

## DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.

### FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PRECARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa<sup>1</sup>

Anne Feitosa do Nascimento<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

**Palavras-Chaves:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.

<sup>2</sup> Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação *stricto sensu* em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada *lato sensu* em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).

occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**Keywords:** labor rights; precarious work; slavery; human rights; uberization.

**SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS. 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO. 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL. 4. A PRECARIEDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO. 5. AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIEDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO. 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.**

## **INTRODUÇÃO**

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução Tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham à escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de corte qualitativo

na tentativa de compreender que “*as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social*” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “*a realidade, o fenômeno ou a relação social*” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises.

A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “*que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema*” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona a lógica do sistema capitalista.

A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário,

produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho.

É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## **1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS**

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior

aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2020, p.75).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2009, p. 181)

Esse modelo se caracterizou pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do *just in time*, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2020, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa *UBER*, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para *Uber eats*, *Ifood*, *Rappi*.

Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de

emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea.

Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre de a iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuito personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.



Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE. ▀

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979, p. 43). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudodemocrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso à educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014, p. 54), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e

empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1996, p. 205) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### **3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL**

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os *bike boys*, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “*o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado*”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “*enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se*

*organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p.535).*

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos *bike boys*, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchy, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013, p. 255).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### **4. A PRECARIÉDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO**

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a

necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - *Ifood*, *Uber Eats* e *Rappi*, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2017), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade, *“não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina*

*por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”*. (GRECO, 2017, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## **5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIÉDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO**

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividades surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme:

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/ sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e

aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim:

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução: o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.

Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador: Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 134)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o



cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento.

Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, “*numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada"*”. ((LEME, 2017, p. 255)

## **6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa *Uber* e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art. 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”. Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

**PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO.** I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no

âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: **o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal.** VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa *Uber* alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e/ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos *bikes boys*, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado, foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - *Ifood*, *Uber Eats* e *Rappi* - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas. Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo

faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRAIS NETO, Eneas; CRUZ, Keyla de Sousa Lima. **As interfaces da qualificação do trabalhador brasileiro no contexto da mundialização do capital**. In Revista Labor. N.º 06 Vol. 01 2011. Disponível em < :: Revista Labor :: (ufc.br) > Acesso em 30 out 2020

ARAPIRACA, José Oliveira. **A USAID e a Educação Brasileira**: um estudo a partir de uma abordagem crítica da Teoria do Capital humano. Rio de Janeiro: FGV, 1979. (Dissertação de Mestrado)

ÁVILA, Maria Betania. **O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão**. In: ABREU, A. R. P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. **Meritocracia e sociedade brasileira**. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti.; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O. **Dano existencial e o direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação**: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 134 – 260.

COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. **O capitalismo cognitivo em debate**. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em <<http://www.ibict.br/liinc>> acesso em 09. Nov. 2020

COSTEK, Ludmilla. **Uberização: A Era do Trabalhador Just-in-time**. FAPESP. São Paulo. Dez 2019. Disponível em <<https://agencia.fapesp.br/agenda-detalle/uberizacao-a-era-do-trabalhador-just-in-time/32145/>>. Acesso em 07 Nov. 2020

DARCANCHY, Mara. **O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT**. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.

FISCHER, Graciana Simoni. **Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital** (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007

GIL, Antonio. Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRECO, Rogério. **Código penal: comentado – 5ª Ed.** Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384

LEME, Ana Carolina P. R, et al . **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. **A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea**. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 04 Nov. 2020.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.

MEKSENAS, Paulo. **Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza . Et al. (org.) **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Salvador, disponível em < <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2798/1/7038-19301-1-PB.pdf>> acesso em 23 ago. 2020

PERES, Ana Claudia. Et al. Situação de entregadores de aplicativos expõe precariedade das relações de trabalho. Informe ENSP. Ago. 2020. Disponível em <<http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/49814>> Acesso em 30 set 2020

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. **Exclusão digital: a miséria na era da informação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

SIQUEIRA, Maurício. **Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e general intellect**. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>> Acesso em 05 nov. 2020

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.





## Relatório do Software Anti-plágio CopySpider

Para mais detalhes sobre o CopySpider, acesse: <https://copyspider.com.br>

### Instruções

Este relatório apresenta na próxima página uma tabela na qual cada linha associa o conteúdo do arquivo de entrada com um documento encontrado na internet (para "Busca em arquivos da internet") ou do arquivo de entrada com outro arquivo em seu computador (para "Pesquisa em arquivos locais"). A quantidade de termos comuns representa um fator utilizado no cálculo de Similaridade dos arquivos sendo comparados. Quanto maior a quantidade de termos comuns, maior a similaridade entre os arquivos. É importante destacar que o limite de 3% representa uma estatística de semelhança e não um "índice de plágio". Por exemplo, documentos que citam de forma direta (transcrição) outros documentos, podem ter uma similaridade maior do que 3% e ainda assim não podem ser caracterizados como plágio. Há sempre a necessidade do avaliador fazer uma análise para decidir se as semelhanças encontradas caracterizam ou não o problema de plágio ou mesmo de erro de formatação ou adequação às normas de referências bibliográficas. Para cada par de arquivos, apresenta-se uma comparação dos termos semelhantes, os quais aparecem em vermelho.

Veja também:

[Analisando o resultado do CopySpider](#)

[Qual o percentual aceitável para ser considerado plágio?](#)



Relatório gerado por: [lopesjulielopes@gmail.com](mailto:lopesjulielopes@gmail.com)

| Arquivos   | Termos comuns  | Similaridade |
|--|--|--------------|
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55335/a-tecnologia-como-ferramenta-de-flexibilizao-e-precarizao-do-trabalho-a-relao-entre-as-plataformas-de-compartilhamento-e-uberizao-e-algoritmizao-das-relaes-laborais">http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55335/a-tecnologia-como-ferramenta-de-flexibilizao-e-precarizao-do-trabalho-a-relao-entre-as-plataformas-de-compartilhamento-e-uberizao-e-algoritmizao-das-relaes-laborais</a> | 863  | 4,8          |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber">https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber</a>   | 256  | 2,9          |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://scielo.org/">https://scielo.org/</a>   | 38   | 0,31         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=s0009-67252003000300021">http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=s0009-67252003000300021</a>   | 20   | 0,19         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://www.passeidireto.com/arquivo/71563149/http-www-scielo-br-scielo-php-script-sci-arttext-pid-s-0104-40602019000100287">https://www.passeidireto.com/arquivo/71563149/http-www-scielo-br-scielo-php-script-sci-arttext-pid-s-0104-40602019000100287</a>   | 8  | 0,09         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1679-49742014000100018">http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1679-49742014000100018</a>   | 8  | 0,08         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://www.scielo.br/">https://www.scielo.br/</a>   | 5  | 0,05         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm">http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm</a>   | 1  | 0,01         |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Uber(Aplicativo)">https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Uber(Aplicativo)</a>   | - - Parece que o documento não existe ou não pode ser acessado. HTTP response code: 403 - Server returned HTTP response code: 403 for URL: <a href="https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Uber%20(Aplicativo)">https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Uber%20(Aplicativo)</a> |              |
| TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx X<br><a href="https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf">https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf</a>   | 0  | 0            |



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx \(8362 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55335/a-tecnologia-como-ferramenta-de-flexibilizao-e-precarizao-do-trabalho-a-relao-entre-as-plataformas-de-compartilhamento-e-uberizao-e-algoritmizao-das-relaes-laborais> (10472 termos)

**Termos comuns:** 863

**Similaridade:** 4,8%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento** <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/55335/a-tecnologia-como-ferramenta-de-flexibilizao-e-precarizao-do-trabalho-a-relao-entre-as-plataformas-de-compartilhamento-e-uberizao-e-algoritmizao-das-relaes-laborais>

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: **A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.**  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação **Faculdade de Direito da Universidade** Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da **Faculdade de Direito da Universidade** Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório **com ênfase na** atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

**RESUMO:** **O presente trabalho** tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais **condições de trabalho dos entregadores** de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, **tendo em vista** a realidade de inúmeros brasileiros **e a constante** luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais **condições de trabalho dos entregadores** de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário **de precarização do trabalho no Brasil** dentro do sistema capitalista de



contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais **condições de trabalho dos entregadores por aplicativo** no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

PALAVRAS-CHAVES: Direitos Trabalhistas; **Precarização do Trabalho**; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

ABSTRACT: The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, **as well as** describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations **of the social** sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

KEYWORDS: Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E **AS RELAÇÕES DE EMPREGO** 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES **DE TRABALHO E A** CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES **DE TRABALHO** 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA **DA RELAÇÃO DE EMPREGO** 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais **condições de trabalho dos entregadores** de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução **do trabalho, ou** Revolução tecnológica, mais conhecida **como a “uberização** do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais **meios de produção** da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda **da força de trabalho para** a autossustentação. Ao propor uma ideia que terá como foco **a precarização do trabalho e** as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais,



colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais **das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo** no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas **a partir de** interpretações de corte qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja **a possibilidade de** alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais **condições de trabalho dos entregadores** de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro **o processo de** interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances **no mundo do trabalho** acompanhem as suas expressivas modificações. **A forma de** manutenção **do trabalho e o** novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na **precarização do trabalho**, cujo **os entregadores por** aplicativos exercem longas **jornadas de trabalho**, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma **de relação de trabalho** nos alerta para uma prática trabalhista **que não se** adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a **necessidade de uma** inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos **entregadores por aplicativo**, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do **mundo do trabalho**, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, **faz-se necessário**, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do **mundo do trabalho**. É nesse contexto, **na condição de** problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais **condições de trabalho dos entregadores** de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com **o trabalho**. **A** conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores



especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente



cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que



não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi. Em ambos os casos, não há uma **relação de emprego** formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver **que não há um** respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, **visto que as** regras para caracterização **da relação de emprego** são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação **de leis Trabalhistas**:

**De acordo com** o disposto **nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas**:

Art. 3º - **Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.** Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à **condição de trabalhador**, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período **em que o** empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

**Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego** possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada **a relação de emprego**, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada **a relação de emprego**, visto que **a relação de** serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado **só pode ser** pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu **contrato de trabalho** ser personalíssimo ("intuitu personae"). Já o empregador poderá ser substituído **por meio de** sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – **o trabalhador é** contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica **ao tomador de serviços** – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito **da relação de emprego**; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da **prestação de serviço com** ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade **diz respeito a** um padrão de repetição.

A onerosidade trata **da necessidade de** pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, **por sua vez**, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada **a relação de emprego**. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma **relação de emprego**, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na





onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mere” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. **Por outro lado**, aqueles que não obtêm sucesso foram os **que não se** preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

**A partir do conceito de** Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido **no Brasil**, a virtude **da desigualdade social**, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, **visto que o** cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual **em face da** mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, **que por sua vez** gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para **mercado de trabalho**, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

**De acordo com** Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático **os trabalhadores são** livres para vender **sua força de trabalho como** quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão **diz respeito às** intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada **a partir do momento em que o** indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e **cada vez mais** distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao **um mercado de trabalho** exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, **por sua vez** estimulado **cada vez mais** por ideais meritocráticos disseminados por empresas **que fazem uso da tecnologia** disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas **de trabalho e** salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam **diretamente a vida**



social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que **tempo de trabalho** personificado”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência **das tecnologias de** informação, **o trabalhador, por sua vez**, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas **para o aumento da produtividade**, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de **uma jornada de trabalho** decorre da garantia do homem com seus direitos legais, **bem como as** funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja **o uso da sua força de trabalho** adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados **pelo prisma da Constituição da República** Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal **do trabalho a 8 horas diárias** e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das **jornadas de trabalho, visto que** na contemporaneidade, as atividades **baseadas no uso** de tecnologias resguardam **as relações de** exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem **cada vez mais** a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, **que a partir** disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, **que por sua vez** se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte **de sua vida**, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza **o trabalhador e o** impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua **jornada de trabalho** exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho



fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu **trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é** dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize **o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.**

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIEDADE DAS NÃO **RELAÇÕES DE EMPREGO** E A CONTEMPORANEIDADE DAS **RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO**

**De acordo com** o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), **o uso de** ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento **durante o período de** quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a **não-relação de emprego** formada, visto que, a primeiro passo, **não há um contrato de trabalho**, mas um termo de uso assinado através de um celular, **de acordo com** a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma **relação de trabalho, o** que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo **cada vez mais** que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho **para garantir a sobrevivência** do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também **que a empresa** não se responsabiliza pelo instrumento principal **de trabalho, que** são as bags utilizadas **para transporte de** comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção **para o desempenho** de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 **horas por dia**, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados **ao longo do** dia, principalmente **no que diz respeito a** acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês **de julho de 2020, que buscava** pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma **grande quantidade de** categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.



“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”.

(GRECO, 2011, p. 384)



Assim, observando a situação atual **dos trabalhadores por** aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem **a uma jornada** abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais **que as empresas** agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela **relação de trabalho**, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas **de trabalho**, **além** do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES **DE TRABALHO**

**Para** tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, **bem como a** sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão **da tecnologia no mundo** globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

**O que se vê é que a Tecnologia da Informação** também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na **Tecnologia da Informação e** na automação crescente **no mundo do trabalho**. É desse modo, **por meio da** adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com **uma forma de** subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa **trata-se de** uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata **de um novo** modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando **a utilização de** recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de **vida das pessoas**, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), **por sua vez**, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta **a separação entre** produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente **de trabalho**, **o uso de** ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam **os instrumentos de** controle da atividade laboral, **por meio da** informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma **relação de emprego** dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de **jornadas de trabalho**, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos



pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.

Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na **subordinação do trabalhador** a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados **do trabalho por meio de** indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um **vínculo de emprego** formalizado **entre as partes**, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, **que por sua vez** é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria **Daniela Muradas Reis** (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o **Tribunal Superior do Trabalho** afastou a possibilidade e **reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista** do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista **contra a empresa**, visando registro em carteira **de trabalho e** recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes **da relação de emprego** presentes no **Art . 3º da CLT**, foi negado o reconhecimento deste vínculo. **De acordo com** o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha **a possibilidade de** ficar offline, com flexibilidade **de serviços e** nos horários de trabalho”. Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do**



Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e/ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST



considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um **vínculo de emprego**.

Apesar da turma ter desconsiderado **a relação de emprego** pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a **grande quantidade de** atividade informais que surgiram com **o uso de** tecnologia disruptivas, **bem como as** modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a **Justiça do Trabalho** ultrapassar os princípios que atualmente norteiam **as relações de emprego**, visto que **é necessário que** todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos **arts. 2º e 3º da CLT**, **o que não** significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, **de acordo com** o Ministro Douglas Alencar.

Assim, **tendo em vista** a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, **visto que o trabalhador** entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade **que não é** conceituada como um emprego, mas sim **como uma** “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos **que os motoristas** possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem **a sua relação** social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando **se trata de** basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, **para garantir a** sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social **visto que o** tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

**O presente trabalho** trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova **relação de trabalho** não legalizada, **tendo em vista** que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado, foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua **mão de obra**, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que **esse tipo de** serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que





teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, **a ausência de** garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo **que não se** encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo **cada vez mais** explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, **a revolução industrial** trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como **mão de obra** ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo **a “uberização”** e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto **em que se** encontrou o mundo **e em especial** o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que **cada vez mais** pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, **o que não** demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por **melhores condições de trabalhos para a** categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários **bem como as** suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio **horário de trabalho**.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega **para que, a** depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual **o trabalhador tem** que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e **trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.



- BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.
- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em <<http://www.ibict.br/liinc>>; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e general intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>>; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====

**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#) (8362 termos)

**Arquivo 2:** <https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber> (694 termos)

**Termos comuns:** 256

**Similaridade:** 2,9%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://www.conjur.com.br/2020-set-11/tst-nega-existencia-vinculo-empregaticio-entre-motorista-uber>

=====

DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PRECARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou



seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

PALAVRAS-CHAVES: Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

ABSTRACT: The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

KEYWORDS: Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução **do trabalho, ou** Revolução tecnológica, mais conhecida como a “**uberização do trabalho**”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização **do trabalho e** as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos



entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de corte qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção **do trabalho e** o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.



Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem



tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi. Em ambos os casos, não há uma **relação de emprego** formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de



adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver **que não há** um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização **da relação de emprego** são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos **artigos 3º e 4º da** Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Segundo Maurício Godinho, **a relação de emprego** possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada **a relação de emprego**, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada **a relação de emprego**, visto **que a relação de** serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito **da relação de emprego**; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada **a relação de emprego**. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma **relação de emprego**, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo





deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p.



357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência,



muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilidades físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se



acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, **que a relação** entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”.

(GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.



Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividades surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa **trata-se de** uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando **a utilização de** recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma **relação de emprego** dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o



serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo. Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o **Tribunal Superior do Trabalho** afastou a possibilidade e reconhecimento de **vínculo empregatício entre** a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes **da relação de emprego** presentes no Art. 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”. Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO** PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. **RELAÇÃO DE EMPREGO**. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo **de emprego entre** motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo **prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova**, uma vez **que se refere** à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual **ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal**. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de



trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. **A relação de emprego** definida **pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho** devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão **da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. **Agravo de instrumento** de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)**

Em sede **de recurso de revista**, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram **que não há** um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado **a relação de emprego** pleiteada, reconhecem que a decisão está



sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado, foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é





justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.



- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do **Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex , 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc&gt;>; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;); Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt;<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728&gt;>; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#) (8362 termos)

**Arquivo 2:** <https://scielo.org/> (3778 termos)

**Termos comuns:** 38

**Similaridade:** 0,31%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento** <https://scielo.org/>

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação **stricto sensu** em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais **condições de trabalho** dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências **de situações de** insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais **condições de trabalho** dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais **condições de trabalho** dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.



**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais **condições de trabalho** dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa **a necessidade de** venda da força de trabalho para a autossubsistência.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização **do trabalho e** as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para **a necessidade de** olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das **condições de trabalho** dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas **a partir de** interpretações de



corde qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais **condições de trabalho** dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção **do trabalho e o** novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando **a necessidade de** uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais **condições de trabalho** dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa



modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo **a partir do** século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

**A partir do** séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra **a necessidade de** reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível **do tempo de** produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento



técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado **cada vez mais** a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores **melhores condições de** trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas **condições de trabalho** e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe **a vida de** quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi.

Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que,



considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm





sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o



mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A **necessidade de** frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir **o valor do trabalho** não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, **no caso dos** bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas **no uso de** tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem **cada vez mais** a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias **de saúde e** segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes



físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos



conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem **perspectivas de futuro**, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos **em busca de** sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), **partir de uma** análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade **de que a** vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”. (GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram



-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa **trata-se de** uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, **bem como de** descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.



Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art . 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”.

Conforme o extraído do acordão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, **trata-se de** questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que



o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, **a partir do** momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a **ideia de que** ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a



grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na **sua vida social** visto **que o tempo** dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado , foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições





normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo **cada vez mais** explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que **cada vez mais** pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem **por melhores condições de** trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho **no Brasil e** na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do



- Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc>&gt; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a **escravidão contemporânea**. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso)&gt;. Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt; <https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>&gt; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====

**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#) (8362 termos)

**Arquivo 2:** [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0009-67252003000300021](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0009-67252003000300021) (1727 termos)

**Termos comuns:** 20

**Similaridade:** 0,19%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0009-67252003000300021](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0009-67252003000300021)

=====

DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

**RESUMO:** O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou



seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

PALAVRAS-CHAVES: Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

ABSTRACT: The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

KEYWORDS: Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossubsistência.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos



entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de corte qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja **a possibilidade de** alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo **de interação com** o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.



Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem



tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi. Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de



adicional para isso, arcando principalmente **com todos os** ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Segundo Maurício Godinho, **a relação de** emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada **a relação de** emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada **a relação de** emprego, visto que **a relação de** serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada **a relação de** emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo





deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p.



357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja, o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência,



muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilidades físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se



acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”.

(GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.



Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividades surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção **de um sistema** de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com **uma forma de** subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, **trata de um** novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o



serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo. Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art. 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”. Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de



trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e/ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está



sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando **se trata de** basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem **mesmo em casos** de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado, foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é





justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a **ausência de** garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto **em que se** encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Lívia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso&gt;](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso&gt;); Acesso em 02 nov. 2020.



- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex , 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc&gt;>; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;); Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponivel em &lt;<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728&gt;>; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx \(8362 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://www.passeidireto.com/arquivo/71563149/http-www-scielo-br-scielo-php-script-sci-arttext-pid-s-0104-40602019000100287> (42 termos)

**Termos comuns:** 8

**Similaridade:** 0,09%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

<https://www.passeidireto.com/arquivo/71563149/http-www-scielo-br-scielo-php-script-sci-arttext-pid-s-0104-40602019000100287>

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências



sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto



a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de corte qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de



comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)



Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi. Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas



garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea.

Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuito personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos”





(poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam



para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.



Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por



exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”.

(GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma



jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material.

Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril).

(COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de



oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.

Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art . 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”.

Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal



Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.



Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado, foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou





dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Lívia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-)



75902014000100008&Ing=en&nrm=iso&gt;. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc>&gt; acesso em 09. Nov. 2020

DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.

FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384

LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019. Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso&gt;](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso&gt;)>. Acesso em 04 Nov. 2020.

MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.

MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e general intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt;<https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>&gt; Acesso em 05 nov. 2020

TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#) (8362 termos)

**Arquivo 2:** [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742014000100018](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000100018) (1106 termos)

**Termos comuns:** 8

**Similaridade:** 0,08%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento**

[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742014000100018](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000100018)

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou



seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossubsistência.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos



entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de corte qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.



Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem



tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi. Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de



adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que, considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, **por sua vez**, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo





deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que **por sua vez** gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, **por sua vez** estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p.



357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, **por sua vez**, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que **por sua vez** se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência,



muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilidades físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se



acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a **relação entre** as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que **por sua vez**, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é , aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”.

(GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.



Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividades surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa **trata-se de** uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), **por sua vez**, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o



serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo. Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que **por sua vez** é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art. 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”. Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, **trata-se de** questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de



trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento **de que se** conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está



sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum **tipo de estudo** visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado , foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é





justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.



- BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex , 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc&gt;>; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso&gt;); Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponivel em &lt; <https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728&gt;>; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx \(8362 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://www.scielo.br/> (371 termos)

**Termos comuns:** 5

**Similaridade:** 0,05%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento** <https://www.scielo.br/>

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.



**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, **as well as** describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de



corde qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa



modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento



técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi.

Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que,



considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm





sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o



mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes



físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos



conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”. (GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram



-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.



Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art . 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”.

Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que



o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a



grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado , foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições





normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do



- Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc>&gt; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRR, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso)&gt;. Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt; <https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>&gt; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx \(8362 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm> (1342 termos)

**Termos comuns:** 1

**Similaridade:** 0,01%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento** <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>

=====  
DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.



**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, **as well as** describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossustentação.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de



corde qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa



modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento



técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi.

Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que,



considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm





sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o



mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes



físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos



conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”. (GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram



-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.



Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art . 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”.

Conforme o extraído do acordão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que



o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a



grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado , foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições





normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do



- Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc>&gt; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=en&nrm=iso)&gt;. Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt; <https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>&gt; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas



=====  
**Arquivo 1:** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx \(8362 termos\)](#)

**Arquivo 2:** <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf/> (5 termos)

**Termos comuns:** 0

**Similaridade:** 0%

**O texto abaixo é o conteúdo do documento** [TCC ANANDA COSTA - DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS - c ABNT.docx](#). **Os termos em vermelho foram encontrados no documento** <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf/>  
=====

DA ESCRAVIDÃO ÀS GARUPAS URBANAS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.  
FROM SLAVERY TO URBAN GARUPAS: PREACARIZATION OF LABOR.

Ananda de Oliveira Queiroz Costa

[1: Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador - UCSal. (2020.2) Campus: Federação.]  
Anne Feitosa do Nascimento

[2: Advogada, formada pela Universidade Católica do Salvador - UCSAL; Pós-graduação stricto sensu em Políticas Sociais pela Universidade Católica de Salvador (em curso); Pós-graduada lato sensu em Direito do Estado pela Fundação Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA; Técnica em Agropecuária pela Emarc-IT, atual Instituto Federal Tecnológico Baiano - IF Baiano; Professora da Universidade Católica de Salvador (2018); Professora da Faculdade de Direito da Universidade Unyahna – Estado da Bahia (2017); Juíza Leiga do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia (2017); Sócia do FN Consultoria Empresarial, escritório com ênfase na atuação em direito tributário, cível e trabalhista (2010); Advogada empregada da Econômico Agro Pastoril e Industrial S/A, Holding das empresas não financeiras do Banco Econômico – Em Liquidação Extrajudicial (2004-2009).]

RESUMO: O presente trabalho tem o escopo de levantar questões a respeito do trabalho análogo ao de escravo no século XXI, logo, imagina-se sobre a escravidão dos séculos passados, da época da colonização, nos quais, os escravizados trabalhavam de forma exaustiva e perigosa. Entretanto, inúmeras pessoas estão submetidas a condições análogas a de escravidão, a exemplo disso, são os entregadores de comida via aplicativo, sendo este o objeto principal. Diante disso, indaga-se: Em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão? A Questão que vem sendo discutida internacionalmente diante das inúmeras ocorrências de situações de insegurança, precariedade e nenhum posicionamento do Estado diante essa modalidade de subemprego. Portanto, é imprescindível analisar e inserir em pauta essa temática, tendo em vista a realidade de inúmeros brasileiros e a constante luta por justiça e direitos que não lhe são garantidos. Buscou-se, como objetivo geral, verificar em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão. Como objetivos específicos, refletir sobre o cenário de precarização do trabalho no Brasil dentro do sistema capitalista de contornos escravocratas, bem como, descrever as atuais condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil. Como metodologia, utilizou-se de interpretações de corte qualitativo das ciências sociais, visto que, esta, é um ramo das ciências, que estuda os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.



**PALAVRAS-CHAVES:** Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho; Escravidão; Direitos Humanos; Uberização.

**ABSTRACT:** The present project aims to raise questions about slave-like work in the 21st century, therefore, it is imagined about the slavery of the past centuries, of the colonization time, in which, the enslaved worked in an exhaustive and dangerous way. However, countless people are subjected to conditions of contemporary slave labor, such as food deliverers via an application that is the main object of this project. Therefore, it is asked: To what extent do the current working conditions of application deliverers in Brazil approach situations similar to slavery? The issue that has been discussed internationally in view of the numerous occurrences of situations of insecurity, precariousness and no positioning by the State in the face of this type of underemployment. Therefore, it is essential to analyze and put this issue on the agenda, in view of the reality of countless Brazilians and the constant struggle for justice and rights that are not guaranteed. It was sought, as a general objective, to discuss the extent to which the current working conditions of application deliverers in Brazil are close to situations analogous to slavery. As specific objectives, reflect on the scenario of precarious work in Brazil within the capitalist system of outlines of slavery, as well as describe the current working conditions of couriers by application in Brazil. As a methodology, qualitative interpretations of the social sciences were used, since this is a branch of the sciences, which studies the social aspects of the human world, that is, the social life of individuals and human groups.

**KEYWORDS:** Labor Rights; Precarious Work; Slavery; Human rights; Uberization.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO 1 DO CARVÃO AOS ALGORITMOS 2 A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO 3 JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL 4 A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO 5 AS INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO 6 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS REFERÊNCIAS.

## INTRODUÇÃO

Visando analisar as estratégias de mobilização social referente as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil, este trabalho busca estudar um conceito recente que foi movimentado pela 4ª revolução do trabalho, ou Revolução tecnológica, mais conhecida como a “uberização do trabalho”. Este modelo de trabalho representa um meio de acumulação capitalista, que ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. O panorama de subordinação estrutural potencializa a necessidade de venda da força de trabalho para a autossubsistência.

Ao propor uma ideia que terá como foco a precarização do trabalho e as condições que se assemelham a escravidão, o intuito é sinalizar para a necessidade de olhar para os campos das diferenças sociais, colocando em evidência os trabalhadores por aplicativo na realidade da vida cotidiana compreendido através de tipificações fundamentadas pelas relações de dominação e dominado que o qualifica como apto a fazer parte de um grupo ou a sentir-se excluído dele. As análises atuais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativo no Brasil na contemporaneidade, serão realizadas a partir de interpretações de



corde qualitativo na tentativa de compreender que “as realidades sociais só podem ser identificadas na linguagem significativa da interação social” (MINAYO, 2006, p. 97).

A escolha da abordagem qualitativa própria das Ciências Sociais, se deu porque espera-se que haja a possibilidade de alcançar o objetivo geral deste projeto que é discutir em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão adentrando assim “a realidade, o fenômeno ou a relação social” (MEKSENAS 2002, p. 110). Dentro o processo de interação com o tema foi necessário a pesquisa explicativa baseada em referenciais teóricos que fundamentam a tese e lhe dão valor e, com intuito de alcançar tais objetivos, realizou-se estudos de textos etnográficos referentes ao movimento escrito até o presente momento, suas percepções e análises. A pesquisa documental foi necessária para coletar, analisar, descrever e interpretar os dados primários, e os documentos, “que permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1995 p. 109) No atual contexto neoliberalista, em que está inserida a nossa sociedade, é comum que as nuances no mundo do trabalho acompanhem as suas expressivas modificações. A forma de manutenção do trabalho e o novo modelo de vida exigido à classe trabalhadora é o da Uberização e dos entregadores por aplicativos, pois impulsiona à lógica do sistema capitalista. A consequência destes novos processos de labor está na precarização do trabalho, cujo os entregadores por aplicativos exercem longas jornadas de trabalho, remunerações baixíssimas e exaustão física e mental. Esta nova forma de relação de trabalho nos alerta para uma prática trabalhista que não se adequa aos direitos conquistados pelos trabalhadores explícitos nas legislações, inclusive fomentando a necessidade de uma inovação legislativa a respeito dessa nova modalidade.

A importância deste estudo, é compreender como as relações atuais de trabalho garantem ou não a integridade física, mental e social dos entregadores por aplicativo, endossadas nas garantias dos direitos humanos e nas legislações trabalhistas atuais, no que tange ao enfrentamento das expressões da questão social urbana, especificamente o desemprego, a pobreza, a fome e a garantia mínima de sobrevivência. Apesar da grande produção acadêmica sobre as expressões do mundo do trabalho, considerando os aspectos sociais, a uberização ainda é um assunto pouco discutido, deste modo, faz-se necessário, produzir estudos que contribuam para a reflexão das suas práxis e completudes do mundo do trabalho. É nesse contexto, na condição de problema de pesquisa, que se interroga: em que medida as atuais condições de trabalho dos entregadores de aplicativos no Brasil aproximam-se de situações análogas à escravidão e quais seriam as alternativas viáveis para redução dos impactos causados a essa classe não reconhecida devido à falta de regulamentação.

## 1. DO CARVÃO AOS ALGORITMOS

Antes de aprofundar no objeto de análise do presente trabalho, mostra-se conveniente esclarecer sobre a origem da relação do homem com o trabalho. A conexão do homem com o trabalho, deu-se desde os primórdios, onde, com a evolução das ferramentas de luta e caça, a mudança de seus instintos tornou sua realocação mais sedentária, fixando-se em determinadas regiões. Diante disso, passou a configurar-se os meios de socialização, politização e comércio, mesmo não existindo ainda uma moeda. Fato é que, toda essa evolução acarretou também no avanço no quesito laboral, no contexto onde se diferenciava as tarefas atribuídas ao homem e aquelas atribuídas às mulheres, não havia, portanto, trabalhadores especializados e produção do excedente. Passou, com estagnação do homem, formar tribos/aldeias e a partir disso adveio o instinto de se aprimorar na agricultura e artesanato, gerando a ideia expansiva de comércio.

Sabe-se que, durante muito tempo, o comércio era movimentado através da manufatura, entretanto, essa



modalidade de trabalho manual, dificultava na produção dos artesanatos, levando a necessidade do aperfeiçoamento dos seus equipamentos para ganho de tempo e produção. Diante disso, foi implementado a tecnologia a vapor, que proporcionou o surgimento das indústrias, motivando assim a primeira revolução industrial. Logo após isso, houve a segunda revolução industrial, destacando-se o uso da energia elétrica para acionar linhas de produção, ato contínuo, à segunda revolução, ocorreu a implementação dos robôs, ocorrendo assim a terceira revolução industrial, até chegamos ao século 21, onde deu-se partida para a revolução 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2020, p.34), com a expansão capitalista no mundo a partir do século XIX, fomentou-se a indústria, inclusive relata que a expansão se deu justamente pela iniciação da revolução industrial nos meados dos séc. XVIII, onde Taylor e Ford, foram idealizadores categóricos para essa revolução. Assim, no início do século XX, Frederick Taylor criou um processo de organização produtivo com o intuito de adquirir maior aproveitamento de seus funcionários. Não existia trabalhadores estritamente qualificados para determinada função, mas pessoas que exerciam atividades repetitivas e braçais, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 02).

Em contrapartida, Henry Ford em 1913, transforma essa estrutura de linhas de produção, onde a fábrica englobava todo o processo produtivo como também a comercialização de seu produto. Foi implementado um processo que reduzia a sobrecarga funcional dos trabalhadores, o qual realizavam uma atividade individual, mas de maneira repetida. Com isso, o empregador passou a obter um aumento na economia e aumento na produtividade, que acarretou no grande desgaste do funcionário diante da exposição àquela atividade repetitiva do maquinário.

A partir do séc. XX, foi vislumbrado uma miscelânea entre o modelo fordista e taylorista, a respeito da forma de organização e produção das mercadorias. O determinado estilo de produção teve seu desenvolvimento associado à expansão do capitalismo no mundo, com a instauração do Bem estar social. Contudo, entre as décadas de 60 e 70, mais uma vez ocorre uma mudança por conta da programação neoliberal que vinha sendo fomentada, houve uma redução do Estado e das atividades produtivas. A crise dessa época demonstra a necessidade de reajustes dos ideais capitalistas e a partir da década de 80/90 houve a ruptura do fordismo-taylorismo.

Com isso, a indústria teve sua nova mudança dos seus meios de produção, com um grande avanço a da automação, robótica e microeletrônica ensejando a 3ª Revolução Industrial. Passando, assim, o padrão de produção vigente a ser substituído por uma estrutura mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas, como sugeria Ricardo Antunes sobre o Toyotismo:

“Pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados”. (ANTUNES, 2000, p. 181)

Esse modelo se caracterizou-se pela produção vinculada à demanda, adequados aos interesses e necessidades do consumidor, resultado de ação em equipe de técnicos com multifunções e especialidades. Segundo Ricardo Antunes, o princípio do just in time, acarretou no melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funcionou segundo o sistema kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, deviam ser mínimos.

“Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere, à terceiros, grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela”. (ANTUNES, 2000, p. 181/182)

Resulta-se numa mudança no perfil do empregado. Antes, era possível a utilização de funcionários sem tanta especialização, tendo sido necessário que este mesmo trabalhador passe a ter um conhecimento



técnico para realização de atividade distintas. O modelo da Toyota engendra uma nova organização do processo produtivo, marcada pela qualidade total do produto produzido.

Assim, é importante salientar que, com um grande avanço da tecnologia tem se dispensado cada vez mais a atividade humana, as consequências geradas são imensuráveis, tal qual o fenômeno do desemprego estrutural. Infelizmente, mesmo que haja um grande desenvolvimento, a consunção das máquinas para o aperfeiçoamento destes processos, que geram aumentos de produtividade e riqueza, porém não assegura aos trabalhadores melhores condições de trabalhistas e remuneratórias. Aliás, toda essa evolução não tem trazido para o trabalhador melhoria nas condições de trabalho e vida.

De acordo com Sérgio Amadeu da Silveira (2003), o advento da terceira revolução industrial, a revolução digital condiz com o procedimento de mudança do uso da tecnologia eletromecânica e analógica para a digital, ao final dos anos 70. Baseou-se ao uso de computadores digitais, bem como, arquivos e permaneceu até a atualidade. A partir disso e com a revolução agrícola, deu-se o marco da Era da Informação, que em suma se caracteriza pela produção em massa e de meios informatizados, tais como celulares, telefones, computadores, internet que motivaram as mudanças nas áreas de produção e negócios.

Eis que, com o passar das décadas, toda essa tecnologia possibilitou ampliações mercadológicas, não obstante a metodologia de trabalho que adveio da revolução industrial foi se tornando obsoleta, a ponto de que o e-commerce trouxesse uma nova roupagem para a negociações e compras, sem que houvesse uma estrita necessidade de um vendedor para intermediar.

A respeito da revolução 4.0, Antunes (2020) também explica que ela tende a nova fase que é de automação dos processos industriais, contudo é totalmente dissemelhante as revoluções industriais que o antecederam, visto que, estabiliza a informação digital por meio da tecnologia, que através disso gera o controle produtivo, gerando acentuações no que diz respeito às disparidades e como em cada um dos polos do globo.

## 2. A UBERIZAÇÃO, AS PLATAFORMAS E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), no Brasil existem cerca de 13 milhões de desempregados, o que corresponde a 12,4% da população. A crítica se encontra no âmbito da formalidade, visto que empregos formais têm diminuído e a população que se encontra desempregada busca alternativas informais para garantir seu sustento e complementar a renda.

O nome “uberização” vem da própria empresa UBER, importante frisar que a palavra não possui nenhum significado aparente, trata-se apenas trata-se apenas de um neologismo e se baseia na relação como algo de demanda livre, onde o motorista escolhe se deseja aditar determinada corrida, carregando consigo um caráter autônomo para quem atua com o aplicativo, visto que, segundo a empresa, não restringe a vida de quem trabalha por aplicativos.

Os Bike boys, parece ser um serviço muito semelhante. Segundo a Aliança Bike - Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, estes trabalhadores também atuam sem qualquer vínculo empregatício, garantias trabalhistas ou direitos, possuem a mesma característica irônica de “empreendedores”, com a mera diferença de seu meio de trabalho não ser motorizado, o que exige mais esforço, além de demandar mais tempo, em torno de 12 horas por dia, para tentar alcançar o salário mínimo, tendo ainda a situação de que não trabalha apenas para uma única empresa, podendo atuar tanto para Uber eats, Ifood, Rappi.

Em ambos os casos, não há uma relação de emprego formalizada, com a perda de determinadas garantias trabalhistas, podendo atuar além do horário previsto por lei e não receber nenhum tipo de adicional para isso, arcando principalmente com todos os ônus da sua atividade profissional, visto que,



considerando o alto nível de desemprego, as pessoas estão se submetendo a isso para ter uma renda mínima e sobreviver.

Assim, observando os casos relacionados as empresas, é possível ver que não há um respeito da atividade realizada por essas pessoas e com aquilo que é disposto na CLT, visto que as regras para caracterização da relação de emprego são bem claras, como se vê no art. 3º e 4º, da Consolidação de leis Trabalhistas:

De acordo com o disposto nos artigos 3º e 4º da Consolidação de Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Segundo Maurício Godinho, a relação de emprego possui as seguintes características: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Com isso será realizado um pequeno resumo das características conforme o que dispõe o autor em sua coletânea. Primeiramente, para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deverá necessariamente ser prestado por uma pessoa física (pessoa natural), logo, se determinada função for prestado por uma pessoa jurídica, não estará configurada a relação de emprego, visto que a relação de serviços que são realizados por uma PJ, serão regulamentados pelo Código Civil e não pela CLT, assim, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

Em sequência, a pessoalidade decorre da iminência do trabalho ser obrigatoriamente realizado pessoalmente pelo empregado, visto que sua contratação decorreu das suas qualificações pessoais. Por conta disso, um empregado torna-se insubstituível, a medida da infungibilidade, em virtude do seu contrato de trabalho ser personalíssimo (“intuitu personae”). Já o empregador poderá ser substituído por meio de sucessão.

Já a não-eventualidade não é conceituada na CLT, ficando a critério da doutrina dispor destes conceitos, baseado em 3 teorias: a Teoria do Evento – o trabalhador é contratado apenas para algo muito específico e de curta duração; a Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços – que é uma teoria não aceita, visto que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e a Teoria da Descontinuidade – que trata da prestação de serviço com ânimo permanente, o que difere dele ser realizado todos os dias. Sendo assim a não eventualidade diz respeito a um padrão de repetição.

A onerosidade trata da necessidade de pagamento pela contraprestação de serviços, ou seja, trabalho por salário. Caso não haja uma onerosidade, o trabalho deverá ser considerado voluntário. A subordinação, por sua vez, trata da dependência deste empregado ao empregador, devendo acatar ordens, cumprir metas, podendo ser punido, advertido e suspenso. A alteridade dispõe que os riscos e obrigações serão por parte do empregador.

Estando todos esses requisitos presentes, estará declarada a relação de emprego. Contudo, a incongruência da pauta desta modalidade em não ser admitida como uma relação de emprego, é justamente o argumento dos entregadores serem tidos como empreendedores, esse discurso está na onda de meritocracia dissipada pela própria empresa.

Meritocracia é uma palavra formada por “mereo” (ser digno, ser merecedor) e o sufixo grego “kratos” (poder, força). Ou seja, quando objetivos são atingidos por aqueles que se empenham o suficiente, logo deverão ser premiados e bonificados de maneira proporcional. Por outro lado, aqueles que não obtêm





sucesso foram os que não se preparam ou aplicaram o bastante. A eles, cabe o resultado de fracasso pela “falta de empenho”.

A partir do conceito de Meritocracia é possível analisar as incongruências deste tema quando debatido no Brasil, a virtude da desigualdade social, devendo ser observados pelas óticas de classe, raça e sexo, visto que o cenário se baseia na realidade onde a concentração de renda está na mão de 1% das pessoas, mesmo sendo um país democrático. Desigualdade racial, cujo o maior índice de pobreza, baixa escolaridade e violência encontra-se na população negra em virtude do racismo estrutural e desigualdade sexual em face da mulher, por essas serem a que mais trabalham e estudam, em contrapartida ganham menos, segundo o IBGE.

A meritocracia associada ao trabalho vem acompanhada do manto de promoção da justiça social, visto que existe a necessidade de um indivíduo escolarizado e que seu esforço gera desempenho e progresso, que por sua vez gera uma ascensão social (ARAPIRACA, 1979). Analisando mais profundamente a meritocracia aparece como um instrumento pseudo democrático, pois não adentra na pauta sobre as coletividades, estimulando a rivalidade, concorrência e individualidade, sem levar em consideração a características potenciais.

Assim, um indivíduo com maior dificuldade de acesso a educação eventualmente não terá um bom preparo para mercado de trabalho, a classe diretamente atingida é a baixa, logo não tendo o mesmo parâmetro de qualificação para uma competição, o que mantém essa pessoa em baixo patamar social, visto que só o desejo de ter um bom emprego e bons salários não se basta como o suficiente para alcançá-lo.

De acordo com Cruz, Carneiro e Arrais Neto (2014), a dificuldade ao ensino impede a inserção ao mercado profissional qualificado, ou seja, para conseguirem ter acesso a uma qualificação primeiramente esse indivíduo terá que se sujeitar a baixos salários e empregos desumanos, já que no sistema meritocrático os trabalhadores são livres para vender sua força de trabalho como quiserem, podendo escolher onde e como trabalhar, o sucesso será fruto do seu esforço.

Para Karl Marx (1895) existe uma falácia nessa liberdade, já que essa expressão diz respeito às intenções do indivíduo em realizar seus atos de maneira consciente e não forçada. A liberdade no meio capitalista é refutada a partir do momento em que o indivíduo depende da propriedade privada fazendo com que os meios o tornem egoísta e cada vez mais distanciado da comunidade coletiva e integrada.

A submissão do homem ao um mercado de trabalho exaustivo, visando sua sobrevivência e garantias, por sua vez estimulado cada vez mais por ideais meritocráticos disseminados por empresas que fazem uso da tecnologia disruptiva, o distancia da sua integração em sociedade, fazendo com que não só se submeta a condições indignas de trabalho e salário, como também de convívio social, levando as condições degradantes para o indivíduo.

### 3. JORNADAS EXAUSTIVAS, IMPACTOS SOCIAIS E O DANO EXISTENCIAL

Analisando todo o contexto do trabalho “uberizado”, principalmente no que tangenciam os bike boys, é possível observar de imediato a reprodução de uma jornada exaustiva baseada em excessos laborais e em exigências para aquele trabalhador se ajuste a demandas dos aplicativos para tentar elevar seu capital, exigências estas que decorrem de uma grande sobrecarga nos horários que afetam diretamente a vida social.

A necessidade de aumento de produtividade essencial para acúmulo de capitais, as empresas se voltam para um modelo de produção onde pretendem lucrar mais gastando menos. Como expõe Marx (1996, p. 357): “o trabalhador não é aqui mais que tempo de trabalho personificado”. O capitalismo transforma o



mundo e traz consigo diversas imposições, principalmente para aqueles que se encontram abaixo da pirâmide, o trabalhador.

Adentro destas transformações em movimentos acelerados que tentam acompanhar a cadência das tecnologias de informação, o trabalhador, por sua vez, depara-se ao trabalho que lhe desgasta tanto físico, quanto mentalmente, afetando a sua saúde. Assim, “enquanto o capitalista busca o aumento do lucro e de seu padrão de vida e conforto, o trabalhador se organiza para resistir às pressões implícitas e explícitas para o aumento da produtividade, da intensidade e da duração do trabalho” (MARINHO E VIEIRA, 2019, p. 535).

A necessidade de frisar a instituição de uma jornada de trabalho decorre da garantia do homem com seus direitos legais, bem como as funções corpóreas de até onde seu corpo consegue se esforçar em detrimento de uma atividade, ou seja o uso da sua força de trabalho adotado como parâmetro para definir o valor do trabalho não é de todo irracional, porém o erro decorre da disponibilidade da empresa, no caso dos bike boys, em definir a valoração de indivíduo por meio dos seus algoritmos, sem avaliar os limites legais já impostos.

Os “limites legais” podem ser interpretados pelo prisma da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), em seu artigo 7º, XIII, que restringe a duração normal do trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Contudo, a realidade é que a lei não consegue obter o controle das jornadas de trabalho, visto que na contemporaneidade, as atividades baseadas no uso de tecnologias resguardam as relações de exploração e dominação próprias de um sistema de servidão (ÁVILA, 2016, p. 140).

Existe um lapso na viabilidade de conseguir avaliar os desgastes físicos e mentais destes trabalhadores, o que torna um facilitador para que essas empresas explorem cada vez mais a atividade, dando uma falsa ideia de evolução laboral, que a partir disso se aplumaria a questão de jornadas exaustivas que afetam a saúde do trabalhador, ou seja, caracterizados pela função penosa e demandante de alta força física, trabalhando em condições precárias de saúde e segurança, além de jornadas de mais de 16 horas, entre outras violações de direitos.

Diante das inúmeras degradações que este trabalhador pode passar, existe a possibilidade do uso do instituto do dano existencial, que por sua vez se configura como:

“Uma espécie de dano imaterial, que de modo parcial ou total atinge a vítima em seu projeto de vida familiar por razões profissionais, ou seja, em razão de uma dedicação excessiva à empresa, o colaborador perde parte de sua vida, de seus contatos sociais, familiares, educacionais e afetivos, no meio ambiente de trabalho”. (Darcanchi, 2013, p. 151)

A diferença entre o dano existencial e dano moral está na sua natureza objetiva e de viável quantificação, baseando-se numa relação que desumaniza o trabalhador e o impede de ter uma convivência social saudável, em virtude justamente da sua jornada de trabalho exaustiva, que ultrapassa as horas extras, porém não são considerados escravos (BOUCINHAS FILHO e ALVARENGA, 2013).

Por fim, a carga exercida sobre os bike boys que trabalham de maneira exaustivas estão imersos numa correlação entre seu tempo de produção e existência, visto que com uma liberdade cerceada pelo alto impacto da atividade laboral, o seu tempo de convivência com o mundo externo o ambiente de trabalho fica diretamente afetado pelas imposições padronizadas indiretamente pelas empresas a qual servem na falsa ideia de autonomia e empreendedorismo.

Estando este grupo à margem da sociedade em virtude de condições precárias para sua sobrevivência, muito labor, pouco lazer, poucas condições de socialização, baixa qualidade de alimentação, desgastes



físicos e mentais, delimitam bem a superexploração do seu trabalho, visto que o controle da sua jornada de trabalho é dificultado justamente por conta dos algoritmos inseridos nessas plataformas que visando a lucratividade da empresa, não possuem um caráter humanístico que viabilize o tempo de trabalho e demais garantias, em virtude da mais-valia.

O fato dessa atividade interferir no seu projeto de vida, possibilitaria um dano existencial, caso fossem caracterizados como uma categoria, visto que a extensa exploração de sua atividade afeta possibilidade de evolução, estudos, convivências e autocuidados.

#### 4. A PRECARIIDADE DAS NÃO RELAÇÕES DE EMPREGO E A CONTEMPORANEIDADE DAS RELAÇÕES ANÁLOGAS DE ESCRAVO

De acordo com o informe da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca – ENSP (2020), o uso de ferramentas disruptivas tem sido uma alternativa para os desempregados, que inclusive teve um aumento durante o período de quarentena no Brasil, grande parte destes passaram a ser entregadores.

Inicialmente, ao lidar com a possível relação destes trabalhadores, é evidente a não-relação de emprego formada, visto que, a primeiro passo, não há um contrato de trabalho, mas um termo de uso assinado através de um celular, de acordo com a pesquisadora da ENSP, Marcia Teixeira: “isso é novo e foge do enquadramento legal de uma relação de trabalho, o que acarreta inúmeros problemas e provavelmente aumenta a exploração”. Ressaltando o fato de que os entregadores nunca foram tratados e/ou regulamentados como algo do âmbito trabalhista, permitindo cada vez mais que estes fossem rodeados de vulnerabilidades.

Em entrevista para o portal da Fiocruz, uma trabalhadora usuária dos aplicativos destaca inúmeras realidades da sua função, condensados aos ganhos ínfimos, que reforçam a necessidade do trabalho para garantir a sobrevivência do mínimo, mesmo possuindo algumas debilitações físicas.

Declarou também que a empresa não se responsabiliza pelo instrumento principal de trabalho, que são as bags utilizadas para transporte de comida, ficando ao encargo do trabalhador o custeio deste acessório, bem como de um capacete, que serve como um equipamento de proteção para o desempenho de sua atividade.

Os entregadores não possuem nenhuma ajuda de custo para alimentação, trabalham mais que 8 horas por dia, ganham abaixo do salário mínimo previsto, não são amparados por qualquer garantia, ficando totalmente desamparados ao longo do dia, principalmente no que diz respeito a acidentes que podem vir a ocorrer.

Determinados fatos ocasionaram no “breque dos apps”, realizado durante a pandemia de Covid-19, durante o mês de julho de 2020, que buscava pressionar os aplicativos - Ifood, Uber Eats e Rappi, entre outros – a trazerem uma condição mais digna para esses trabalhadores que tiveram um aumento expressivo durante este período.

Inclusive a partir desta movimentação salientou que há uma grande quantidade de categorias, sejam entregadores de carro, moto, bike patins, a pé, o fenômeno ficou conhecido nas redes sociais como “uberização do trabalho”. Segundo Renato Bonfatti, pesquisador do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (Cesteh/Fiocruz) esse modelo de organização é nefasto por representar novas e radicais formas de expropriação do trabalho.

“Você coloca nas costas do trabalhador o peso de arcar com o ônus tanto dos meios de produção como dos riscos do trabalho, sem nenhum tipo de proteção. Assim, cabe ao entregador de aplicativo, por exemplo, se responsabilizar por equipamentos como bicicleta, mochila e celular. Mas se um ciclista se acidenta ele não tem seguro de acidente nem nenhuma forma de garantia trabalhista, direitos



conquistados historicamente, a duras penas, no país”. Ou seja, tudo se torna ainda mais grave com o gerenciamento dos serviços feito por meio de uma plataforma de maneira impessoal e autoritária, embora com disfarces de diálogo”. (BONFATTI, 2020 - Cesteh/Fiocruz)

Contudo, foi possível observar também, que a relação entre as partes é extremamente assimétrica, visto que as empresas levantam o discurso de que os trabalhadores são empreendedores e fazem seu próprio horário, totalmente informal, sem perspectivas de futuro, progressão e aposentadoria, além das condições desumanas de qualquer um da faixa etária acima dos 18 anos, se sujeitar a ganhar quatro reais por pedalar sete quilômetros.

A regra dos apps é a seguinte, mais entregas, levam a maiores pontuações, quem possui maiores pontuações têm acesso a mais entregas a serem realizadas. Não recebem nenhum tipo de formação ou informação para poder realizar a atividade, que as dúvidas são retiradas pelos próprios trabalhadores, entre si, através de colaboração.

“Significa que, até certo ponto, o trabalhador consegue fazer o gerenciamento de suas atividades na medida em que ele tem a possibilidade de escolher em que horário vai trabalhar, se aluga ou compra um veículo”, explica. “Mas na verdade ele está subordinado a essa empresa, com quem teria uma suposta relação de parceria, por meio de inúmeras formas de manipulação”. (Costhek, 2020, p. 24)

O problema maior ainda está por vir, a realidade é que os apps, além de se negarem a darem qualquer estrutura para seus trabalhadores, existe ainda um sistema de punição, que gera bloqueio dos usuários de maneira aleatória e autoritária, podendo acarretar até na eliminação de motoristas e entregadores sem justificativas. Os algoritmos trabalham por meio de controle de dados gerenciando a atividade do entregador, numa espécie de “autogerenciamento subordinado”, de acordo com a socióloga Ludmila Costhek.

O pior dos casos encontra-se sobre a situação de trabalho degradante do Bike Boys, levando em consideração os fatos de que mesmo se submete a trabalhos exaustivos em busca de sua sobrevivência, é possível fazer uma breve analogia da sua função exercida com os parâmetros definidos no artigo 143 do Código Penal acerca da condição análoga de escravo, ele dispõe que:

Art. 143 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Segundo Rogério Greco (2011), partir de uma análise contemporânea que a redução a condição análoga de escravo induz a realidade de que a vítima deste crime passa a ser objetificada, visto que dispõe da sua vontade para realização de um serviço, que por sua vez, é desumano o suficiente a ponto deste fazê-lo apenas para garantir o seu sustento.

Ou seja, o trabalhador passa por condições degradantes, sujeito a um trabalho forçado e indigno, na qual, numa mera alusão ao Código Penal, se basta na supremacia de um poder que obriga o trabalhador a realizar determinada atividade

“Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental”. (GRECO, 2011, p. 384)

Assim, observando a situação atual dos trabalhadores por aplicativos, fazendo uma breve analogia, é possível caracterizar a função como uma condição análoga à da escravidão, pois se submetem a uma jornada abusiva, contrariando sua segurança e dignidade.

Por mais que as empresas agreguem o discurso de independência financeira, os trabalhadores encontram



-se prisioneiros aquela relação de trabalho, gerando uma incapacidade de exercer sua liberdade no dia a dia, estando submetidos às horas exaustivas e mal remuneradas de trabalho, além do afastamento das relações sociais e familiares.

## 5. INFLUÊNCIAS DA ECONOMIA COLABORATIVA E DO CAPITALISMO COGNITIVO NA PRECARIIDADE DAS NOVAS NÃO RELAÇÕES DE TRABALHO

Para tratar sobre as influências da tecnologia disruptiva, é necessário entender os conceitos da sua estrutura, a economia colaborativa e o capitalismo cognitivo, bem como a sua influência delas nas novas atividade surgidas por ascensão da tecnologia no mundo globalizado. Segundo Ana Carolina Leme (2017):

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar. (LEME, 2017, p. 162)

A economia colaborativa trata-se de uma relação de compartilhamento de bens e serviço entre pessoas comuns, sem a premente necessidade do entrosamento com grandes empresas. Resumindo em frações, trata de um novo modelo de negócio no qual uma pessoa depende diretamente de outra para consumir determinado produto. Visando a utilização de recurso, no caso em tela a tecnologia disruptiva, como uma maneira de transacionar matérias, sem um nível de hierarquia, mas mais como uma rede de economicamente organizada para estimular a cooperação ao invés da competição mercantil.

Em suma, a economia colaborativa vem representada pelas redes sociais e é perceptível em aplicativos/sites como OLX, UBER, IFOOD e etc., partem da ideia de união entre pessoas que visam reduzir custos, alcançar o maior número de pessoas através da exposição e aperfeiçoar suas vendas, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida das pessoas, hipoteticamente.

O Capitalismo Cognitivo (globalizado), por sua vez, se estabelece na perspectiva de desenvolvimento dos elementos produtivos compostos, que representam em grande parte uma mudança na produção material. Segundo Cocco e Villarim (2009):

Grandes determinantes desse deslocamento que torna obsoleta a separação entre produção e reprodução : o uso intenso de novas tecnologias de informação e de comunicação, e a constituição de redes sociotécnicas que favorecem a cooperação para além do espaço das organizações (de tipo fabril). (COCCO E VILLARIM, 2009, p. 02)

Assim, a junção dos elementos estruturais da revolução 4.0 no ambiente de trabalho, o uso de ferramentas tecnológicas para o exercício de uma ou várias funções, viabilizam os instrumentos de controle da atividade laboral, por meio da informática e programações algorítmicas.

A disparidade dentro de uma tentativa em transformar essa atividade em uma relação de emprego dentro desse novo modelo que supostamente não é necessário o estabelecimento de jornadas de trabalho, esses aplicativos fazem um gerenciamento de valores, no caso do UBER das corridas, no caso do IFOOD dos pedidos, bem como de descontos, tempos e rastreios.

A partir disso o usuário, fazendo uso dessas ferramentas, se encontra inserido nas oportunidades de oferta e demanda, levando a sua geração de fonte de renda e em contrapartida aquele que requer o serviço serve como um meio de fiscalização daquela atividade desempenhada naquele aplicativo.



Os algoritmos fazem todo um gerenciamento empresarial, que foi possibilitado pela tecnologia através dos logaritmos, dispensando assim a ação humana e aproximada do empregador – ou de qualquer outro responsável por essa organização, supervisão, comando e fiscalização – sendo o controle realizado pelas programações, bem como estabelecimento de metas e até avaliação do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, 2017, P. 140)

Resta claro que aquele indivíduo, mesmo que na hipótese levantada de empreendimento encontra-se entrelaçado a uma relação de submissão, controlado por algoritmos que objetiva o cumprimento de determinadas metas, podendo ser penalizado com expulsão dentro da plataforma por não cumprimento. Nesta situação, não havendo um vínculo de emprego formalizado entre as partes, a incongruência se encontra justamente na ausência de caracterização onde há sujeição ao programa, que por sua vez é direcionado por uma empresa/ pessoa que ordena os comandos, fazendo com que estes trabalhadores se encontrem disponíveis para aquela atividade que deverá ser realizada.

Em síntese, aparentemente o usuário goza de autonomia para estabelecer suas jornadas, porém com a incorporação desses mecanismos, os trabalhadores reagem as demandas emitidas, como diria Daniela Muradas Reis (2017) numa espécie de de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada".

## 6. O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em fevereiro de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a possibilidade e reconhecimento de vínculo empregatício entre a Empresa Uber e um motorista do Estado de São Paulo, após entrar com uma reclamação trabalhista contra a empresa, visando registro em carteira de trabalho e recebimento de parcelas laborais, por ter trabalhado um ano para a empresa.

Apesar do TRT2 considerar que havia elementos caracterizantes da relação de emprego presentes no Art . 3º da CLT, foi negado o reconhecimento deste vínculo. De acordo com o Ministro Breno Medeiros “O motorista tinha a possibilidade de ficar offline, com flexibilidade de serviços e nos horários de trabalho”.

Conforme o extraído do acórdão do processo nº10575-88.2019.5.03.0003:

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. A C Ó R D Ã O 4ª Turma GMALR/abm AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que



o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (grifo realizado)

Em sede de recurso de revista, a Empresa Uber alegou que o segmento em que ela se baseia é de exploração/ uso de uma plataforma que facilite um acesso e a comunicação entre os usuários e não como uma empresa meramente de transporte, que inclusive há uma ciência por parte do usuário ao assinar os termos de uso do aplicativo.

Segundo a 5ª Turma Recursal, os autos demonstram que não há um vínculo empregatício, visto que há uma autonomia por parte da atividade do motorista, que descaracteriza a subordinação que poderia existir. De acordo com o Ministro Breno Medeiros, a partir do momento em que o motorista passa a possuir uma ampla flexibilização conforme rotina, horários e locais de trabalho, não existindo uma exigência de metas e /ou clientes que devem ser atendidos, ficando totalmente a critério do motorista, por si só, já retiraria a ideia de que ele está subordinado a algo ou alguém.

Além de todos os fatores demonstrados, conforme os termos de uso do aplicativo o motorista da plataforma tem direito a 75 a 80% dos valores pagos pelos viajantes, sendo ele superior ao que o TST considera como relações de parceira, por conta deste fator fica evidente vantagens remuneratórias que acontecem no rateio, que não são condizentes com um vínculo de emprego.

Apesar da turma ter desconsiderado a relação de emprego pleiteada, reconhecem que a decisão está sendo baseada por matérias normativas que não tem acompanhado os movimentos da atualidade, visto a



grande quantidade de atividade informais que surgiram com o uso de tecnologia disruptivas, bem como as modificações decorrentes dela.

Contudo, não cabe a Justiça do Trabalho ultrapassar os princípios que atualmente norteiam as relações de emprego, visto que é necessário que todos os elementos coexistem. Essa nova modalidade de emprego só não pode ser enquadrada por não se encaixar no que é previsto nos arts. 2º e 3º da CLT, o que não significa que esse grupo não é digno de proteções, mas sim que se faz necessário primeiramente uma inovação legislativa, de acordo com o Ministro Douglas Alencar.

Assim, tendo em vista a decisão prolatada, observa-se o incoerência no estabelecimento de uma opinião, visto que o trabalhador entra na empresa com a ideia prefixada de liberdade, contudo, de uma maneira dissimulada, o aplicativo realiza determinadas intervenções de maneira a prejudicar aquele indivíduo, caso ele não se comprometa a realizar determinada demanda no tempo estabelecido, ou até mesmo que se recuse a fazê-lo.

Essa pressão exercida sobre o indivíduo, de maneira sutil, porém cruel, faz com que milhares de pessoas que estejam submetidas ao exercício dessa atividade que não é conceituada como um emprego, mas sim como uma “atividade empreendedora” traz diversas afetações a vida pessoal daquele trabalhador.

Os impactos que os motoristas possuem, conseguem ser piores quando se tratam dos bikes boys, já que os mesmo além de não terem um veículo motorizado, tendo que realizar as entregas utilizando a própria força corporal, laborando em horários excedentes que certamente impedem a sua relação social com outras pessoas demonstram que a decisão é extremamente prejudicial, quando se trata de basilares de uma vivencia com dignidade.

Por fim, aquele individuo, dentre determinados esforços, para garantir a sua sobrevivência, sem nenhum tipo de garantia laboral, nem mesmo em casos de acidentes, possui interferências maléficas, na sua saúde quando não se alimenta ou dorme direito, ou até levando seu corpo a quadro elevados de exaustão em função da atividade, ou até na sua vida social visto que o tempo dele não possui espaços para estruturar relacionamentos, criar proximidades familiares, ou realizar algum tipo de estudo visando sua melhoria pessoal.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe a eventual carga de dano sociais condizentes com essa nova relação de trabalho não legalizada, tendo em vista que inicialmente o trabalho “uberizado” além de ter sido idealizado , foi romantizado pelos próprios criadores como um ideal de vida empreendedor.

Iludidos pela ideia de serem donos do próprio meio de sustento, esses trabalhadores vendem a sua mão de obra, por pequenas bagatelas, precisando atingir metas para serem melhores avaliados diante da questão algorítmica, a tecnologia disruptiva além de aproximar, interfere diretamente na qualidade de vida destes.

O foco mais problemático não está somente na venda de um sonho de independência financeira, mas as precariedades que esse tipo de serviço carrega, possuindo riscos emocionais e psicossociais, visto que a ideia da empresa é que este trabalhador vai ser meritocraticamente remunerado pelo seu esforço, tornando o nível de auto exigência elevado.

Se a situação é ruim com quem roda como um motorista particular da empresa, imagine para aquele que teve seu trabalho derivado dessa ideia, tendo que trabalhar em cima de duas rodas, com uma caixa térmica nas costas, pedalando quilômetros, levando um ritmo de trabalho sacrificante, sem se alimentar ou dormir direito, visto que sua função consta em ser um delivery e seu principal horário de pico laboral é justamente quando ele deveria está comendo e dormindo, como qualquer outro ser humano em condições





normais.

Além das situações críticas as quais trabalham, por prestarem serviço a uma coletividade, são tratados como seres inferiores, fator que, por muitas vezes, desencadeia ansiedade e depressão para aquele trabalhador por ser algo que o desumaniza e, para piorar, não são remunerados como deveriam, nem com o mínimo previsto constitucionalmente, muito menos possuem garantias.

Um ponto chave nesse tipo de função, a ausência de garantias constitucionais trabalhistas, os aplicativos, ou melhor seus criadores, ao obterem um cadastro realizado para que alguém preste esse serviço não possuem um mínimo de qualificação, preparo ou até equipamento para que possa realizar essa atividade. Qualquer coisa que o entregador queira, terá que desembolsar por si só.

A crítica gira em torno do capitalismo, um indivíduo que não se encontra globalizado – conectado aos meios de informação- é facilmente excluído de um convívio social, neste caso em específico, não se insere nem no novo ramo de atividade que vem sendo cada vez mais explorados.

Explorar uma atividade, que é baseado numa realidade de superexploração de um indivíduo, a revolução industrial trouxe consigo a supressão de empregos e numa alternativa de reinserir um indivíduo no meio capitalista, seja como mão de obra ou até como usuário, a revolução tecnológica trouxe consigo a “uberização” e com ela a supressão de direitos.

Devido contexto em que se encontrou o mundo e em especial o Brasil, um país de longas extensões, o aparecimento de uma pandemia agregou o caos sanitário e um elevado índice de desempregos fazendo com que cada vez mais pessoas se sujeitassem a essa modalidade de trabalho autônoma, o que não demorou muito, ainda nos meados de 2020 que eles buscassem por melhores condições de trabalhos para a categoria.

A posição das empresas - Ifood, Uber Eats e Rappi - no que refere a esse desejo dos seus usuários bem como as suas reivindicações alegam que não existe qualquer interferência das suas plataformas e que os mesmos se encontram livres para exercer a sua função da maneira que quiserem, inclusive fazerem seu próprio horário de trabalho.

O ponto chave e inconclusivo de todo esse dilema está justamente em falta de garantias para trabalhadores que exercem sua função sem qualquer tipo de suporte, mas com interferências algorítmicas . Onde a empresa alega não haver subordinação direta, o algoritmo faz uma análise de dados, notas de usuários e prazos de entrega para que, a depender do caso, faça o bloqueio do usuário como uma maneira de puni-lo.

Transcendendo assim para um ciclo vicioso na qual o trabalhador tem que se desgastar para bater metas implicitamente ou explicitamente impostas, para poder continuar atuando na plataforma, rodando quilômetros sem se alimentar, com ganhos ínfimos e prejudicando seu convívio social, bem como afetando qualquer oportunidade de crescimento e relações interpessoais, seja por falta de dinheiro ou por falta de tempo para qualquer envolvimento social.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, M. B. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. In: ABREU, A. R. P .; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. (Org.). Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Bomtempo, 2016. p. 137-146.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, fev. 2014. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902014000100008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 nov. 2020.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. O. Dano existencial e o direito do trabalho. Revista do



- Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 2, p. 240-261, 2013.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. São Paulo: Lex, 1943. v. 7, suplemento.
- \_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan. O capitalismo cognitivo em debate. Liinc em Revista, v.5, n.2, setembro, 2009, Rio de Janeiro, p. 148-151. Disponível em &lt;<http://www.ibict.br/liinc>&gt; acesso em 09. Nov. 2020
- DARCANCHY, M. O dano existencial e o direito fundamental ao trabalho decente na OIT. Revista Direito e Justiça, v. 12, n. 19, p. 149-164, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: TRr, 2019.
- FISCHER, Graciana Simoní. Competências dos Profissionais de Comunicação em Mídias Eletrônicas na Era da Convergência Digital (tese). Santa Catarina, UFSC. 2007
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GRECO, Rogério. Código penal: comentado – 5ª Ed. Niterói, RJ; Impetus, 2011, pag. 384
- LEME, Ana Carolina P. R, et al . Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. Ed. LTr; 1ª edição 11. Maio 2017.
- MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro , v. 17, n. 2, p. 351-361, Jun 2019 . Disponível em &lt;[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&Ing=en&nrm=iso)&gt;. Acesso em 04 Nov. 2020.
- MARX, K. O capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1, t. 1-2.
- MEKSENAS, Paulo. Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- MINAYO, M. C, de S. (org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. Pesquisa social: Teoria, método e criatividade. 29. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. Exclusão digital: a miséria na era da informação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- SIQUEIRA, Maurício. Capitalismo cognitivo, trabalho imaterial e generall intellect. Políticas Culturais em Revista, UFBA 1 (2), p. 20-40, Salvador - BA 2009. Disponível em &lt; <https://portalseer.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/3728>&gt; Acesso em 05 nov. 2020
- TRIVIÑOS, A. N. Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas