diversas plataformas digitais que conectam prestadores de serviços a consumidores. O trabalhador “uberizado” adere às chamadas “empresas-aplicativo”, as quais se apresentam como mediadoras no processo de oferta-procura e, por isso, negam a existência de subordinação ou qualquer vínculo empregatício, alegando que atuam apenas como “intermediárias”.

No Brasil, cerca de 4 milhões de trabalhadores autônomos se utilizavam de plataformas digitais, como Uber, Rappi, 99 e Ifood, para obtenção de renda, e 17 milhões para complementação desta, de acordo com pesquisa conduzida pelo Instituto Locomotiva sobre a economia dos aplicativos, e publicada no jornal *O Estado de São Paulo*, em abril de 2019. No entanto, o número de inscritos dobrou este ano, mais especificamente depois do início da quarentena vivida pelos brasileiros em decorrência da pandemia do novo coronavírus. Esses trabalhadores foram diretamente afetados, visto que ganharam maior visibilidade por prestarem serviços de entrega, os quais seriam de ordem essencial para a população, principalmente para entrega de alimentos e medicamentos, é o que indica reportagem da revista VEJA, publicada em abril de 2020, a qual registrou o crescimento cinco vezes maior do número de entregadores que atendiam a supermercados, além da ampliação dos serviços em algumas plataformas, que passaram a incluir atendimento a farmácias, lojas de conveniência e *pet shops*.

Verifica-se que o discurso de tais empresas baseia-se no liberalismo, quando prega que os trabalhadores uberizados podem exercer livremente suas potencialidades, visto que são independentes e chefes de si mesmos. Por outro lado, constata-se que esses mesmos profissionais encontram-se inteiramente vulneráveis, desprovidos de direitos e garantias associados ao exercício do seu trabalho, o que é bastante preocupante, pois esse cenário aprofunda desigualdades sociais, disseminando a precarização da atividade laboral e atingindo, conseqüentemente, a vida – o bem mais precioso.

A despeito disso, a pesquisadora e autora Abílio (2017) descreve:

O viver do trabalhador *just in time* uberizado é feito de uma total ausência de garantias, inclusive sobre sua própria remuneração ou

tempo de trabalho. Ele inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar o ganho necessário. Terá permanentemente de traçar estratégias que, entretanto, estarão sempre subordinadas ao controle e definições da empresa. Nessa condição, o trabalhador está disponível ao trabalho, mas só é utilizado quando necessário.

Dessa forma, fica evidenciado que, para as empresas-aplicativo, o que importa é a força de trabalho gerada, sem levar em consideração a qual custo foi produzida. Além disso, nota-se, também, dificuldades no que diz respeito ao controle do binômio tempo/remuneração por parte dos trabalhadores, visto que a remuneração que estes recebem varia de acordo com o tempo controlado pelo aplicativo sem levar em consideração as horas que passam conectados ao aplicativo, à espera de uma corrida.

Outro fator de bastante relevância é a submissão desses trabalhadores a regras obscuras, oscilantes e inegociáveis, visto que, ao contrário do que pregam, as empresas-aplicativo não atuam “apenas” como intermediárias. Existe, pois, uma mão invisível do mercado que faz o gerenciamento algorítmico do trabalho não ser aleatório, mas despótico, funcionando como um verdadeiro mecanismo de injustiça e exploração do trabalhador.

Em relação a esse modelo de funcionamento de empresas por aplicativos, foi divulgado, em 2018, um estudo realizado pelo “GE Uber”, da Conafret, órgão do Ministério Público do Trabalho, sobre as novas formas de organização do trabalho. Tal estudo descreve como neofeudal o tipo de trabalho desenvolvido por essas plataformas, conforme explica os autores do estudo Oitaven, Carelli, Casagrande, (2018, p. 35):

A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas.

Ainda em relação a esse estudo, um dos coordenadores e procurador do trabalho, Rodrigo Carelli falou sobre o tema em entrevista realizada pelo Sul21 e publicada, em maio de 2019, na revista IHU *online*, o qual aponta o caráter fictício dos anúncios feitos por essas empresas-aplicativo:

O espírito de empreendedor que aparece nas propagandas desses aplicativos é fictício. Em todas essas empresas, o algoritmo já calcula quanto as pessoas vão receber por hora. Uma delas calcula que o trabalhador, em condições ótimas, por 44 horas semanais de trabalho vai receber 1,2 salário mínimo.

Essa exploração pode provocar vários tipos de transtornos à saúde física e mental desses “gerentes de si”, a começar pela incerteza e a falta de transparência nessa relação de trabalho, que faz parte do cotidiano dos trabalhadores e que tende a piorar com a competitividade acirrada e crescente entre os demais autônomos uberizados, como relatado por um *motoboy* chamado Mauro, de 39 anos e há 15 anos nessa profissão, em entrevista realizada em 2018, por Ludmila Costhek Abílio:

Antes tinha muita entrega, não tinha tanto *stress*, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o *stress*, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando (Mauro).

De acordo com artigo publicado, em julho de 2020, pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, algumas características do trabalho uberizado, tais como a ausência de ambiente de trabalho concreto e o sigilo de dados, regras e processos dificultam a concepção de diagnósticos mais precisos e o planejamento de ações voltadas a essa classe trabalhadora. Dessa forma, revela-se como necessário uma representação coletiva dos trabalhadores uberizados, a fim de buscar minimizar os impactos negativos desse modelo de trabalho.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente artigo possibilitou investigar, a partir da literatura sobre a autonomização dos contratos de trabalhos e da legislação vigente, como ocorre o esvaziamento dos direitos trabalhistas na atualidade, com base nos arquétipos de labor que se estruturam a partir de um discurso que promete autonomia, empreendedorismo e flexibilização. Verificou-se que, endossado por um cenário de desemprego e baixos salários, se consolidaram no mundo empresas-aplicativo, que se beneficiam da tecnologia para explorar o trabalhador sem garantir a ele direitos historicamente conquistados.

Para tanto, mostrou-se necessário construir uma retrospectiva histórica, a fim de compreender as alterações sofridas pelo significado do papel do trabalho na vida das pessoas e como o desenvolvimento de tais mudanças ocorreu atrelado ao crescimento dos centros urbanos e do capitalismo. As mudanças supramencionadas foram desenvolvidas também, no presente artigo, a partir de um viés sociológico, que revelou conceitos necessários para a compreensão da importância do trabalho, como a ideia de alienação e divisão social do trabalho.

Dessa forma, a partir da investigação bibliográfica realizada, verificou-se que, com o crescimento acelerado dos novos centros urbanos e a consequente necessidade de aumento de produção, após a revolução Industrial, no século XVIII, a atividade do labor tornou-se mais sistematizada. Nesse sentido, as atividades, que antes eram essencialmente artesanais, foram mecanizadas, a fim de estabelecer um modelo fabril de produção. Durante o século XIX, o trabalho deixou de representar o meio pelo qual se pode garantir a subsistência e ocupar o tempo para tornar-se o foco da vida das pessoas. Nos séculos XX e XXI, o labor persistiu representando a forma de o homem conquistar dignidade, tamanha a importância que o trabalho ocupava na vida das pessoas. No mundo contemporâneo, verifica-se que a automação e a flexibilização dos contratos de trabalho ganharam espaço, a fim de otimizar a produtividade.

Nesse sentido, o desenvolvimento de tais forças produtivas fez surgir fenômenos de dimensões globais, como a relativamente recente “uberização” do trabalho – o termo faz alusão ao pioneirismo da empresa Uber em relação ao seu modelo de organização do trabalho. Houve, portanto, uma reorganização dos modelos de produção, que resultou na ampliação da flexibilização e da informalidade. Nesse cenário, surgem empresas com a proposta de trazer liberdade para o trabalhador e economia para o consumidor, conceitos estes bastante sedutores em uma sociedade capitalista, que não raramente gera lucro a partir da apropriação de discursos “politicamente corretos”.

Essa situação acarretou a precarização das relações de trabalho, visto que agora os trabalhadores dessa modalidade de labor estão sob o jugo de empresas-aplicativo, que se valem de um discurso de autogestão para sedimentar a exploração da força produtiva, sem que haja a garantia de direitos basilares para a classe trabalhadora, como hora-extra, férias, adicional noturno. Dessa forma, as ideias de autonomia, empreendedorismo e flexibilização são, de pronto, afastadas

quando as informações acerca de horas de trabalho, ganhos e falta de suporte vêm à tona. Entregadores de aplicativos como Rappi e Ifood trabalham, não raramente, mais de doze horas por dia, muitas vezes usando bicicleta, assim como motoristas da Uber também relatam jornadas exaustivas de trabalho, sem garantias trabalhistas, sendo controlados por algoritmos que coletam informações sem transparência.

Nas relações de trabalho pautadas pela flexibilização, verifica-se que o trabalhador negocia, de forma individual, com o empregador, o tempo de trabalho e a remuneração, suportando os custos da efetivação do labor. Percebe-se, pois, que a uberização do trabalho, apesar de, inicialmente, se mostrar como solução para as pessoas que buscam trabalho ou para aquelas que buscam liberdade no labor, na verdade, revela-se como uma forma de relação de trabalho construída a partir da precarização não só da atividade laboral, mas também da vida.

Nesse sentido, observa-se que o conceito de autonomia deveria pautar-se no poder de escolha dos trabalhadores no que diz respeito ao horário de trabalho, por exemplo. No entanto, na verdade, a demanda dos consumidores é o fator determinante para isso. Assim, à noite, aos sábados, domingos, feriados e nos momentos de chuva, quando a solicitação aumenta, os motoristas de Uber e os entregadores de Ifood e Rappi trabalham exaustivamente, sem direito a adicional noturno, hora extra e outras garantias trabalhistas tão importantes para a manutenção da saúde do trabalhador.

Dessa forma, revela-se urgente estabelecer a regulamentação desse novo modelo de trabalho consolidado pelas empresas-aplicativo, visto que identificar a natureza da relação existente entre os sujeitos envolvidos e impor responsabilidades às empresas são cruciais para a construção de uma relação salutar e para garantir a proteção do trabalhador. Assim, com a chegada desse novo fato social, novas relações de trabalho se estabeleceram, gerando a necessidade da criação de normas que suportem a nova realidade.

Por fim, verifica-se que, apesar do que alegam as empresas-aplicativo no que diz respeito à natureza de empreendedorismo presente na atividade desses trabalhadores, estes encontram-se em uma latente situação de hipossuficiência perante as plataformas, visto que suportam elevados custos na execução do trabalho e não detêm acesso a dados que controlam a atividade. Nesse sentido, a fim de equilibrar essa relação, mostra-se imprescindível a normatização específica

do trabalho uberizado. A legislação pátria, pois, deve abarcar de forma efetiva esse modelo de labor para garantir que os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores não sejam esquecidos e para evitar uma situação de retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: a subsunção real da viração. Boitempo. São Paulo, 22 de julho de 2017. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em 11 de novembro de 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 16 de novembro de 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estudos Avançados. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2014.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage, 2016.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho. Sergipe, 2017. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v20n1/a01v20n1.pdf>>. Acesso em: 09 de novembro de 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho, 8. Ed., São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção sinopses jurídicas; v. 27).

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. 8. Ed., São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção sinopses jurídicas; v. 28).

BATISTA, Sueli Soares dos Santos; FREIRE Emerson. **Educação, sociedade e trabalho**. 1. Ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

BERNARDI, Luiz Antonio. **Empreendedorismo e armadilhas comportamentais**: causalidades, emoções e complexidade. São Paulo: Atlas, 2015.

BESSANT, John; Tidd Joe. **Inovação e empreendedorismo**; tradução: Francisco Araújo da Costa. 3. Ed., Porto Alegre: Bookman, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 09 de novembro de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. Ed., São Paulo: Saraiva, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim (org.). **CLT organizada**: Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Método, 2019.

CASTOR, Belmiro Valverde Jobim; ZUGMAN, Fábio. **Dicionário de termos de estratégia empresarial**. São Paulo. Editora Atlas, 2009.
CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2.Ed.São Paulo: MÉTODO, 2018.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho, tecnologia e organização**: A avaliação do trabalho submetida à prova do real; revisão técnica científica. São Paulo: Blucher, 2008.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

FAVA, Rui. **Trabalho, educação e inteligência artificial**: a era do indivíduo versátil. Porto Alegre: Penso, 2018.

FERREIRA, Adriana; Kalakun Jacqueline; Scheifler Anderson Barbosa. **Trabalho e sociabilidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Direito do trabalho, seguridade social e processo civil**: A evolução diante das mudanças no sistema jurídico. São Paulo: Saraiva, 2016.

Inscrições para realizar entregas por app dobraram depois da quarentena. Veja. Publicado em 1º de abril de 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/inscricoes-para-realizar-entregas-por-app-dobrar-apos-da-quarentena/>>. Acesso em 11 de novembro de 2020.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desemprego. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

IDALBERTO, Chiavenato. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2007.

JESUS, Vanessa Ribeiro de. **A Reforma Trabalhista e a Precarização dos Direitos dos Trabalhadores.** Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 31, nº 1644. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-do-trabalho/4494/a-reforma-trabalhista-precarizacao-direitos-trabalhadores>>. Acesso em 09 de novembro de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 10. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMA, Jacob Carlos. **Trabalho, precarização e sindicalismo:** os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. Estudos de Sociologia. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 16. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTIS, Marcos Madeira de Mattos. **A Empresa e o Valor do Trabalho Humano.** Ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2015.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos.** São Paulo: Boitempo, 2004.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.** 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PEREIRA, Vinicius Riechi. **Empreendedorismo no Brasil – GEM 2019.** Disponível em: <<https://empreender360.org.br/empreendedorismo-no-brasil-gem-2019/>>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do trabalho de A a Z**. 2. Ed. Atualizada conforme a Lei n. 13.105/2015 e a LC n. 150/2015; São Paulo: Saraiva, 2015.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. Volume I; São Paulo: ATLAS S.A.,2015.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985**. Volume II; São Paulo: ATLAS S.A.,2015.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, F.M. **Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia**. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2020, vol. 45, e22, ISSN: 2317-6369. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000101501&tlng=pt>. Acesso em 11 de novembro de 2020.

VICENTINO, Claudio. **História geral**. ed. Atual. e ampl. São Paulo: Scipione, 2002.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1967.