

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS  
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS  
CURSO DE DIREITO**

**MARCELO AUGUSTO GALL**

**UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Santa Rosa  
2023

**MARCELO AUGUSTO GALL**

**UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas Machado de Assis,  
como requisito parcial para obtenção do  
Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa  
2023

**MARCELO AUGUSTO GALL**

**UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas Machado de Assis,  
como requisito parcial para obtenção do  
Título de Bacharel em Direito.

Banca examinadora:

\_\_\_\_\_  
(Prof.<sup>a</sup> Rubiane Solange Gassen Assis) Orientadora

\_\_\_\_\_  
Prof. (titulação e nome)

\_\_\_\_\_  
Prof. (titulação e nome)

Santa Rosa, 04 de julho de 2023

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos os meus familiares e amigos que me apoiaram incondicionalmente durante todo o processo, seu encorajamento e compreensão foram fundamentais para minha perseverança e dedicação nesta jornada.

Por fim, desejo estender minha sincera gratidão a Prof. Rubiane. Seu apoio e orientação foram inestimáveis para o meu crescimento acadêmico e pessoal ao longo deste trabalho.

Trabalhadores do mundo, uni-vos.

Karl Marx

## RESUMO

A Uberização do trabalho é uma realidade cada vez mais presente na atualidade, e que resulta numa constante retirada de direitos e da dignidade dos trabalhadores. Portanto, o presente trabalho tem como tema o fenômeno da Uberização e seus impactos na precarização do trabalho, buscando abordar, de forma específica o estudo acerca do processo de mercantilização total das atividades econômicas baseada em serviços, através do fenômeno denominado de *uberização* do trabalho e sua influência na situação de atual instabilidade laboral no Brasil, analisando a (in)suficiência das atuações do Estado brasileiro e de suas ações legislativas no enfrentamento desse problema na atualidade. Assim, é apresentado como problema compreender se as atuações do Estado brasileiro têm se mostrado suficientes para dirimir os impactos gerados pela Uberização do trabalho na crescente precarização das relações de trabalho e garantir a dignidade dos trabalhadores. Para tanto, o objetivo do presente trabalho é investigar acerca do fenômeno da Uberização e seus impactos na precarização do trabalho, perquirindo se as atuações do Estado brasileiro têm se mostrado suficientes no enfrentamento desse fenômeno. A Uberização tem criado uma massa de trabalhadores que laboram sem nenhuma garantia. Essa situação coloca esses trabalhadores em grande risco social. Assim, além da questão trabalhista, a uberização do trabalho apresenta-se como um potencial problema social das próximas décadas. Portanto, é imperioso que o Estado brasileiro busque formas de garantir a dignidade e os direitos destes trabalhadores. Por conseguinte, é necessária a revisão legislativa das leis trabalhistas, a fim de coibir as práticas que retiram dos trabalhadores a possibilidade de terem assegurados seus direitos e garantias. É de extrema importância, portanto, que os operadores do direito estudem e compreendam esse fenômeno e suas decorrências, a fim de oferecer soluções concretas e plausíveis ao Estado. O direito não pode e não deve ser entendido como algo imutável, mas sim acompanhar as transformações sociais, e, portanto, ser uma forma de garantir a estabilidade e a equidade na contemporaneidade. A pesquisa realizada se caracteriza como teórica, tendo como base a pesquisa bibliográfica e documental, com tratamento qualitativo de dados. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo e os métodos auxiliares são o histórico e o comparativo. Para fins de organização, a apresentação dos resultados da pesquisa será dada em três capítulos, divididos em duas subseções cada. O que se percebe é que o avanço do capital tem gerado uma sociedade que, cada vez mais, permite que os direitos dos trabalhadores sejam tolhidos, retirando-lhes sua dignidade, em prol da lucratividade das grandes empresas. Ademais, o Estado brasileiro tem sido, em regra, conivente com tais práticas, não tendo ações concretas para possibilitar a segurança das camadas mais pobres e que estão mais sujeitas a trabalhos precarizados.

**Palavras-chave:** Uberização– Precarização do Trabalho – Direito Trabalhista-Trabalhador.

## **ABSTRACT**

The Uberization of labor is a reality increasingly present today, which results in a constant withdrawal of rights and dignity of workers. Therefore, the present work has as its theme the phenomenon of Uberization and its impacts on the precariousness of work, seeking to specifically approach the study about the process of total commercialization of economic activities based on services, through the phenomenon called uberization of work and its influence on the current situation of labor instability in Brazil, analyzing the sufficiency of the actions of the Brazilian State and its legislative actions in dealing with this problem today. Thus, it is presented as a problem to understand if the actions of the Brazilian State have proven sufficient to mitigate the impacts generated by the Uberization of labor in the precariousness of labor relations and to guarantee the dignity of workers. Therefore, the goal of this paper is to investigate the phenomenon of Uberization and its impacts on labor precariousness, asking whether the actions of the Brazilian State have proven sufficient to address this phenomenon. Uberization has created a mass of workers who work without any guarantees. This situation puts these workers at great social risk. Thus, besides the labor issue, the uberization of work presents itself as a potential social problem for the next decades. Therefore, it is imperative that the Brazilian State seek ways to guarantee the dignity and rights of these workers. Therefore, a legislative revision of the labor laws is necessary in order to curb practices that remove from workers the possibility of having their rights and guarantees assured. It is extremely important, therefore, that the operators of law study and understand this phenomenon and its consequences in order to offer concrete and plausible solutions to the State. The law cannot and should not be understood as something immutable, but rather, it must accompany social transformations, and, therefore, be a way to ensure stability and equity in contemporary times. The research carried out is characterized as theoretical, based on bibliographic and documentary research, with qualitative treatment of the data. The approach method is hypothetical-deductive, and the auxiliary methods are historical and comparative. For organization purposes, the presentation of the research results will be divided into three chapters, divided into two subsections each. What can be seen is that the advance of capital has generated a society that increasingly allows the rights of workers to be violated, removing their dignity, in favor of the profitability of large companies. Moreover, the Brazilian State has been, as a rule, conniving with such practices, not taking concrete actions to enable the safety of the layers that are most rotten and that are most subject to precarious work.

**Keyword:** Uberization – Work Precarization – Labor Law - Worker

## **LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.**

EUA - Estados Unidos da América  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
EPI's – Equipamento de Proteção Individual



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>1 UBERIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>13</b>
1.1 A DEFINIÇÃO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEU CONTEXTO HISTÓRICO.	13
1.2 O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO	21
<b>2 A LEI TRABALHISTA BRASILEIRA E O DESAMPARO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS</b>	<b>28</b>
2.1 A LEI TRABALHISTA BRASILEIRA SOB UM ASPECTO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL	28
2.2 AS CONTRATAÇÕES INFORMAIS, OS APLICATIVOS E A INEXIGIBILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	31
<b>3 AÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PARA LIDAR COM OS EFEITOS E CONTROLAR A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>34</b>
3.1 AS AÇÕES DO LEGISLATIVO PARA REGULAMENTAR A ATUAÇÃO DAS FUNÇÕES AFETADAS PELA UBERIZAÇÃO	34
3.2 AS AÇÕES JUDICIAIS E AS DETERMINAÇÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO AS AÇÕES JUDICIAIS	40
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>49</b>

## INTRODUÇÃO

A atual conjuntura social tem possibilitado o fenômeno denominado de *uberização* do trabalho, no qual, cada vez mais, os trabalhadores são obrigados, pelas condições sociais e pela falta de empregos formais, a atuar na informalidade, sem garantias ou direitos trabalhistas mínimos, que se transmuta em uma constante e aparentemente inevitável precarização do trabalho e, conseqüentemente, das condições de vida dos trabalhadores.

Esse processo tem criado uma massa de trabalhadores que laboram sem nenhuma garantia, assumindo, com baixos rendimentos, todos os riscos das atividades que desenvolvem. Nesse sentido, é necessário que seja observada a atuação dos aplicativos, em especial dos aplicativos de transporte e de entrega de mercadorias. Aplicativos como a Uber ou o Ifood, que denominam os trabalhadores como “parceiros” e eximem-se, a partir disso, das obrigações trabalhistas que decorreriam da contratação formal desses trabalhadores. Assim, além de não terem qualquer segurança sobre seus ganhos, esses trabalhadores também não possuem direitos trabalhistas, nem mesmo aqueles que possuem previsão constitucional, como férias ou décimo terceiro salário.

Essa situação coloca esses trabalhadores em grande risco social, os quais, sem garantias, não têm qualquer segurança quanto à manutenção de sua atividade laboral e condição financeira. Assim, além da questão trabalhista, a *uberização* do trabalho apresenta-se como um potencial problema social das próximas décadas, uma vez que tem se sedimentado como uma tendência no mercado de trabalho e, em especial, em grandes empresas.

Assim, é imperioso que o Estado brasileiro busque formas de garantir a dignidade e os direitos destes trabalhadores. Por conseguinte, é necessária a revisão legislativa das leis trabalhistas, a fim de coibir as práticas que tiram dos trabalhadores a possibilidade de terem assegurados seus direitos e garantias. Para que isto aconteça é necessário que se discuta os efeitos da precarização do trabalho,

assim como as possibilidades de transformação dessa realidade.

É de extrema importância, portanto, que os operadores do direito estudem e compreendam esse fenômeno e suas repercussões, a fim de oferecer soluções concretas e plausíveis ao Estado. O direito não pode e não deve ser entendido como algo imutável, mas sim acompanhar as transformações sociais, e, portanto, ser uma forma de garantir a estabilidade e a equidade na contemporaneidade.

O tema da presente monografia é o fenômeno da Uberização e seus impactos na precarização do trabalho, aplicando-lhe a seguinte delimitação: o processo de mercantilização total das atividades econômicas baseada em serviços, através do fenômeno denominado de *uberização* do trabalho e sua influência na situação de atual instabilidade laboral no Brasil, analisando a suficiência das atuações do Estado brasileiro e de suas ações legislativas no enfrentamento desse problema na atualidade.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, que se classifica como teórica, foi aplicado o método hipotético dedutivo, tendo como métodos auxiliares os métodos histórico e comparativo. O tratamento de dados foi qualitativo. Os dados dessa pesquisa serão analisados por métodos interpretativos, analisando sua relação e conexão com o tema estudado, uma vez que se baseia em revisão bibliográfica, tendo, por tanto, como principal fonte, o material acadêmico já produzido acerca da temática.

A pesquisa a ser desenvolvida apresenta como objetivo geral investigar acerca do fenômeno da Uberização e seus impactos na precarização do trabalho, perquirindo se as atuações do Estado brasileiro têm se mostrado suficientes no enfrentamento desse fenômeno, apresentando como objetivos específicos: a) estudar as definições que são atribuídas ao novo modelo de trabalho chamado de “Uberização”, analisando o contexto histórico de seu desenvolvimento, bem como, os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho; b) analisar as questões relativas a ausência de segurança financeira, bem como, o desemprego legislativo e de direitos trabalhistas que acometem essa classe de trabalhadores; c) investigar acerca das normativas nacionais e internacionais que buscam regulamentar a atividade destes trabalhadores, bem como suas iniciativas para dirimir a precarização laboral.

Para o desenvolvimento desses objetivos foi proposta a seguinte pergunta motriz para a pesquisa: as atuações do Estado brasileiro têm se mostrado suficientes para dirimir os impactos gerados pela Uberização do trabalho na precarização das

relações de trabalho e garantir a dignidade dos trabalhadores? A seguir, parte-se para a análise da hipótese apresentada para esse questionamento, qual seja: Acredita-se que as atuações do Estado brasileiro no enfrentamento da constante precarização do trabalho não têm se mostrado suficientes, visto que no país, anualmente, os números de trabalhadores precarizados continuam subindo, a despeito da ausência por parte do Estado de marcos reguladores e planos destinados ao apaziguamento deste fenômeno.

Para abordar o tema de forma mais clara, são divididas três sessões que abordarão aspectos específicos inerentes ao tema proposto. A primeira sessão abordará o conceito de Uberização do trabalho e suas consequências para a classe trabalhadora, assim como seu impacto sobre questões de relevância social para o Estado, visando apresentar seus efeitos práticos na vida do trabalhador, demonstrando as consequências da não concessão dos direitos trabalhistas.

As sessões seguintes abordarão as leis trabalhistas, visando explicar como é possível essa precarização e as perdas dos trabalhadores em razão da não garantia dos direitos trabalhistas estabelecidos pelo Estado face à atuação do poder econômico das classes dominantes na deterioração dos direitos trabalhistas; e as ações que o Estado brasileiro tem desenvolvido a fim de mitigar os efeitos negativos oriundos da precarização dos direitos trabalhistas, nessa ordem.

## **1 UBERIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A uberização do trabalho é um dos fenômenos da contemporaneidade que tem chamado mais atenção no que diz respeito à perpetuação da exploração do trabalho ocasionada pelo atual sistema socioeconômico. Isso se dá de diversas maneiras, mas especialmente em relação ao caráter global em que acontece, pela velocidade em que cresceu e se fixou na sociedade e pela aparente ineficiência do Estado e dos meios oficiais de controle social na tentativa de controlá-la.

Assim, para que seja compreendida em sua integridade, é necessário que sejam analisados o contexto histórico em que a uberização se desenvolveu, e as razões que levaram à aceitação da derrocada dos direitos trabalhistas, assim como a intrínseca relação que esse processo guarda com o aumento da utilização da tecnologia para solucionar os problemas e questões do dia a dia e a naturalização da exploração do trabalho.

Por essas razões apresenta-se relevante a análise, também, das definições que são atribuídas ao novo modelo de trabalho chamado de “Uberização”, examinando o contexto histórico de seu desenvolvimento, bem como, os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho para possibilitar a compreensão integral dos impactos legais e sociais desse fenômeno.

Assim, analisar-se-ão estas premissas em duas sessões distintas a serem desenvolvidas neste capítulo. Na primeira sessão analisar-se-á a definição de Uberização e o contexto histórico em que ela se desenvolve, enquanto na segunda sessão buscar-se-á compreender a relação desse processo com a tecnologia e seu uso crescente na contemporaneidade.

### **1.1 A DEFINIÇÃO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SEU CONTEXTO HISTÓRICO.**

Com o surgimento e a expansão dos aplicativos de transporte e de entregas de mercadorias, as relações de trabalho passaram por uma profunda modificação, que deterioraram a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, a informalidade se proliferou, gerando uma legião de trabalhadores sem garantias e direitos trabalhistas, resultando em uma precarização do trabalho e dos direitos trabalhistas. Tal fenômeno acabou por se transformar em um grave problema social, na medida

em que modula e retira os direitos dos trabalhadores e, por conseguinte, sua dignidade e seus meios de subsistência, criando ou aprofundando diversos problemas sociais.

A discussão acerca da falta de reconhecimento do trabalho, e da função do trabalhador não é recente. Rifkin (1995), já na década de 1990 discorria sobre a tentativa contínua das grandes empresas de diminuir os custos com contratação de empregados e maximizar os lucros. A análise do autor partia da ideia de que, chegando ao limite de lucro capaz de ser gerado na sociedade, as empresas buscariam novos meios de ampliar sua lucratividade. Assim, diminuir os gastos com trabalhadores é a primeira maneira encontrada pelas empresas, mas diferente do que se esperava, a economia com mão de obra não se dá em regra, pelo corte do número de trabalhadores apenas, mas pela busca de subterfúgios que permitam que os trabalhadores laborem sem garantias de direitos trabalhistas, que representam uma parte substancial das empresas na contratação de empregados.

Assim, a preocupação com a evolução social da desvalorização do trabalho e do trabalhador é recorrente nas pesquisas de ciências há algumas décadas. A grande questão da diminuição dos postos de trabalhos e dos direitos dos trabalhadores sempre esteve ligada a uma compreensão dos possíveis efeitos destes fatores. Com uma população empobrecida e desprovida de garantias, quais seriam as novas situações com as quais a sociedade contemporânea teria que lidar? (RIFKIN, 1995)

A questão socioeconômica é de grande relevância nesse contexto. O trabalhador não opta por laborar sem garantias, mas aceita, por necessidade, renunciar a elas em troca de sobrevivência. Assim, o sistema permite que, através de “brechas” nas leis, as empresas explorem o trabalho sem que arquem com os custos de manutenção de um empregado no sentido formal, o que permite que, através da exploração do trabalho, as grandes empresas maximizem seus lucros através da exploração dos trabalhadores:

O conjunto de trabalhadores é transformado em uma soma indeterminada de exército da ativa e da reserva, que se intercambiam não nos ciclos de negócios, mas diariamente. [...] Disso decorre que os postos de trabalho não podem ser fixos, que os trabalhadores não podem ter contratos de trabalho, e que as regras do Welfare tornaram-se obstáculos à realização do valor e do lucro, pois persistem em fazer dos salários - e dos salários indiretos - um adiantamento do capital e um “custo” do capital (OLIVEIRA, 2003, p. 136).

Sob a premissa de que as garantias aos trabalhadores atravancam o lucro das

empresas, o discurso proferido majoritariamente pelas empresas de aplicativo ilude os trabalhadores, fazendo-os acreditar na ideia de que estes são empreendedores, donos de seus próprios meios de produção, e, portanto, quem controla o próprio trabalho, sujeitando-se a violações obrigados a seguir as normas da empresa. Nesse contexto, o que se observa é a perpetuação dos privilégios dos super ricos, ao passo que as classes mais baixas são cada vez mais exploradas e tolhidas dos direitos que já deveriam estar assegurados.

Nesse contexto, a precarização do trabalho torna-se uma arma do capitalismo na manutenção das desigualdades sociais. Enquanto os trabalhadores desempenham um papel fundamental na prestação do serviço, ficam com partes irrisórias do valor total do serviço, que resulta em rendimentos extremamente baixos, ao transferir a mais-valia produzida pelo trabalhador, as empresas de aplicativos direcionam os lucros para os bolsos dos acionistas. Essa prática acentua ainda mais as desigualdades econômicas, ampliando o abismo entre os detentores de capital e os trabalhadores explorados. (SLEE, 2017).

A ideia enraizada do valor do trabalho como grande fonte de dignidade do homem faz com que os trabalhadores acreditem na ideia de que o trabalho sem direitos: “é melhor do que ficar em casa sem fazer nada” (SLEEN, 2020, p.131). Assim, a ideia enraizada de que o trabalhador está se esforçando, buscando por possibilidades novas, auxilia ainda mais no aumento da precarização do trabalho. E a sociedade acaba internalizando a ideia de que é melhor para esses trabalhadores terem empregos precários do que ficarem desempregados, criando um ambiente em que a exploração é normalizada e aceita como inevitável. No entanto: “um aspecto a tomar em conta é que uma tarefa ruim para uma pessoa é ideal para outra. Não cabe a nós, mas aos tarefeiros, por si, definirem quais tarefas aceitar” (SLEEN, 2017, p. 161). Assim, a ideia não apenas é compartilhada pelos trabalhadores de que eles estão fazendo aquilo por opção, mas toda a sociedade passa a enxergar deste modo.

A uberização nada mais é do que uma nova forma de o mercado de capital impor-se sobre a classe trabalhadora, com o fim de garantir sua subordinação, tolhendo-lhe a dignidade. Assim, encontram-se meios de se limitar a responsabilidade das empresas e o rendimento dos trabalhadores, garantindo a manutenção dos lucros. (SLEE, 2017).

Ainda, uma das grandes questões que permeia a ideia de uberização do

trabalho é a falta de garantias asseguradas para os trabalhadores. Isso porque, embora se enquadrem materialmente e faticamente aos requisitos para a formação do vínculo empregatício, não há garantia de direitos trabalhistas ou de rendimentos aos trabalhadores, uma vez que virtualmente esse vínculo não é reconhecido (FRANCO; FERRAZ, 2019). Conseqüentemente, as empresas se eximem de suas responsabilidades sociais, buscando aumentar a rentabilidade do negócio, enquanto os trabalhadores não têm a garantia de condições adequadas ou justa remuneração. Isso implica na ausência de proteção em situações de acidentes de trabalho ou doenças, deixando o trabalhador como o único responsável pelos impactos decorrentes desses eventos. Essa falta de amparo expõe os trabalhadores a riscos e dificulta a busca por justiça e reparação diante de situações adversas.

Numerosos são os casos de trabalhadores que, mesmo cumprindo jornadas de trabalho que frequentemente ultrapassam os limites estabelecidos pela legislação trabalhista, não recebem sequer o salário-mínimo em um mês. Isso ocorre devido à ausência de um pagamento mínimo garantido pelas empresas aos trabalhadores, sendo o próprio trabalhador responsável por sua remuneração por meio de sua produtividade. Como resultado, os valores pagos nos aplicativos de transporte, como o Uber, e nos aplicativos de entregas, como o iFood ou DeliveryMuch, podem apresentar uma grande variação. Essa falta de estabilidade nos rendimentos coloca uma pressão adicional sobre os trabalhadores, que precisam se esforçar para alcançar uma remuneração adequada e enfrentam incertezas financeiras significativas. (SLEE, 2017).

Portanto, a nova realidade do mercado de trabalho culminou em uma desregulação e descontrole do Estado em áreas nas quais, por muitos anos, o Estado já tinha sido capaz de garantir os direitos do trabalhador. Nesse sentido, a nova estrutura das relações levou a um “livre mercado inóspito de desregularização em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas” (SLEE, 2020, p. 35). Nesse novo contexto, observa-se uma dificuldade em garantir a proteção dos trabalhadores, que anteriormente era imposta às empresas por meio da regulamentação estatal e das leis trabalhistas. As justificativas do mercado para manter a desregulação em certas áreas continuam sendo semelhantes às de séculos passados: a alegação de que a garantia de direitos aos trabalhadores acarretaria prejuízos e a possível extinção de postos de trabalho.



Ao longo da história, a sociedade tem sido marcada por divisões em classes, as quais são determinadas pelo poder detido pelos indivíduos. Embora o Estado Moderno, em geral, tenha sido um garantidor da manutenção do status quo das classes dominantes, ele também pode desempenhar um papel de freio ou regulador da exploração das classes subordinadas. Conforme discorrido e discutido ao longo das décadas, Marx (1988), chegou à conclusão de que toda a riqueza é produzida através do trabalho, e, portanto, pelo trabalhador.

Ele afirma que “o trabalho é a fonte de toda a riqueza e de toda a cultura, e como o trabalho produtivo só é possível na sociedade e pela sociedade, o seu produto pertence integralmente por direito igual, a todos os membros da sociedade.” (MARX, 1988, p. 307). Assim, só é possível a geração de riqueza a partir do trabalhador. Diferente do que a uberização representa Marx propunha, justamente que, uma vez que o trabalhador é quem gera a riqueza, é aos trabalhadores que ela deve pertencer, já que no contexto da "uberização" do trabalho, a riqueza gerada pelo esforço dos trabalhadores de aplicativos é direcionada predominantemente aos acionistas das grandes empresas detentoras do software utilizado.

Assim, como já explicado, o trabalhador renuncia a alguns direitos e garantias para ser capaz de sobreviver na atual conjuntura socioeconômica brasileira. Não é uma escolha real, uma vez que o que está em voga não é um desejo ou vontade individual, mas a própria vida:

A necessidade vital, de subsistência (que é sempre socialmente realizada, e não apenas singular), torna-se um imperativo maior, avassalador, apresentado como se fosse um “valor” máximo e urgente. Necessidade travestida – dramaticamente – em seu contrário, como se fosse liberdade. Marx realizou profunda crítica da Economia Política e permitiu compreender que, em todas as sociedades historicamente existentes, somente o trabalho produziu riqueza, embora ele tenha assumido formas as mais diversas (cum grano salis). (FONTES, 2017, p. 46)

Portanto, a ilusão que é apresentada ao trabalhador, de que ao renunciar a certas garantias e direitos em troca de maiores rendimentos e suposta autonomia sobre sua carga horária, é o que impulsiona esse novo sistema. Conforme mencionado, é o trabalho que efetivamente gera a riqueza, no entanto, a ilusão de liberdade leva o trabalhador a conceder uma parte considerável dessa riqueza às

grandes empresas de aplicativos, as quais, em essência, apenas administram as plataformas que intermediam o serviço prestado.

Observa-se, na evolução do capitalismo, uma estratégia para dissimular as características do trabalho, transformando a percepção social a respeito dele. Na sociedade contemporânea, o trabalho se disfarça de empreendedorismo, sendo vendida aos trabalhadores uma ficção de liberdade. Dessa forma, eles deixam de enxergar a realidade e passam a se ver como partes importantes, ativas e influentes do sistema existente, ao invés de perceberem-se como explorados pelo sistema ou pelo capital. Essa abordagem também serve como uma forma de evitar que os trabalhadores tomem consciência de seu papel na cadeia produtiva, transmitindo-lhes a ilusão de pertencimento e poder. À medida que eles passam a acreditar nessa ilusão, colocando-se no mesmo espectro ocupado pela burguesia, a noção de consciência de classe se dissipa (Fontes, 2017).

Essa modalidade de trabalho tem sido denominada como "*economia dos bicos*" ou "*gig economy*", em que os trabalhadores dependem totalmente de atividades que anteriormente eram consideradas trabalhos temporários ou complementares para obter algum rendimento extra. No entanto, atualmente, essas atividades se tornaram a principal fonte de renda para muitos trabalhadores, representando uma parcela significativa de seus ganhos totais (Woodcock, 2020).

Woodcock (2020) refere que o aumento do lucro sobre trabalho também infere um aumento do poder que o capital exerce sobre o trabalhador. Esse poder passou por vários estágios de desenvolvimento, inicialmente relacionado a produção fabril, posteriormente foi evoluindo de diversas formas para se adaptar as novas formas de produção e novos instrumentos tecnológicos.

Para compreender a importância da proteção dos trabalhadores, é necessário entender a organização do trabalho e a produção de riqueza na sociedade contemporânea. Nesse contexto, a obra "O Capital", de Karl Marx, visa fornecer uma teoria abrangente para auxiliar os trabalhadores na busca por transformações sociais. Inicialmente, Marx explora a analogia do termo "mercadoria", destacando que:

“mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa, a qual pelas suas propriedades satisfaz necessidades humanas de qualquer espécie. A natureza dessas necessidades, se elas se originam do estômago ou da fantasia, não altera nada na coisa” (MARX, 1988, p. 45).

Em sua obra "O Capital", Karl Marx aborda a relação entre a mercadoria e o trabalho de forma central. Para Marx, a mercadoria é a unidade fundamental da sociedade capitalista, uma vez que todo o sistema econômico gira em torno da produção e troca de mercadorias.

No entanto, ele argumenta que a mercadoria não é apenas um objeto físico, mas sim uma forma social que encapsula uma dupla natureza: valor de uso e valor de troca. O valor de uso refere-se à utilidade ou função que a mercadoria possui para satisfazer as necessidades humanas, enquanto o valor de troca representa a relação de troca estabelecida no mercado. O valor de troca de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para produzi-la.

Assim, o trabalho humano se torna a fonte de valor e riqueza na sociedade capitalista, mas, paradoxalmente, os trabalhadores são alienados desse processo de produção, tornando-se meros vendedores de sua força de trabalho. Essa análise crítica de Marx sobre a relação entre a mercadoria e o trabalho lança luz sobre as contradições e desigualdades inerentes ao sistema capitalista, contradições estas também presentes no fenômeno moderno da *Uberização*.

Marx (1988) entende que a burguesia, enquanto classe dominante, detém os meios de produção. Por essa razão, os trabalhadores, utilizam como mercadoria de troca a própria força de trabalho. Portanto, a sobrevivência do proletariado depende da venda de sua força de trabalho em troca de salário, assim, está subjugada à classe dominante. Assim, o autor defende que, para garantir sua sobrevivência e dignidade, os trabalhadores devem se organizar para buscar garantir sua existência digna através da única arma que possuem, qual seja a organização coletiva em razão da venda de sua força de trabalho.

A dinâmica da uberização tem impactos significativos nesse sentido, pois leva os trabalhadores a se enxergarem não como empregados das grandes empresas que controlam os aplicativos, mas como empreendedores independentes. Essa percepção empreendedora leva os indivíduos a encararem seus colegas de trabalho como concorrentes, em vez de parceiros ou iguais. Essa mudança de perspectiva impede, em grande medida, que sindicatos e movimentos trabalhistas ganhem força dentro dessa categoria específica.

Dessa forma, a uberização tem como objetivo principal enfraquecer os movimentos trabalhistas, visando estabelecer a prevalência ideológica das classes

dominantes. Esse processo resulta na perda de direitos e garantias anteriormente conquistados pela classe trabalhadora, baseando-se na suposta disposição dos trabalhadores em abrir mão desses direitos. No entanto, é importante destacar que essa disposição muitas vezes é uma consequência da falta de escolha e das condições precárias oferecidas pelo sistema, em que os trabalhadores são levados a aceitar empregos sem garantias como única alternativa para a sobrevivência econômica.

Embora possa parecer, em uma análise superficial, um fenômeno orgânico da sociedade, é fundamental compreender que a *Uberização* do trabalho está inserida em um contexto mais amplo de retomada do neoliberalismo em escala global. Esse movimento busca promover uma maior liberdade econômica, baseada em premissas de ampla liberdade nas relações econômicas, o que tem resultado na retirada e supressão contínua dos direitos trabalhistas. Portanto, a uberização se configura como uma tendência global, porém, afeta de maneira mais intensa os países periféricos, como o Brasil (FRANCO; FERRAZ, 2019). Isso ocorre porque a precarização do trabalho, como mecanismo de acentuação das desigualdades sociais, tem efeitos mais severos em sociedades onde a desigualdade já é uma questão social emblemática.

A precarização do trabalho se baseia em dois pilares principais, que se manifestam em diferentes níveis. O primeiro nível é objetivo e facilmente observável, referindo-se às condições precárias de trabalho resultantes da uberização. Essas condições são aplicáveis de forma indiscriminada aos trabalhadores e seus efeitos são claramente perceptíveis, podendo ser classificados e identificados de maneira tangível. O segundo nível é subjetivo e mais complexo de ser observado, relacionando-se à insegurança imposta aos trabalhadores pelos empregos precários. Isso abrange desde a falta de suporte em casos de doenças ou acidentes de trabalho até a imprevisibilidade dos rendimentos devido à grande variação nos valores pagos pelas plataformas de aplicativos aos trabalhadores (WOODCOCK, 2020).

A dificuldade de observação e mensuração dessa insegurança está relacionada a dois aspectos do trabalho por aplicativos. O primeiro é a falta de transparência e honestidade por parte das empresas que controlam os aplicativos em relação aos pagamentos dos trabalhadores. Em geral, os clientes não sabem quanto e quando o trabalhador recebe, e, da mesma forma, os trabalhadores não sabem

quanto o cliente pagou pelo serviço. Em segundo lugar, muitas vezes os trabalhadores têm dificuldade em reconhecer a insegurança gerada por essa forma de trabalho, pois a veem como uma alternativa de sobrevivência e a encaram de maneira satisfatória para suas vidas (WOODCOCK, 2020).

Considerando que essas novas formas de prestação de serviços e a subsequente precarização do trabalho estão diretamente vinculadas ao uso de novas ferramentas proporcionadas pela evolução tecnológica, torna-se relevante abordar as consequências que o emprego dessas novas tecnologias tem gerado no campo das relações de trabalho. Nesse contexto, analisa-se a relação e as potenciais utilizações da tecnologia na disseminação de condições de trabalho cada vez mais precárias.

## 1.2 O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

As gerações mais recentes têm se tornado cada vez mais dependentes da tecnologia, o que desempenhou um papel significativo na explosão dos aplicativos tecnológicos que levaram à uberização do trabalho. O avanço tecnológico, o uso generalizado de smartphones e a dependência da internet contribuíram para uma rápida disseminação desse processo em escala global. Além disso, a velocidade desse fenômeno está relacionada à intensificação e imprevisibilidade da globalização, que tem conectado ideias e conceitos de diferentes culturas e origens de forma desregulada.

Em âmbito global, desde o fim da União Soviética na década de 1990, ocorre uma tentativa de implementação do neoliberalismo como sistema econômico dominante. Nesse contexto:

[...] as relações econômicas internacionais contemporâneas. E, como tudo o que é produzido no capitalismo, de modo geral, visa maximizar os ganhos e minimizar as perdas, as relações internacionais não passariam ilesas a ele. Com o decorrer do tempo, surgiram inúmeras irregularidades nas trocas comerciais, provocadas mutuamente entre os países, em uma busca incessante da máxima liberal de ganhos cada vez maiores e perdas cada vez menores, independentemente de suas consequências. (OKUSIRO, 2021, s/p)

Dessa forma, as consequências da deterioração do trabalho se tornam evidentes em nível global. Essas ações representam esforços conjuntos das elites globais para assegurar a perpetuação do lucro às custas de surrupiar as garantias dos

trabalhadores. O papel do Estado nesse contexto é o de sustentar o sistema, e quando a reserva institucional do sistema não é mais suficiente para manter o proletariado trabalhando, é necessário encontrar novas maneiras de convencê-lo de sua participação social.

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

Assim, criam-se falsas premissas para que seja possível que o trabalhador seja obrigado a vender sua força de trabalho, possibilitando o aumento exponencial do lucro e o “desenvolvimento” econômico enquanto renuncia a seus direitos, com a omissão do Estado.

No caso da Uberização do trabalho, a globalização é ainda mais relevante, por se tratar de um movimento que envolve o desenvolvimento das redes, a tecnologia e as conexões de internet, seu poder de disseminação mundial é extremamente rápido e eficaz. Isso se deve à forma veloz com que a tecnologia se disseminou no mundo nas últimas décadas. Tal fato se deve à velocidade de transmissão de informação e de contato rápido entre diferentes partes do mundo (MATELLART, 2000). A Uber, portanto, chega a diversos países sem que haja ações que controlem sua inserção social e sua funcionalidade.

Assim, as políticas da empresa são aplicadas de forma mecânica a todos os países, sem que se leve em consideração as diversas culturas e sociedades e suas particularidades, replicando ideias de países desenvolvidos em locais em que a economia e a sociedade se desenvolveram e se controlam de maneiras muito distintas. Ademais, esse processo, por se adequar à realidade de países mais desenvolvidos, foi regulado de forma mais rápida e eficiente nestes, enquanto os países pobres e subdesenvolvidos encontram serias dificuldades para regular as relações de trabalho que se apresentam nessa nova realidade (MATELLART, 2000).

Ademais, é necessário que se compreenda a importância da expansão das tecnologias de informação nesse processo. A internet permitiu que a crescente onda de aplicativos nos desse a impressão – equivocada - de haver uma maior possibilidade

de aproximação entre os indivíduos tomadores de serviços e os estabelecimentos ou entre aqueles indivíduos e os indivíduos prestadores de serviços e um distanciamento em relações às grandes corporações. Nesse sentido, tem-se que “a força da internet para dar escala a isso, de modo que nós como indivíduos possamos contar cada vez mais uns com os outros e menos com corporações distantes” (SLEE, 2017, p. 34). Assim, enquanto os indivíduos acreditam que estão utilizando a internet como meio de conexão entre o restaurante e o cliente, entre quem precisa de carona e quem está disposto a dar uma carona, entre quem aluga uma casa e quem tem casas para alugar, alimentam o crescimento desenfreado de multinacionais, criadoras ou administradoras de aplicativos que se tornam cada vez maiores e mais lucrativas a partir da exploração do trabalho precarizado.

E nesse novo contexto de uso de ferramentas tecnológicas para comunicação e contratação de serviços, o surgimento da pandemia e o isolamento social que ela determinou se apresentaram como elementos de intensificação dessa exploração.

Embora seja uma transformação em desenvolvimento, um dos efeitos da pandemia, sem dúvida, consiste na aceleração desse processo de precarização do trabalho. Embora esse processo já estivesse crescendo, o fechamento de empregos formais durante a pandemia do COVID-19, assim como a diminuição do poder de compra das classes mais baixas, e a alta da inflação, fez com que uma nova onda de trabalhadores aderisse ao trabalho por aplicativos, a fim de garantir a própria sobrevivência. Assim, o número de trabalhadores em situação de informalidade e com trabalhos precarizados multiplicou-se rapidamente durante a pandemia. Muitos iniciaram o trabalho para aplicativos como um “bico”, uma maneira de incrementar a renda da família, mas com os fechamentos de empregos formais no mercado de trabalho e as demissões, tais “bicos” tornaram-se a única fonte de renda de uma parte significativa dos trabalhadores (UCHÔA DE OLIVEIRA, 2020).

Essa ampliação foi muito expressiva, e levou a camada mais vulnerável da população a uma condição de trabalho mais precarizada:

Já foi registrado que as inscrições para realizar entregas por aplicativos dobraram depois do início da quarentena. O número de entregadores que atendem a supermercados cresceu cinco vezes e algumas plataformas ampliaram seus serviços, incluindo atendimento a farmácias, lojas de conveniência e *pet shops*. Apenas o aplicativo iFood, de acordo com a reportagem da revista *Veja*, “recebeu em março 175 mil inscrições de

candidatos interessados em atuar como entregadores na plataforma”, o dobro das inscrições se comparado às recebidas no mês de fevereiro. (UCHÔA-DE OLIVEIRA, 2020, s/n).

É perceptível que essas mudanças abrangem cada vez mais áreas do mercado, apresentando-se como um movimento que começou no setor de transporte, mas que se expandiu a outras realidades, e, hoje, tem efeitos, inclusive na baixa demanda por trabalhadores em outras áreas, que garantiriam empregos formais, com direitos trabalhistas assegurados. Dessa forma, essas vagas de emprego têm sido substituídas por vagas sem garantias trabalhistas, nos modelos criados pelos aplicativos.

Em particular, é necessário e essencial destacar a importância da Uber para a normalização da ideia de precarização do trabalho. A Uber foi uma das empresas pioneiras na ideia de transformar o trabalhador no que os *apps* denominam como “parceiro”. No caso da Uber, ela fornece apenas a plataforma, na qual o motorista e os passageiros realizam o cadastro, sendo o carro e os demais itens necessários a prestação do serviço de inteira responsabilidade do motorista (FRANCO FILHO, 2019). No entanto, conforme será analisado, as exigências realizadas aos motoristas assemelham-se, e muito, aos requisitos de um vínculo empregatício, que nunca é reconhecido pela empresa.

Ainda, apesar do caráter de “parceria” que a empresa tenta dar aos trabalhadores, é imperioso que se compreenda que esses não possuem garantia, sequer, da manutenção da possibilidade de realização da atividade. Utilizando como exemplo o caso da Uber, a empresa permite que os passageiros avaliem os motoristas, e, a partir destas avaliações, eles podem ser desligados, sem justificativa, pela empresa (UBER, 2018). Assim, muitos motoristas, que adquirem dívidas a longo prazo (muitas vezes financiamento do carro que usam para o trabalho), acabam caindo na inadimplência por períodos em que são impedidos de trabalhar.

Ademais, constata-se que, de forma recorrente, as empresas de aplicativos cobrem que, para que não tenham as contas suspensas nas plataformas, os trabalhadores cumpram determinada carga horária diária. Tal ação é completamente contrária à ideia que inicialmente os aplicativos prometem ao trabalhador, de que estes poderiam trabalhar nos horários que melhor se adequassem as suas realidades de vida (SLEE, 2017).



Nesse sentido, é perceptível pela política de expulsão dos motoristas da Uber a constante pressão sobre esses, assim como a inexistência da “liberdade de empreender” prometida pela empresa aos motoristas. No site oficial da Uber é possível encontrar a seguinte informação:

- Abaixo de 4,6: Você pode ser expulso a qualquer momento
- Em 4,6: Você está se arriscando muito, eleve essa nota o quanto antes
- Em 4,7: Nenhum risco de expulsão, mas ainda não é o ideal
- Em 4,75: Nota agradável. Dependendo da cidade, você se tornará motorista VIP
- Em 4,8: Você é um bom motorista e receberá boas promoções
- Em 4,9: Você é um motorista excelente, está perto da perfeição
- Em 5: Você é o melhor motorista que existe e terá direito as melhores promoções, assim como participar de eventos VIPs da empresa (UBER, 2018, s/p)

Essa tabela apresenta as avaliações necessárias para que o motorista não corra o risco de ser expulso da plataforma. Acontece, no entanto, que as avaliações que dão origem às notas não possuem regras claras, objetivas ou sequer determinadas pela empresa, tendo caráter completamente subjetivo. Os passageiros sequer precisam justificar a nota concedida ao motorista e, por óbvio, “[...] existem também diversos outros pequenos descuidos que podem resultar na suspensão ou banimento da sua conta no sistema.” (UBER, 2018, s/p).

Esses meios de exclusão de motoristas de aplicativo representam uma das grandes questões levantadas pelos trabalhadores vinculados a essa plataforma. Isso porque eles são diversos e inteiramente de discricionariedade da empresa. Assim, muitas vezes, sem qualquer explicação, os motoristas podem ser desligados do aplicativo, ou suspensos, por prazos que podem variar de alguns dias para mais de 60 dias (UBER, 2018, s/p). A mesma reclamação é percebida pela organização dos trabalhadores do Ifood e demais aplicativos de entrega, que são desligados sem qualquer explicação, e, por não terem “ligação” com a empresa, não recebem qualquer dos direitos trabalhistas que os empregados formais percebem quando são demitidos, o que, na prática, correspondente ao desligamento do aplicativo.

A mesma tecnologia que possibilita as contratações e a ideia de aproximação entre as pessoas é também um empecilho na resolução de possíveis problemas que surgem na plataforma. Muitos trabalhadores reclamam, constantemente, da falta de possibilidade de as reclamações serem apreciadas ou mesmo da ausência de um

prazo para que sejam apreciadas as pautas que são por esses posts. Uma das grandes causas de insegurança no trabalho, além da falta de previsibilidade dos rendimentos, é justamente a falta de previsibilidade e suporte para a resolução dos problemas, além da inexistência de justificativa para muitas decisões apresentadas pelos aplicativos, as quais são apenas informadas como decisões geradas por um sistema ou pelo algoritmo. Assim, por muitas vezes as decisões que impõe determinadas condições aos trabalhadores sequer são informadas de forma clara a estes (SLEE, 20170).

Outro setor relevante para observarmos o descontrole que temos do uso dos aplicativos é o Airbnb. Ele surgiu inicialmente como um contraponto às grandes redes hoteleiras ou uma alternativa ao corporativismo na área do turismo. Segundo Slee: “É uma plataforma que mostrou que uma visita pessoal é uma alternativa viável ao anonimato da produção em massa, impessoal e uniforme da indústria turística corporativa” (SLEE, 2020, p. 66). Ou seja, também passava uma ideia de personalidade e afastamento das grandes corporações.

Ocorre que o próprio aplicativo se tornou uma grande corporação: “é uma plataforma online e não é proprietário, opera, administra ou controla acomodações, nem verificamos os termos de contratos privados ou arbitramos queixas de terceiros” (SLEEN, 2020, p. 70). Nesse sentido, sem qualquer forma de produção de riqueza ou propriedade, o aplicativo obtém lucro apenas através da conexão entre as pessoas que buscam e possuem locais para locar. O que o aplicativo fez foi criar uma necessidade não existente, inventando um novo mercado, e através disso, tornando-se uma grande corporação sem que tivesse, efetivamente, nenhuma produção.

Assim, é perceptível a relevância da tecnologia na expansão e perpetuação dos processos de precarização do trabalho, sem olvidar que existem outros fatores que estimularam esse processo, como a globalização, que facilitou a sua transformação em fenômeno universal, assim como a pandemia, que por razões diferentes, ligadas à mudança nas demandas de trabalho e na forma como se vive, acentuou o processo de Uberização do trabalho. No entanto, estes últimos efeitos não seriam significativos sem a utilização massiva da tecnologia.

Tendo em vista a amplitude que as expressões “precarização do trabalho” e relativização dos direitos trabalhistas pode apresentar, é necessário que se apresente, também, uma perspectiva clara de quais direitos trabalhistas estão abarcados nessas

expressões. A abordagem, nesses termos, procura esclarecer que, quando se fala em uberização do trabalho, há referência a situações em que mesmo os direitos que, no Brasil, são garantias constitucionais, são sistematicamente desrespeitados.

Com o objetivo de fornecer uma maior compreensão sobre o tema, é importante examinar, ainda que de forma breve, os direitos garantidos aos trabalhadores em geral e, especialmente, aos trabalhadores contratados com vínculo formal de emprego de acordo com a legislação nacional. Conforme destacado, a tecnologia tem exercido uma grande influência na precarização do trabalho, e é essencial compreender quais direitos são negados aos trabalhadores em virtude dessa precarização.

## **2 A LEI TRABALHISTA BRASILEIRA E O DESAMPARO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

Para melhor se compreender a amplitude alcançada pela expressão precarização do trabalho, é necessário que se atente para a relevância social dos direitos que são colocados em segundo plano quando falamos em Uberização. Para isso é preciso saber que direitos são esses, ser capaz de denominar e enfrentar as questões sociais de cada um desses direitos, sejam eles constitucionais ou legais, e compreender as implicações sociais inerentes ao seu descumprimento sistêmico na sociedade capitalista.

O presente capítulo tem por escopo discutir as questões relativas à ausência de segurança financeira, bem como o desamparo de direitos trabalhistas, mormente no âmbito das legislações infraconstitucionais, que acometem essa classe de trabalhadores, através da demonstração da ocorrência de situação de inaplicabilidade prática das leis trabalhistas para algumas classes de trabalhadores, entre os quais os contratados no universo da uberização.

Para fins de possibilitar uma melhor análise dessa situação de desamparo, o presente capítulo será subdividido em duas sessões. A primeira abordará os aspectos da legislação trabalhista, constitucional e infraconstitucional, a fim de demonstrar as garantias trabalhistas que o Estado brasileiro visa garantir aos trabalhadores. Na segunda sessão serão analisados a ausência de garantias desses direitos postos pelo Estado brasileiro e suas consequências nos casos dos trabalhadores sujeitos a precarização do trabalho.

### **2.1 A LEI TRABALHISTA BRASILEIRA SOB UM ASPECTO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL**

A Constituição Federal de 1988 se dedica, em seu artigo 7º, a prever direitos trabalhistas considerados fundamentais na sociedade brasileira. Assim, previsões como décimo terceiro salário, férias remuneradas e jornada de trabalho não poderiam, em tese, ser desrespeitados ou relativizados na prática das relações trabalhistas (BRASIL, 1988). A Constituição é clara ao determinar que todas as categorias de trabalhadores gozam da mesma proteção, e são, portanto, signatários dos mesmos direitos.

Já no âmbito infraconstitucional, além de outras leis específicas, há, com maior destaque, a Consolidação das Leis Trabalhistas, na qual estão previstas a maior parte das garantias que devem ser asseguradas aos trabalhadores, em especial aqueles contratados com vínculo de emprego. Nesse sentido, a CLT é a lei de maior importância no que se refere aos direitos trabalhistas. É ela que designa os requisitos para que haja a efetivação da existência do vínculo empregatício, assim como é ela que designa as obrigações dos empregadores em relação aos trabalhadores, assim como as obrigações dos trabalhadores para a manutenção do vínculo (BRASIL, 1943).

Os direitos trabalhistas são parte dos chamados direitos sociais, que exigem uma ação direta do Estado. Eles são o que chamamos de direitos positivos, uma vez que precisam ser, de alguma forma, assegurados pelas ações do Estado:

Assim, por engenho jurídico, foram cunhados os chamados direitos sociais, que, para sua efetivação, invocavam a intervenção direta do Estado. Diz-se isto porque os direitos sociais, ao contrário dos direitos individuais, não existiam por si mesmos; eles clamaram pela ação distributiva (e política) estatal para que pudessem acontecer (MARTINEZ, 2019, p. 68)

Nesse contexto, esses direitos dependem do Estado para existir, não sendo possível sua efetivação sem a ação concreta e organizada do Estado.

Para que se possa compreender a importância social dos direitos trabalhistas é necessário se atentar para o contexto histórico de seu surgimento e os impactos reais que possuem no cotidiano dos trabalhadores. É necessário entender que os direitos trabalhistas possuem uma função social, qual seja proteger a dignidade dos trabalhadores, tendo em vista a vulnerabilidade dos trabalhadores em relação aos empregadores (HOBSBAWN, 2008).

Além de que, tem-se por relevante também a compreensão de que houve a luta, longa e contínua, de milhares de trabalhadores para que tais direitos lhes fossem assegurados. Os direitos trabalhistas não são inerentes às sociedades contemporâneas, mas resultado de movimentos sociais orgânicos, que se desenvolveram através da ação de milhares de pessoas ao longo do tempo. E para que possam permanecer proporcionando e assegurando a dignidade dos trabalhadores, é necessário que se faça a discussão contínua na sua defesa. Sendo direitos conquistados, eles são, passíveis, também, de retrocessos (HOBSBAWN, 2008).

Os direitos trabalhistas surgiram em todo o mundo como resultado da organização dos trabalhadores, inicialmente nos países europeus que passavam pelo processo de industrialização. Por meio de diferentes formas de luta, os trabalhadores exigiram condições de trabalho que garantissem sua dignidade. Uma das principais formas de luta utilizadas pelos trabalhadores foi a greve, na qual eles se recusavam coletivamente a realizar suas atividades laborais (MARTINEZ, 2019).

Os movimentos organizados possibilitaram que os trabalhadores, obtivessem força para requisitarem alguns direitos, tais como redução da jornada de trabalho e sua regulamentação, assim como o aumento dos salários. Esse movimento se deu primeiro na Inglaterra em meados do século XIX, e se espalhou ao redor do mundo (HOBSBAWN, 2008).

No Brasil, no fim do século XIX os movimentos trabalhistas começaram a ganhar força. Historicamente, há registros de que já em 1897 o Centro Socialista organizou uma das primeiras greves no Brasil:

O Comitê Operário e representantes do Centro Socialista lutavam por aumento de 25% nos salários, regulamentação das tarefas de produção, pelo direito a intervalo durante o trabalho, proibição das demissões sem o consentimento das comissões operárias, melhoria da segurança técnica etc. (KOVAL, p. 93).

As reivindicações eram para garantir dignidade de trabalho para os trabalhadores. Nesse período a maior parte das exigências estava ligada a aumentos salariais e redução da jornada de trabalho.

Atualmente, há uma regulação legal da jornada de trabalho, que prevê uma carga horária máxima de 44 horas semanais e uma jornada de 8 horas por dia. Assim, excedido esse período, o trabalhador deve receber o pagamento de horas extras, acrescidas de 50% em relação à jornada regular e que não podem exceder 2 por dia (BRASIL, 1943).

Ademais, a regulação do salário-mínimo é também uma das importantes conquistas trabalhistas. Embora muitos autores defendam que este está defasado, e, na atual conjuntura brasileira, não é suficiente para que o trabalhador supra suas necessidades básicas e de sua família, é de grande relevância social que exista um parâmetro mínimo para o rendimento dos trabalhadores. O salário-mínimo representa, em expressão monetária, o menor valor que o trabalhador pode, legalmente, receber

por seu trabalho, o que garante alguma segurança às classes mais empobrecidas. É uma garantia de um mínimo existencial aos trabalhadores (MARTINEZ, 2019).

Atualmente, inclusive o direito de greve, enquanto manifestação legítima dos trabalhadores é reconhecido como direito fundamental dos trabalhadores pela Constituição Brasileira. Tal medida visa possibilitar que os trabalhadores tenham maior liberdade de manifestação sem que sofram represálias do Estado e das empresas em que atuam (BRASIL, 1988).

As leis trabalhistas são uma construção social extremamente complexa e não garantias absolutas. Assim, nunca estão completamente garantidas, mesmo já tendo sido positivadas. Atualmente, no Brasil, existe uma série de direitos assegurados a todos os trabalhadores, através da CLT e da própria norma constitucional, desde que regidos por contratos de trabalhos formais. Eles são uma forma de garantir a dignidade e os direitos básicos dos trabalhadores e, por essa razão, gozam de grande proteção do Estado, que deve reger e fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas. O cumprimento e a manutenção dos direitos trabalhistas são fundamental para assegurar a justiça social, garantir a dignidade dos trabalhadores e construir relações de trabalho mais justas.

## 2.2 AS CONTRATAÇÕES INFORMAIS, OS APLICATIVOS E A INEXIGIBILIDADE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Os aplicativos atuam, ao redor do mundo, buscando encontrar formas e dispositivos legais ou supralegais que lhes permitam burlar as leis trabalhistas impostas pelos Estados. Nesse sentido, no Brasil, a informalidade dos trabalhadores é a regra, e estes estão sujeitos ao labor sem as garantias asseguradas pelo Estado aos demais trabalhadores. Nesses casos, é unânime a argumentação, por parte dos gerenciadores dos aplicativos, de que não há formação de vínculo empregatício, uma vez que não há comprovação dos requisitos para a existência desse vínculo.

O trabalhador, nesse cenário, é visto como “mera força de trabalho destinada a desgastar-se no esforço produtivo e sem outros direitos que o de comer enquanto trabalha, para refazer suas energias produtivas, e o de reproduzir-se para repor a mão de obra gasta”. (RIBEIRO, 1995, p. 212). Esse é, como já discutido, um dos efeitos do neoliberalismo nas sociedades contemporâneas. Tal efeito gera uma

desvalorização do homem através da desvalorização de seu trabalho e de sua existência.

Atualmente, no Brasil, as garantias constitucionais e infraconstitucionais são asseguradas pelo Estado para empregos formais. No entanto, a fim de tornar mais baratos os custos de produção as empresas têm criado meios de realizar contratações de maneiras informais, eximindo-se assim das prestações e custos da contratação de empregados, o que precariza as relações de trabalho e os direitos trabalhistas (DELGADO, 2005).

Portanto, é essencial que o Estado seja capaz de proteger os trabalhadores, especialmente em função da própria noção da dignidade social dos cidadãos. Assim, mediante as constantes violações de direitos trabalhistas (legais ou não), o Estado precisa encontrar formas de manter a proteção sobre o elo mais vulnerável das relações trabalhistas.

Nesse contexto, urge fazer valer os princípios e as regras constitucionais para todas as pessoas que dependem apenas do trabalho para o alcance de uma vida digna e bem exercer sua cidadania. E esse é o caminho a ser percorrido para se combater, com eficiência, os efeitos perniciosos do capitalismo, a fim de que as inovações introduzidas pela tecnologia digital sejam conduzidas em sintonia com o pleno respeito da dignidade humana e em prol do bem comum. (REUNTERS, 2021, p.2)

A necessidade de preservação da dignidade dos trabalhadores através da lei e da proteção do Estado tem se demonstrado indispensável à manutenção da dignidade destes na contemporaneidade. É imperioso que, em se tratando de um sistema baseado na exploração do homem pelo homem, no qual a questão mais relevante é o lucro, o Estado se ponha como um intermediador das relações em que se apresenta a vulnerabilidade de uma parte em relação a outra.

As normas trabalhistas são robustas e revestidas de rigidez quanto aos contratos de trabalhos e proteção ao empregado. Nesta senda, por vezes, para esquivar-se de tal inflexibilidade, o empregador acaba por buscar soluções para conseguir mão-de-obra mais barata, mediante trabalho informal, cuja relação se dá diretamente entre trabalhador e tomador de serviços.

Por outro lado, quanto ao trabalhador informal, este o faz em razão da possibilidade de redução da carga horária, negociação direta e facilitada acerca de cumprimento de horários, remuneração e modalidade de trabalho. (WOJAHN;



MELLER, 2015).

Porém, em que pesem as supostas vantagens da liberdade de contratação para os trabalhadores e apesar do avanço tecnológico, a uberização torna a relação de trabalho deveras precária. Além dos subordinados ao trabalho de aplicativo acabarem se distanciando do regime de proteção trabalhista, a falta de regulamentação gera, ainda, disparidade entre empresas de aplicativo e empregadores que seguem à risca a legislação e arcam normalmente com os custos com funcionários (MORAIS, 2022).

Nesse particular, é importante evidenciar que não se pode confundir a desregulamentação das normas trabalhistas com a flexibilização das mesmas, vez que a primeira é o afastamento do Estado na interferência das relações trabalhistas, consoante Sérgio Pinto Martins:

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. (MARTINS, 2002, p. 26-27).

Dessa forma, a desregulamentação diz com uma regressão ao passado, vez que possibilita as livres contratações, sem interferência estatal, o que acabaria por ferir princípios e direitos basilares constitucionais, opondo-se ao conceito de flexibilização das normas laborais (WOJAHN; MELLER, 2015).

Assim, o que temos é que o Estado precisa de diversas maneiras, buscar proteger os trabalhadores e evitar a precarização dos direitos trabalhistas, com o fim de possibilitar dignidade a estes. Em suma, as leis e as ações do Estado devem agir no sentido de proteger os trabalhadores da exploração do mercado, garantindo-lhe segurança, estabilidade e condições dignas de negociação. Tais motivações devem ser efetivadas a fim de que se garanta um bem comum, na medida em que o proletariado garanta sua dignidade.

### **3 AÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PARA LIDAR COM OS EFEITOS E CONTROLAR A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Tendo compreendido que a Uberização do trabalho apresenta graves consequências sociais, uma vez que o trabalho precarizado causa o empobrecimento da população, colocando-a em maior vulnerabilidade em diversos aspectos, é imprescindível buscar identificar as ações de Estado que procuram controlar tal situação. Por isso, a análise dos enfrentamentos do Estado brasileiro a crescente onda de trabalhadores precarizados, em diversas frentes.

O Estado pode adotar posturas buscando agir para conter a Uberização do trabalho e seus efeitos em diversas frentes, e através de seus três poderes, porém nem sempre o faz. Seja através do Executivo, do Legislativo ou do Judiciário, o Brasil vem tentando enfrentando questões referentes à precarização contínua do trabalho. Assim, neste capítulo busca-se investigar acerca das normativas nacionais e internacionais que procuram regulamentar a atividade destes trabalhadores, bem como suas iniciativas para dirimir a precarização laboral, analisando-se as diversas formas de atuação possíveis nesse aspecto. A pesquisa busca identificar em que medida os Estados têm desenvolvido formas de conter a precarização do trabalho, se há medidas nesse sentido, e se estas são suficientes.

Por razões organizacionais, a primeira parte do presente capítulo abordará ações do poder Legislativo para fins de regulamentar ou conter o processo de Uberização, sendo feita, também a análise de algumas decisões internacionais que vem orientando a tomada de decisões por parte do Estado brasileiro. A segunda parte, por sua vez, abordará a atuação do judiciário, nos casos em que foi acionado, referente a situações ligadas à Uberização e à precarização do trabalho, buscando analisar as decisões e jurisprudências dos tribunais estaduais, STJ e STF acerca do tema.

#### **3.1 AS AÇÕES DO LEGISLATIVO PARA REGULAMENTAR A ATUAÇÃO DAS FUNÇÕES AFETADAS PELA UBERIZAÇÃO**

Levando em consideração a supracitada necessidade do Estado de proteger os trabalhadores, analisar-se-ão as ações do Estado brasileiro e as manifestações da comunidade internacional frente à precarização das relações de trabalho. Tal ação

tem o objetivo de compreender o movimento de uberização do trabalho e sua relação com as políticas de Estado. Buscam-se compreender as medidas legislativas tomadas pelo Brasil a fim de lidar com as consequências, trabalhistas e sociais, da precarização do trabalho.

O Brasil, em sua legislação, tem dado grande suporte a precarização do trabalho, não apresentado medidas para contê-la, mas, pelo contrário, dando ares de legalidade a ela. Tal fato é amplamente perceptível quando observamos alguns dos fenômenos oriundos da reforma trabalhista, que possibilitou a negociação de alguns direitos que antes eram obrigações das empresas em contratações (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

A Reforma Trabalhista foi uma estratégia política que tinha como objeto a revisão das leis trabalhistas brasileiras.

[...]a reforma declara visar o comportamento dos empregadores, para que eles contratem mais. Como tem sido praxe em todo o mundo, isso ocorreria por meio da “flexibilização” da legislação. Todavia, essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 19).

Assim, a flexibilização dos direitos trabalhistas se mostra, na realidade, como uma redução das obrigatoriedades impostas aos empregadores, em relação à contratação de empregados.

Mas, para além disso, a Reforma Trabalhista demonstra uma disposição do Estado brasileiro no que concerne à relativização de direitos trabalhistas que já se encontravam garantidos. Essa sinalização tem possibilitado e encorajado as ações de empresas, e, em especial de aplicativos, a fim de baratear seus custos de produção, no sentido de não respeitar determinações da legislação trabalhista, e, no caso específico dos aplicativos, de não reconhecer o vínculo empregatício, a fim de não arcar com os ônus da contratação de empregados (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

Assim, se demonstra uma tendência política e social no Brasil de relativizar

direitos trabalhistas. Essa tendência tem efeitos reais e práticos:

[...] é como as alterações na legislação trabalhista brasileira determinam ou influenciam a decisão dos empresários de contratar trabalhadores. Não são leis sobre criação de empresas ou sobre “empreendedorismo”, mas de contratação e gestão de trabalhadores (mesmo que suspostamente autônomos e alcançados pela retórica dos “empreendedores”). Portanto, é uma política pública que visa, fundamentalmente, a demanda no mercado de trabalho, o comportamento empresarial. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 20).

O que essa legislação gera (embora, como já exposto, não seja diretamente incidente aos contratos por uso de aplicativos), é uma autorização moral para que se atue com uma forma de contratação que exime os contratantes das responsabilidades sobre os contratos do trabalho. Assim, a sociedade brasileira demonstra que, enquanto Estado, e enquanto movimento social, há possibilidade de aceitação da relativização dos direitos trabalhistas.

Quanto à informalidade dos empregos, que é um dos grandes problemas gerados pela precarização do trabalho, temos:

avanço do emprego informal e ou ilegal sugere um incentivo da reforma à estratégia de não formalização da condição dos empregados pelos empresários. Além de incentivar o uso de modalidades precárias de contratação pela introdução de dispositivos que podem dar proteção legal ao contratante (como a aparência de formalidade), a Reforma também estimula a ilegalidade, seja com o assalariamento disfarçado, seja com o emprego explicitamente informal, dentre outras razões, por restringir o acesso dos trabalhadores à Justiça. Não parece coincidência a forte queda do número de ações trabalhistas que pedem o reconhecimento do vínculo empregatício desde a vigência da reforma, a despeito da ampliação do emprego sem carteira assinada. (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 44).

Resta claro, além do já exposto, que a reforma trabalhista propiciou o aumento exponencial das contratações informais, categoria na qual se enquadram os trabalhadores de aplicativos, tendo sido considerado um dos maiores retrocessos dos direitos trabalhistas no país nas últimas décadas.

Em decorrência também da reforma, a precarização ganhou força, uma vez que houve grande mudança, especialmente, no que se referia a garantia e obrigações dos trabalhadores e nas obrigações das empresas:

[...] i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (§ 2º do art. 4º); ii)

fim das horas in itinere (§ 2º do art. 58); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58-A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (§ 4º do art. 58); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (§ 5º do art. 58); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art. 59); vii) expansão do denominado “banco de horas” para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (§ 5º do art. 59); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (§ 6º do art. 59); ix) estabelecimento da jornada de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (parágrafo único, do art. 59-A) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art. 59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); xi) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (parágrafo único do art. 60); xii) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (§ 1º do art. 61); xiii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiv) mesmo quando não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (§ 4º, do art. 71); xv) mesmo quando regularmente à empresa, o empregado contínuo vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B); xvi) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (§ 3º do art. 443, art. 452-A, §§ 1º-6º do art. 452-A); xvii) prevalência do negociado sobre o legislado sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho - Aporte histórico sobre os direitos trabalhistas no Brasil 147 Intervalo intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, incisos I, II, III, VIII, X, XI e XIII). (COUTINHO, 2017).

Pode-se perceber, através das mudanças referidas no trecho acima, um descaso com os direitos, com a qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores brasileiros.

Apesar disso, através das decisões do sistema judiciário o Estado brasileiro tem desenvolvido algumas medidas, que impelem as empresas a garantir alguma segurança aos trabalhadores. Um dos grandes exemplos desse fenômeno é a ação, ingressada pelo sindicato dos entregadores contra o IFood, a maior empresa de entrega de mercadorias no início da pandemia. Essa ação exigia que a empresa fornecesse EPI's aos entregadores, para que estes fossem capazes de continuar trabalhando em meio a pandemia (UCHÔA-DE OLIVEIRA, 2020).

Assim, como resultado de tal ação, não apenas o IFood passou a ser obrigado a fornecer álcool em gel, máscaras e *faceshields* para os entregadores, como outras

empresas do setor, mesmo não tendo sido alvo de ações judiciais se sentiram compelidas a fazer o mesmo (UCHÔA-DE OLIVEIRA, 2020).

Nesse cenário, é possível concluir que a legislação brasileira tem, ainda que indiretamente, proporcionado uma constante precarização do trabalho e informalização das vagas de trabalho, havendo, em contraponto, alguma atuação do Poder Judiciário, em face de provocações da sociedade, na contenção dos efeitos desse fenômeno.

A proteção dos trabalhadores, nesse contexto, tem sido delegada à jurisdição, que o faz apenas em casos extremos, quando acionada, e, por vezes, na iminência de situações catastróficas, enquanto a legislação abandona a ideia da proteção do trabalhador frente a sua vulnerabilidade com relação aos vínculos empregatícios.

Apesar de as ações de Estado serem necessárias e fundamentais, na atualidade os fenômenos não podem ser compreendidos de forma individualizada, mas em sua totalidade. A globalização faz com que os movimentos corram, não com efeitos idênticos, mas em todas as partes do mundo. Assim, compreender a origem dos movimentos se faz necessário para que seja compreensível a forma como ele adentra nos Estados, assim como para entender os poderes que o controlam (MATELLART, 2000).

A nível global, o capitalismo, operando como sistema econômico dominante, tem possibilitado ações no sentido de garantir a implantação do liberalismo. Nesse sentido:

as relações econômicas internacionais contemporâneas. E, como tudo o que é produzido no capitalismo, de modo geral, visa maximizar os ganhos e minimizar as perdas, as relações internacionais não passariam ilesas a ele. Com o decorrer do tempo, surgiram inúmeras irregularidades nas trocas comerciais, provocadas mutuamente entre os países, em uma busca incessante da máxima liberal de ganhos cada vez maiores e perdas cada vez menores, independentemente de suas consequências. (OKUSIRO, 2021, s/p)

Assim, ficam demonstradas as consequências a nível mundial das ações de deterioração do trabalho. Demonstrem-se como ações conjuntas das elites globais para garantir a perpetuação do lucro sob o custo da dignidade dos trabalhadores.

No caso da Uberização do trabalho, a globalização é ainda mais relevante, por se tratar de um movimento que envolve o desenvolvimento das redes, a tecnologia e

as conexões de internet, com seu poder de disseminação mundial é extremamente rápido e eficaz.

Quanto aos órgãos internacionais de proteção ao trabalho, como é o caso da OIT – Organização Internacional do Trabalho, as manifestações acerca da precarização do trabalho têm sido escassas e pouco enfáticas. Embora não tenham força normativa própria, as manifestações desse órgão são de extrema importância para o entendimento dos fenômenos globais do mundo do trabalho, como é o caso da uberização. Essas manifestações são necessárias para que se compreenda a dimensão dos movimentos de precarização de trabalho, mas também para que os Estados possam trabalhar de forma conjunta no enfrentamento das consequências dos efeitos sociais desse fenômeno:

Nesse contexto, a negligência por parte tanto da OMC, quanto da OIT, promovida por uma divergência relacionada à qual instituição compete a regulação da Uber e outras empresas de aplicativo, em última instância, sustenta a existência do que é denominado de dumping social, cuja principal característica está na desregulamentação das relações trabalhistas para fins de aumento do lucro dos negócios [...] não havendo regulação, nem legislação que os abrangesse, os trabalhadores não obtêm seus direitos resguardados, fazendo com que os serviços prestados não reflitam em uma remuneração condizente ou condições de trabalho decentes. (OKUSIRO, 2021, p.3)

Nesse contexto, é imprescindível que a Organização Internacional se posicione, no sentido de cobrar regularização e medidas do Estado, a fim de garantir a dignidade dos trabalhadores. Isso porque, conforme fica demonstrado, a negação dos direitos e garantias trabalhistas não possui nenhuma relação com a “sobrevivência do mercado”, mas sim com a obtenção de maiores lucros por empresas privadas. O que não pode ocorrer é que o Estado permita que o aumento destes lucros se dê pela exploração e sonegação dos direitos trabalhistas às classes mais pobres e vulneráveis da nossa sociedade.

Como órgão internacional, durante o período da pandemia, a OIT organizou um observatório, a fim de organizar e analisar as situações de precarização do trabalho ao redor do mundo. Essa Organização registrou o aumento exponencial de trabalhos fundamentados na ausência de garantias trabalhistas. No entanto, tal ação não tem se mostrado efetiva na formação do convencimento dos Estados no sentido de regularizar as novas relações de trabalho que tem surgido (BERNARDES, 2022).

Assim, é imensurável a importância da comunidade internacional no processo de preservação e manutenção dos direitos trabalhistas. No entanto, o que a situação atual mostra é que são necessárias medidas mais incisivas por parte das Organizações Internacionais a fim de incentivar os Estados a criar novas regulamentações que garantam dignidade aos trabalhadores precarizados. Ademais, é essencial que, mesmo com o fim da pandemia, a OIT mantenha seus observatórios acerca da precarização do trabalho em relação aos aplicativos ao redor do mundo, com o fim de ter condições de acompanhar e mensurar os impactos dessa nova realidade no contexto social que acompanha os trabalhadores.

### 3.2 AS AÇÕES JUDICIAIS E AS DETERMINAÇÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO AS AÇÕES JUDICIAIS

Com os constantes problemas que surgem com o trabalho precarizado, o Poder Judiciário passou a ser cada vez mais procurado para resolver conflitos envolvendo situações de trabalhadores em situações de precarização do trabalho. Assim, é de suma importância compreender a reação do Poder Judiciário perante essas provocações, relativamente recentes, e que possuem uma enorme tendência de crescimento nos próximos anos.

De forma vestibular, cumpre aduzir que o Tribunal Região do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), detém o entendimento de que o vínculo de trabalho informal realizado por motorista de aplicativo é considerado relação de emprego, quando presentes os requisitos constantes da CLT para a configuração dessa modalidade de contrato de trabalho, nos termos estabelecidos pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme observa-se na decisão proferida pelo Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa:

EMENTA RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. 99 TECNOLOGIA LTDA. Ausência de demonstração quanto à alegada autonomia na prestação do trabalho, encargo que recaía o encargo probatório, na forma do art. 818, II, da CLT. Hipótese em que o trabalhador Motorista adere a contrato de Serviços de Intermediação Digital sem possibilidade de propor ajustes, apresentar contrapropostas, cuidando-se, em verdade, de um instrumento de imposição de cláusulas e obrigações que não apenas vinculam o trabalhador aos mandos da empresa, como estabelecem a aplicação de penalidades, como a desativação do trabalhador à plataforma, caso os usuários venham a qualificá-lo abaixo da média mínima considerada pela empresa. Trabalho que, no mais, é prestado nos moldes do



art. 3o da CLT. Relação de emprego reconhecida. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020305-29.2020.5.04.0014 ROT, em 15/06/2023, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa) (BRASIL, 2023).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, a Desembargadora Rejane Souza Pedra se faz uníssona:

EMENTA MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. Apesar de não haver exigência formal de trabalho por tempo ou produção, a situação não exclui a subordinação e não eventualidade, sendo que, de forma indireta, a UBER detém o poder de excluir do aplicativo qualquer motorista, inviabilizando a autonomia na prestação de serviços. Vínculo de emprego reconhecido. Posição majoritária. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020839-03.2021.5.04.0025 ROT, em 14/06/2023, Desembargadora Rejane Souza Pedra) (BRASIL, 2022).

Por conseguinte, algumas das decisões mais relevantes dos tribunais acerca da relação de trabalho entre os aplicativos e os trabalhadores é, essencialmente a questão da inversão do ônus da prova. Muitas decisões tem acatado esse pedido, a fim de impor a prova ao aplicativo, e não aos trabalhadores. Embora atestem não se tratar de caso de direito consumerista, é reconhecido que os trabalhadores não têm possibilidade de produzir a prova, que pode ser, mais facilmente acessada pelos aplicativos. Tal posicionamento é observável na decisão do Agravo de Instrumento 5107190-24.2023.8.21.7000/RS proferida em 02 de junho de 2023:

Inicialmente, registro que, efetivamente, não incidem as disposições do Código de Defesa do Consumidor, haja vista o fato de que a relação havida entre as partes é de natureza privada, na qual a parte autora se utiliza do aplicativo da parte ré no exercício de atividade como motorista particular, de forma autônoma, mediante retenção de parcela do valor auferido por cada serviço realizado (como preveem os próprios termos de uso do aplicativo); isto é, a parte autora não se enquadra no conceito de consumidor final.

Sob tal enfoque, a pretensão da agravante de ver modificada a decisão que deferiu a inversão do ônus da prova em favor da parte agravada, com fundamento no art. 6º, inciso VIII, do Código de Defesa do Consumidor, num primeiro olhar, encontra guarida.

Entretanto, tal como se depreende da fundamentação da decisão recorrida, em relação ao ônus da prova, sua inversão ou não extrapola a subsunção do caso ao Estatuto Consumerista.

Trata a espécie de aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova que, apesar de não ter sido expressamente contemplada no Código de Processo Civil, comporta uma interpretação sistemática da legislação, inclusive do Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, VIII) e da Constituição Federal, que lhe confere ampla legitimidade.

Consoante essa perspectiva, tal ônus recai sobre quem tiver melhores condições de produzir a prova, conforme as circunstâncias fáticas de cada caso, devendo o referido ônus recair sobre a parte que tiver melhores

condições de produzi-la, ainda mais na hipótese concreta em que se verifica a hipossuficiência da parte autora na produção das provas necessárias à demonstração do direito pleiteado.(RIO GRANDE DO SUL, 2023, s/p).

A fundamentação apresentada deixa claro que a decisão de manter a inversão do ônus da prova está ligada a disparidade da relação. Não é possível comparar o alcance de poder de uma empresa como a Uber com a de um trabalhador.

Decisão semelhante foi proferida em decisão monocrática proferida pelo relator Des. Guinther Spode no Agravo de Instrumento N°: 5026285-32.2023.8.21.7000/RS. Nela é reafirmada a necessidade de que empresa apresente ao processo as provas. Da decisão é extraída a seguinte passagem:

Nesse contexto, plausível concluir que a agravante ostenta melhores condições de subsidiar o feito com os dados necessários a elucidar as razões que ensejaram o bloqueio da conta do agravado, como também esclarecer a respeito de sua conduta com relação aos passageiros transportados, o que se entende seja matéria de fácil produção por si, haja vista as questões organizacionais e de controle/manutenção de dados inerentes à atividade exercida pela empresa (RIO GRANDE DO SUL, 2023).

Apesar de não ser uma grande vitória para o reconhecimento das relações de trabalho, é importante que os trabalhadores tenham alguma garantia legal de responsabilização, em alguma medida, dos aplicativos. Isso porque, por muitas vezes, os trabalhadores não têm meios de provar as alegações feitas em juízo, especialmente em razão da forma como é realizada a própria gestão dos aplicativos.

Recentemente, o STF julgou a possibilidade de funcionamento das empresas de transporte individual por aplicativo no Brasil. A premissa partia da análise da constitucionalidade do transporte de passageiros em carros particulares, relacionando tal possibilidade de constitucionalidade a segurança e a forma de trabalho empregada por essas plataformas.

#### **Decisão**

Após os votos dos Ministros Roberto Barroso (Relator) e Luiz Fux, que negavam provimento ao recurso extraordinário, pediu vista dos autos o Ministro Ricardo Lewandowski. Falaram: pela recorrida, o Dr. Orlando Maia Neto; pelo amicus curiae *UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA*, o Dr. Carlos Mário da Silva Velloso Filho; pelos amici curiae *BRASSCOM - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO* e *99 TECNOLOGIA LTDA*, o Dr. André Zonaro Giacchetta; pelo amicus curiae *CABIFY AGÊNCIA E SERVIÇOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA*, o Dr. José Alexandre Ferreira Sanches; pelo amicus curiae *SINDICATO DOS TAXISTAS DE PORTO*

ALEGRE - SINTAXI, o Dr. Alexandre Camargo; e, pelo amicus curiae SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS CONDUTORES AUTÔNOMOS DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS TAXISTAS E TRANSPORTADORES RODOVIÁRIOS AUTÔNOMOS DE BENS DE MINAS GERAIS - SINCAVIR/MG, o Dr. Fernando Augusto Pereira Caetano. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Cármen Lúcia. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 6.12.2018. Decisão: O Tribunal, por unanimidade, apreciando o tema 967 da repercussão geral, negou provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator. Em seguida, o Tribunal deliberou fixar a tese de repercussão geral em assentada posterior. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 08.05.2019. Decisão: O Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral: “1. A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência; e 2. No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI)”, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 09.05.2019.

**Tema**

967 - Proibição do uso de carros particulares para o transporte remunerado individual de pessoas.

**Tese**

I - A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência; II - No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI). (STF, 2019, s/p).

Assim, foi decidido pela Corte a constitucionalidade do transporte de passageiros em veículos individuais. A justificativa apontada pela Corte Suprema se refere a liberdade individual de motoristas e passageiros, que os possibilita escolher pela forma de prestação e contratação dos serviços de transporte. Assim, considera-se que os estados-membro e os municípios não têm autoridade para determinar a proibição ou regulação diversa da efetuada pela União para o transporte individual de passageiros em veículos privados. Portanto, para que haja uma regulação nesta área, ela deve partir do governo federal.

Recentemente, o STF julgou uma ação em que o Tribunal do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais.) reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber. A decisão proferida pelo STF reformou a decisão, defendendo a tese de que não há vínculo empregatício entre a empresa e o trabalhador. O tribunal utiliza o termo criado pela própria Uber, ao se referir ao reclamante como “motorista parceiro”. Assim, o principal argumento empregado pelo STF para a tese de que não há a constituição

de vínculo empregatício é de que:

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista. Diante disso, verifica-se que a Cabify é uma plataforma tecnológica que faz a intermediação de serviços de transporte, facilitando a conexão entre os usuários cadastrados em sua base que buscam um serviço de transporte e os motoristas parceiros autônomos, que contratam a plataforma para ter acesso aos clientes do aplicativo. Cumpre ressaltar, também, que junto ao CNAE, a reclamante tem sua atividade econômica principal classificada como intermediação de serviços diversos. Portanto, são os motoristas os verdadeiros clientes da empresa, evidenciando a relação civil entre as partes. Acrescente-se que a empresa reclamante jamais poderia ter contratado o motorista parceiro para o exercício de atividades de transporte de passageiros, na medida em que não presta serviços de transporte, não funciona como transportadora tampouco opera como agente para o transporte de passageiros.” (STF, 2019, p 2-3)

O STF entende, portanto, que o aplicativo não possui responsabilidade pela contratação, e que não cabe, neste caso, falar-se em terceirização:

No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. Por sua vez, no julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. No julgamento do RE 688.223 (Rel. Min. DIAS TOFFOLI), em 6/12/2021, com publicação do acórdão em 3/3/2022, foi fixada a tese do Tema 590 da Repercussão Geral: “É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03”. A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza

civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES). Destaco a tese da ADI 5.625: “1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.” Verifica-se, assim, a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, conforme também já se reconheceu em casos de afastamento da ilicitude de terceirizações por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas para prestação de serviços na atividade fim da entidade contratante [...]

O Supremo Tribunal Federal entende, portanto, que a ideia de contrato de parceria é mais cabível ao caso, não podendo ser atribuídas, portanto, a Uber, as responsabilidades de empregadora. Neste caso, trabalhador não goza de direitos e garantias trabalhistas, não tendo a contratante qualquer responsabilidade por este.

O que é compreensível através da análise de jurisprudência é que, apesar de empregar algumas medidas para a melhora das condições mínimas de trabalhos dos entregadores e motoristas de aplicativo, principalmente, o Poder Judiciário tem adotado, como regra, o entendimento quanto ao não reconhecimento da existência de vínculo empregatício destes trabalhadores. Em alguns casos, embora possam ser constadas a existência dos requisitos para a existência de vínculo trabalhista, as argumentações dos tribunais não abordam tais aspectos, evitando o termo emprego ou trabalhador, e buscando enquadrar os trabalhadores como parceiros das empresas ou prestadores de serviços. Evitam, também aplicar as normas referentes a terceirização, que poderiam garantir, ao menos, alguns direitos aos trabalhadores que laboram em situações precarizadas e instáveis.

## CONCLUSÃO

A Uberização do trabalho é um grave problema social da contemporaneidade e tem impactado, de forma cada vez mais forte, os países mais pobres. O trabalho precarizado reduz a qualidade de vida e põe em risco a dignidade dos trabalhadores, enquanto possibilita que as empresas tenham lucros exorbitantes através da exploração do trabalho. Seus efeitos são diversos, e o que se pode perceber é que, em regra, acabam por onerar o Estado, enquanto garantem o lucro das grandes empresas.

Nesse aspecto, a flexibilização das leis trabalhistas e a precarização do trabalho são uma rota do capitalismo, a fim de alcançar seu principal fim: o lucro. Nessa lógica, o crescimento e a criação de novos capitais não são impedidos pela degradação da condição humana, mas justamente gerados através dela. As legislações dos Estados já não têm demonstrado eficiência em garantir aos trabalhadores seus direitos, e sua inaplicabilidade encontra diversas justificativas, em regra, centradas na ideia de parceria entre o aplicativo e os trabalhadores.

O primeiro capítulo abordou a Uberização e as condições de trabalho, tendo como objetivo estudar as definições que são atribuídas ao novo modelo de trabalho chamado de “Uberização”, analisando o contexto histórico de seu desenvolvimento, bem como, os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho.

A principal questão do capítulo está justamente na definição do termo uberização e da compreensão da premente relação entre a desregulação do mercado de trabalho e o surgimento dos aplicativos de transporte individual, como a UBER. Ademais, o relacionamento intrínseco entre essa forma de trabalho e a ampliação da utilização das tecnologias digitais em todos os âmbitos da atividade humana é inegável. O que se percebe é que, a partir da expansão da tecnologia, expande-se também uma nova ideia de trabalho.

Em sequência, foi abordada a lei trabalhista brasileira e o desamparo dos trabalhadores de aplicativos. Neste ponto foram examinadas as questões relativas a

ausência de segurança financeira, bem como, o desemprego legislativo e de direitos trabalhistas que acometem essa classe de trabalhadores, além de visar compreender as previsões legais, constitucionais e infraconstitucionais postas pelo Estado brasileiro para os trabalhadores.

O que é perceptível é que o Estado brasileiro tutela direitos aos trabalhadores, a fim de garantir a dignidade e a qualidade de vida destes. Entre eles podemos citar o direito a férias, décimo terceiro, os direitos a greve, além de diversos outros direitos que visam assegurar ao trabalhador seus direitos básicos. No entanto, através da análise de requisitos extremamente específicos da legislação trabalhista para o reconhecimento de vínculo empregatício, as empresas de aplicativos aproveitam-se de subterfúgios legais para não reconhecer os trabalhadores como empregados. Assim, percebe-se que as empresas evitam o reconhecimento do vínculo para evitar a responsabilidade social para com os trabalhadores.

Por fim, foram discutidas as ações do Estado brasileiro para lidar com os efeitos e controlar a precarização do trabalho. Nesse aspecto, foram analisadas as ações do legislativo para regulamentar a atuação das funções afetadas pela Uberização e as ações judiciais e decisões exemplificativas e específicas da Justiça do Trabalho no enfrentamento as ações judiciais.

O que se percebeu é que, não apenas não são eficientes as ações do Estado brasileiro para conter a precarização do trabalho e o empobrecimento do trabalhador, como são poucos os movimentos que o Estado tem feito, através de seus poderes, para tal fim. É observável que o Legislativo tem, cada vez mais, em contramão a evitar a precarização, aprovado e proposto leis que relativizam e flexibilizam diversas leis trabalhistas, dando indícios aos empresários, portanto, de que não possuem intenção de aumentar a regulação do trabalho. O Judiciário, por sua vez, muitas vezes tem se recusado a reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e os aplicativos.

A Uberização tem se infiltrado na economia dos países com fins de priorizar as classes dominantes. Nesse sentido, a possibilidade de exploração do trabalho favorece o capital internacional na medida em que maximiza os lucros obtidos pela exploração do trabalho. Esse modelo prioriza, portanto, o interesse das classes dominantes em detrimento dos direitos básicos do proletariado, encontrando maneiras de garantir o lucro acima da vida humana.

Assim, é possível perceber que, no Brasil, a leniência dos poderes e a falta de ação do Estado no combate a precarização do trabalho, tem posto em risco uma série de direitos que são fruto da luta de várias gerações de trabalhadores. A conivência do Estado é percebida, conforme explicitado no trabalho, pela ação dos seus poderes, uma vez que não tomam medidas efetivas para a contenção da exploração dos trabalhadores. O Legislativo, além de conivente, tem demonstrado apoio as causas do capital internacional e criado possibilidades de flexibilização das leis trabalhistas. O Judiciário, por sua vez, vem decidindo, em muitas situações pelo não reconhecimento do vínculo de emprego entre as empresas de aplicativos e os trabalhadores.

Assim, os trabalhadores ficam a mercê do controle internacional, impossibilitados de resistir a ele e forçados, pela necessidade de subsistência, a aceitar empregos cada vez mais precários, com menor segurança, menor possibilidade de evolução e menos garantias. O empobrecimento da população nesse cenário torna-se inevitável, implicando em um cenário de vulnerabilidade social a população trabalhadora, a qual tem limitado seu acesso a condições básicas de sobrevivência.



## REFERÊNCIAS

BERNARDES, Maria Júlia Militão. **O Monitoramento da OIT na Pandemia de COVID-19**. v. 6 n. 1 (2021): VI Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra. 2022

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a **consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo: RORSum n.º 0020366-56.2021.5.04.0303**. Recorrente: Neverton Aparecido Cassemiro. Recorrido: Motox App Tecnologia Ltda, Rede Maxxi Econômica Drogaria Ltda. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, em 09 de ago. de 2022. Disponível em: [https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/W7nQDIL8-tz9YAMIY-Tk\\_A?&tp=rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego+aplicativo](https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/W7nQDIL8-tz9YAMIY-Tk_A?&tp=rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego+aplicativo).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT n.º 0020292-02.2021.5.04.0012**. Recorrente: Andre Evangelista Medeiros. Recorrido: Felipe dos Santos Machado – ME, Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Relator Rejane Souza Pedra. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 27 de mar. de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Hzmq1Hk4DlcTW A1RKpfX7A?&tp=rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego+aplicativo>.

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista de Temer retrocede ao século 19**. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/27347-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19> Acesso em: 12 de dezembro de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ed. São Paulo: LTr, 2005.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista**, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt> Acessado em: 24 de outubro de 2022.

FRANCO FILHO, Gergenor de Souza. **Uberização e Trabalho Autônomo**. Revista LTr. 83-10/1162. Vol. 83, n! 10, Outubro de 2019.

HOBBSAWN, Eric. **Os Trabalhadores**: estudos sobre a História do Operariado. 6ed. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

KOVAL, Boris. **História do proletariado brasileiro (1857-1967)**. São Paulo: Alfa Omega, 1982.

KREIN, José Dari; OLIVERA, Roberto Véras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendaju, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da economia política. Livro Primeiro: o processo de produção do capital. 5.ed. Tradução de Reginaldo Santana. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1980.

MATELLART, A . A globalização da comunicação. Bauru: EDUSC, 2000.

MORAIS, Sarina Oliveira Custodio de. **A informalidade e a ausência de regulamentação da atividade dos trabalhadores de aplicativos no Brasil**. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-informalidade-e-a-ausencia-de-regulamentacao-da-atividade-dos-trabalhadores-de-aplicativos-no-brasil/1585653116>>. Acesso em: 06 de junho de 2023.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

OKUSIRO, Izabela Ambo. **A uberização do trabalho sob a ótica internacional: a negligência da Organização Mundial do Comércio e da Organização Internacional do Trabalho**. 2021. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Internacionais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021

REUTERS, Thomson. **DIREITOS FUNDAMENTAIS DE TRABALHADORES VINCULADOS AO SISTEMA SOB DEMANDA VIA APLICATIVOS**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 218/2021 | p. 293 - 309 | Jul - Ago / 2021.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. A formação e o sentido do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis empregos dos redução da força global de trabalho. São Paulo: M.Books, 1995

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa**: Técnicas e

procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1998.

STF. **RECLAMAÇÃO 59.795 MINAS GERAIS**. Brasília: 19 de maio de 2023.

UBER. **Afinal, qual é a nota mínima exigida pela Uber?** 2018. Disponível em: <Disponível em: <https://uberbra.com/afinal-qual-e-a-nota-minima-exigida-pela-uber/>>. Acesso em: 24 de outubro de 2022.

UCHÔA-DE OLIVEIRA, Flávia Manuella. **Saúde do Trabalhador e o Aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?lang=pt> Acessado em: 24 de outubro de 2022.

WOJAHN, Amanda Nairana Stefani; MELLER, Fernanda. **A flexibilização das normas trabalhistas como forma de combate ao trabalho informal**. Faculdade Assis Gurgacz, Curso de Direito, Toledo/PR, 2015. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/4/2015\\_04\\_0053\\_0074.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/4/2015_04_0053_0074.pdf)>. Acesso em: 06 de junho de 2023.

WOODCOCK, J. O panóptico da Deliveroo: mensuração, precaridade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23 - 46