

A UTILIZAÇÃO DO *DUMPING* SOCIAL PELO CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O PROCESSO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

THE UTILIZATION OF SOCIAL DUMPING BY
THE PLATFORM CAPITALISM: THE LABOR
UBERIZATION PROCESS

Izabela Ambo Okusiro*

Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso Squeff**

*Mestranda em Relações Internacionais (Universidade Federal de Santa Maria, UFSM/RS). Graduada em Relações Internacionais (Universidade Federal de Uberlândia, UFU/MG)
E-mail: izabela.ambo@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5892-1636>

**Docente (Universidade Federal de Uberlândia, UFU/MG). Doutora em Direito Internacional (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS/RS)
Mestre em Direito Público (Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, RS)
E-mail: tatiafrcardoso@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9912-9047>

Como citar: OKUSIRO, Izabela Ambo; SQUEFF, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso. A utilização do *dumping* social pelo capitalismo de plataforma: o processo da uberização do trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 27, n. 3, p. 52-74, nov. 2023. DOI: 10.5433/21788189.2023v27n3p52-74. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O presente trabalho visa estudar as atividades das empresas de aplicativo, as quais configuraram o processo de “uberização do trabalho”, na qual a ascensão de plataformas digitais, cujo objetivo central é de conectar prestadores de serviço e clientes demandantes, solidificou a terceirização do trabalho e aprofundou a exploração laboral. Para tanto, parte-se do pressuposto de que o *dumping* social, caracterizado pela retirada de direitos trabalhistas para aumentar a margem de lucro do empresário, é característica primordial do fenômeno. Desta forma, faz-se uma análise histórico-explicativa do conceito de *dumping* social, e uma pesquisa descritiva sobre as bases constituintes do capitalismo de plataforma. Portanto, seguindo o método hipotético-dedutivo de abordagem e utilizando-se das técnicas bibliográfica e documental de procedimento, concluiu-se que as empresas de aplicativo utilizam o *dumping* social para aumentar suas margens de lucro, o que confirma o processo de uberização do trabalho.

Palavras-chave: uberização do trabalho; *dumping* social; capitalismo de plataforma; empresas de aplicativo; precarização laboral.

Abstract: This work aims to study the activities of app companies, which configured the process of “uberization of work”, in which the rise of digital platforms, whose main objective is to connect service providers and demanding customers, solidified the outsourcing of work and deepened labor exploitation. Therefore,

we part from the assumption that social dumping, characterized by the withdrawal of labor rights to increase the profit margin of the entrepreneur, is a primordial characteristic of the phenomenon. In this way, a historical-explanatory analysis of the concept of social dumping will be carried out, as well as a descriptive research on the constituent bases of such phenomenon. Hence, following the hypothetical-deductive method of approach and the bibliographic and documentary techniques of procedure, it is concluded that app companies use social dumping to increase their profit margins, confirming the process of labor uberization.

Keywords: labor uberization; social dumping; platform capitalism; app companies; precariousness of labor.

INTRODUÇÃO

Durante o século XIX, Karl Marx dedicou sua vida para analisar o sistema capitalista, produzindo obras, essencialmente críticas, que deram origem a uma ideologia que, por sua vez, deu sustento a completas transformações de sistemas político-econômicos e revolucionou o pensamento moderno. A ideologia gerada por seus trabalhos tem como elemento fundamental o caráter exploratório das relações sociais inseridas no capitalismo. Essa característica que, em si, não é inédita na história da humanidade, por sua dissimulação, ganha contornos diferentes dentro do sistema capitalista, frutos da alienação e da falta de consciência acerca da classe trabalhadora, tornando-se, assim, nocivo ao proletariado (MARX; ENGELS, 2008, p. 10-14).

Especificamente, a exploração exacerbada da mão-de-obra é elemento central na sua crítica. Esta é explicada através da questão da mais-valia, que se assenta sobre a disparidade entre o valor produzido pelo trabalhador através da venda de sua força e o salário que ele recebe, o qual não é proporcional à quantidade utilizada para a produção de mercadorias. Resta, pois, na mão do empresário a quantidade que ultrapassa o pagamento ao trabalhador (o trabalho excedente), o que nada mais é que o tempo de trabalho não remunerado, convertido, dessa forma, no lucro descomunal da burguesia, produzindo, em última instância, a concentração e a centralização do capital.¹

O trabalho, nesse contexto, deixa de ser uma atividade social e se torna uma mercadoria comercializável. Assim, a situação já deplorável da classe desfavorecida é acentuada com o abuso praticado pelos empresários através do salário descolado da quantidade de força de trabalho exercida pelos trabalhadores, consolidando, por fim, a sua superexploração. Esta, porém, não se limita às relações de trabalho, estando presente em todos os âmbitos de suas vidas, e só teria fim quando tomassem o controle dos meios de produção.

À luz disso é que se questiona a atual situação dos trabalhadores “parceiros” de empresas de aplicativo, que são responsáveis pelos meios de realização da atividade produtiva - o carro, em caso de motorista; a moto, em caso de entregador; etc. -, mas não conseguem alcançar a sua emancipação. Assim, embora sejam proprietários dos meios de produção pelos quais se realiza o trabalho, não possuem autonomia, tampouco se encaixam em uma situação de “ditadura do proletariado”.

Essa nova versão de abuso do trabalho nascida com as empresas de aplicativo poderia, pela perspectiva marxista, ser considerada um desdobramento do sistema capitalista. Isto porque esse sistema, que é intrinsecamente dependente da exploração, prospera com a expansão dela. Dessa maneira, essas plataformas digitais emergem como produtos do próprio capitalismo, que

¹ Segundo Sandroni (1982, p. 15), o valor de uma mercadoria se determina pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção. Isto posto, a mais-valia pode assumir duas formas: a (1) mais-valia absoluta; e a (2) mais-valia relativa. A primeira delas é produzida através da extensão das jornadas de trabalho ou do aumento da intensidade do trabalho, já que à medida que cresce a quantidade de mercadoria produzida - pela maior carga horária do trabalhador, ou por produzir mais em menos tempo -, o lucro do empresário também amplia. Já a segunda é possibilitada pelo aumento de produtividade do proletário, a partir da inserção de tecnologias e maquinários que facilitem o trabalho humano e, dessa forma, diminuam o tempo de produção da mercadoria unitária. A expansão do volume de produtos, em uma mesma parcela de tempo, faz com que a taxa de absorção de valor amplifique substancialmente.

permitem, não somente a sua sobrevivência, mas fomentam o seu desenvolvimento e o seu espraiamento, garantindo, ao fim e ao cabo, a sua vigência como sistema econômico hegemônico no mundo.

Entretanto, diante desse contexto, quem perde é a classe trabalhadora. Ou melhor, os novos “microempreendedores”, “autônomos” e “parceiros” dos aplicativos de quem é retirado o direito à relação empregatícia, e, portanto, os mínimos direitos trabalhistas. Vítimas de um processo de profunda precarização, ao mesmo tempo em que se amplia acentuadamente o contingente de trabalhadores nesse mercado, são resultados do fenômeno que ficou conhecido como “uberização do trabalho”², o qual teve um terreno próspero para fazer florescer as condições de mais-valia absoluta, possibilitada pela tecnologia mecanizadora, que ascende em um contexto econômico de desemprego em massa, ganha respaldo jurídico através do conceito de “trabalhador autônomo”, e se sustenta através da ideologia do gestor-de-si mesmo.

Com o atual aprofundamento dos estudos e das análises acerca do fenômeno, contudo, é possível observar algumas mudanças ocorrendo no âmbito jurídico, sobretudo a partir de algumas decisões que favoreceram o trabalhador, punindo as empresas de aplicativo. Ainda assim, esses casos são isolados e particulares, não acarretando a regulamentação da chamada uberização do trabalho, em grande escala, tampouco o seu fim.

Nesse sentido, a primeira parte do presente trabalho será dedicada à retomada histórica do conceito de *dumping*, e de *dumping* social, sobretudo no âmbito da OMC. E, na parte subsequente, será analisado o fenômeno da uberização do trabalho, sua constituição e suas mudanças. Assim, conduzir-se-á a pesquisa a partir do método hipotético-dedutivo de abordagem, na medida em que parte de uma hipótese - que as empresas de aplicativo se utilizam do *dumping* social -. Além disso, será utilizado o método descritivo-explicativo de análise de objetivos, já que pretende descrever o *dumping* social e a uberização do trabalho, e explicar de que maneira a prática está inserida no fenômeno. Já no que se refere às técnicas de procedimento, realizar-se-á uma revisão bibliográfica e documental. Por fim, conclui-se que o capitalismo de plataforma tem, por essência, praticado o *dumping* social para aumentar suas margens de lucro.

1 O DUMPING SOCIAL COMO PRÁTICA ILEGAL DO COMÉRCIO E O DEBATE DENTRO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO

O capitalismo acelerou o processo da globalização, ao passo que acentuou a busca dos países por relações comerciais externas, nos quais objetivavam encontrar fornecimento de matéria-prima e de mão-de-obra para a produção de suas mercadorias, além de um mercado

2 O termo nasce em função da empresa de aplicativo Uber, pioneira no ramo das plataformas digitais, que transformou o mercado, na medida em que utilizou a tecnologia para vincular prestadores e demandantes de um mesmo serviço (no caso, o de transporte). Marcada, sobretudo, pela inexistência de um vínculo empregatício entre o prestador e a empresa, justificada pela relação colaborativa entre eles, as responsabilidades envolvidas no serviço recaem integralmente sobre o trabalhador e é retirada da plataforma qualquer obrigatoriedade empregatícia. Esse modelo se espalhou rapidamente, ensejando o nascimento em massa de plataformas digitais de serviço como iFood, Cabify, UberEats, BlaBlaCar, Airbnb, DogHero, Enjoei e inúmeros outros nos mais variados setores (CARTA CAPITAL, 2019).

mundial que as consumisse (MARX; ENGELS, 2008, p. 16). Para Luxemburgo, o sistema capitalista essencialmente necessita da mundialização para a sua própria existência, uma vez que o subconsumo interno, consequência inescapável desse modo de produção, impele a procura por uma maneira de suprir o excesso de oferta de produtos de um país: o mercado externo, dando-se início ao que se considera imperialismo que, ao fim e ao cabo, fomenta o processo de globalização (LUXEMBURGO, 1985, p. 392).

Firmaram-se, nestas bases, as relações econômicas internacionais contemporâneas. E, como tudo o que é produzido no capitalismo, de modo geral, visa maximizar os ganhos e minimizar as perdas, as relações internacionais não passariam ilesas a ele. Com o decorrer do tempo, surgiram inúmeras irregularidades nas trocas comerciais, provocadas mutuamente entre os países, em uma busca incessante da máxima liberal de ganhos cada vez maiores e perdas cada vez menores, independentemente de suas consequências. Dentre eles, está o denominado “*dumping*”.

Trata-se de uma prática que, segundo Wolffenbütel (2006), consiste na diminuição artificial do preço de um bem para abaixo do seu custo quando colocado no mercado, implicando, dessa forma, a quebra dos demais produtores, à medida que gera uma concorrência desleal. No âmbito internacional, segundo o dicionário da OMC, o fenômeno do *dumping* pode ser observado nas ocasiões em que um país exporta um produto por um preço menor do que ele é vendido internamente; abaixo do valor no mercado terceiro-mundista; ou abaixo do custo de produção (DUMPING..., [2021]).

Nesse sentido, resta evidente que a prática é o caminho percorrido por aqueles que escolhem lucrar menos, ou, muitas vezes, não lucrar, a curto prazo, para, na ausência de uma regulamentação eficaz, falir seus concorrentes incapazes de competir com o seu preço descolado da realidade, e, desse modo, culminar na quebra da indústria doméstica relacionada ao produto, engendrando a dependência de um país da importação da mercadoria. Em casos extremos, pode resultar em monopólio ou oligopólio. Em ambos os casos, quando não existe concorrência ou esta se torna mínima, é possível aumentar o preço acima do valor de mercado sem grandes consequências, retornando, dessa maneira, para o praticante, todo o lucro perdido no início do processo (AGREEMENT..., [2021]).

Resta claro também o motivo da classificação do *dumping* como ilegal, estando sujeito a sanções no âmbito da OMC: trata-se de prática desleal, esvaziada da boa-fé, o qual traz consequências muito graves para a economia mundial como um todo, e que, assim sendo, fere os princípios do comércio internacional³. E justamente por força disso é que esta conduta está sujeita à resposta quando praticada por um Estado, nos termos do Acordo Antidumping (ou Acordo sobre a implementação do artigo VI do *General Agreement on Trade and Tariffs* - GATT), que, em suma, autoriza e legitima práticas protecionistas advindas do(s) país(es) prejudicado(s).

O Artigo VI do GATT prevê o direito das partes contratantes de aplicar medidas

³ Os princípios que norteiam as negociações multilaterais da OMC são: não-discriminação (nação mais-favorecida e tratamento nacional); livre-comércio; previsibilidade; concorrência leal; e tratamento especial para países em desenvolvimento (PRINCIPLES..., [2021]).

anti-dumping, ou seja, medidas contra as importações de um produto a um preço de exportação abaixo de seu “valor normal” (geralmente o preço do produto no mercado interno do país exportador) se essas importações objeto de dumping causarem prejuízo à indústria doméstica no território da parte contratante importadora (LEGAL..., [2021], tradução nossa).

O fenômeno condenável pela organização é, no entanto, apenas uma das facetas do *dumping*. Além do “predatório”, como foi denominada a prática supracitada, existem vários outros meios de se alcançar o mesmo fim (*i.e.*, a aniquilação da concorrência via preços abaixo do custo). Dentre eles, existe o que concerne à esfera social e é, portanto, o que interessa ao presente trabalho.

O chamado *dumping* social tem os holofotes voltados para si quando há a ascensão do tema da cláusula social⁴ na esfera da OMC (BARROS, 1995, p. 31). Esse debate se iniciou a partir da reivindicação do Norte Global para uma regulamentação das questões laborais, sobretudo dos Estados que se encontravam do outro lado do globo, na medida em que perdiam espaço (e mercado produtor) para essas nações devido aos valores, relativos à mão de obra de trabalho, lá praticados em virtude da desregulamentação trabalhista.⁵ Como cita Andrade, a questão foi abordada reiteradamente desde a Rodada de Tóquio no escopo das rodadas do GATT até as próprias conferências no âmbito da OMC, e era constituída pela demanda, principalmente estadunidense, pela inclusão da cláusula às normas da instituição, de maneira que as normas trabalhistas passassem a ser de sua competência (ANDRADE, 2002, p. 24-25).

Isto posto, pode-se entender o *dumping* social como a prática caracterizada pela violação constante dos direitos básicos do trabalhador (o descumprimento de jornada de trabalho, a terceirização ilícita, a inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, a prática do trabalho infantil e do trabalho escravo ou análogo à escravidão, entre outras), com o objetivo final de obter vantagens comerciais e financeiras em relação aos seus concorrentes (DUMPING..., 2013). Ou seja, a queda dos preços dos produtos, nessa forma assumida pelo *dumping*, deve-se ao desrespeito dos direitos trabalhistas e à falta de condições dignas de labor. Ela somente é factível, então, porque os empregados estão pagando com a sua força de trabalho explorada, muitas vezes de forma inconsciente e sem alternativas, a quantidade “descontada” do valor normal do bem (MASSI; VILLATORE, 2015, p. 43).

Segundo Pinto, o *dumping* social deve ser classificado como um efeito colateral da prática bem sucedida do *dumping* em si, mais do que como uma extensão conceitual do mesmo (PINTO, 2011, p. 140). Entretanto, a efeito de ilustração, o autor produz uma definição: “[a] deterioração da ordem social pelos efeitos econômicos do dumping” (PINTO, 2011, p. 141). Nessa ótica, os

4 A Cláusula Social consiste na associação entre direitos humanos e comércio internacional, isto é, na adoção de direitos trabalhistas como pauta de negociação no âmbito da OMC. A tentativa de inserção da Cláusula na organização teve como principal expoente os EUA que, insistentemente, trouxe o debate à tona em inúmeras rodadas de negociação - tanto no GATT quanto na OMC -, e foi acompanhado por outros países desenvolvidos. A justificativa dos defensores da sua inclusão era pautada no suposto *dumping* social praticado pelos países do Sul global (AMARAL JÚNIOR, 1999).

5 Os países periféricos interpretaram essa reivindicação como uma solução encontrada pelas nações centrais de frearem o processo de emigração das empresas de seus territórios para aqueles cuja regulação trabalhista fosse mais branda e, à vista disso, a mão-de-obra fosse mais barata, para que eles praticassem, legalmente, o chamado *dumping* social (TRADE..., [1996]).

trabalhadores são prejudicados de maneira, a princípio, não intencional; como uma “ordem natural” do processo. A precarização do trabalho é somente, então, uma decorrência secundária, inesperada ou não, de uma busca por um fim, qual seja, o controle do mercado.

Por outro lado, é concebível interpretar o fenômeno do *dumping* como o fio condutor do processo de monopolização e o descumprimento dos direitos trabalhistas como uma das suas ramificações, e, desta maneira, como um braço funcional que abrange a esfera laboral. Nessa perspectiva, o *dumping* social não seria limitado à classificação de um mero efeito, mas teria, de fato, uma função primordial e um propósito: a destruição da concorrência.

Há, contudo, um ponto de convergência entre ambos os aspectos, que deve ser observada enfaticamente, e que é o ponto central do debate acerca da cláusula social, e do presente trabalho: a coisificação do ser humano, a partir da desumanização do trabalho e do desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. O homem, nesse cenário, passa a ter como fundamental função social a produção econômica e, desta maneira, a geração de riqueza, tal como uma ferramenta banal, retirando-se o sujeito dele e conferindo-o o atributo de objeto, de verdadeira mercadoria, tal como Marx e Engels já alertavam⁶.

Em contrapartida, a regulação do trabalho e a imposição de padrões com condições mínimas para a sua execução se deu tanto no âmbito internacional, sobretudo com a ascensão da OIT, a partir do Tratado de Versalhes, em 1919, quanto na esfera doméstica, no caso brasileiro, com a adoção da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), durante o primeiro governo Vargas, em 1943. Assim, essas ferramentas emergiram como aliadas dos proletários em um sistema cuja exploração se encontra em seu âmago.

Se, como analisam Marx e Engels, a humanidade sempre existiu em consonância íntima com a subjugação de uma classe por outra (MARX; ENGELS, 2008, p. 10), esses aparatos de proteção aos dominados, embora não consigam modificar a estrutura como um todo, se mostram eficientes em dar voz àqueles silenciados historicamente. Não obstante haja um longo caminho a ser percorrido para o alcance completo da dignidade do trabalhador - se é que isso seja possível no sistema econômico capitalista em que estamos inseridos -, a simples conquista de instrumentos institucionais que, minimamente, o humanizem, já é um grande avanço a que se deve conceder os devidos créditos.

É por isso, então, que quando ousa-se retroceder, é uma obrigação histórica da classe trabalhadora de defender suas lutas e conquistas e denunciar aqueles que precarizam as condições de trabalho, na tentativa de impedir a reinvenção corriqueira de formas de se perpetuar a exploração do proletariado. A mais recente delas, nascida com uma nova categoria de empresas de aplicativo como *Uber*, *99*, *Ifood*, *Rappi* e tantas outras, que possuem a tecnologia como cúmplice, conseguiram revolucionar a exploração na contemporaneidade, criando uma ideologia que, eficientemente, parece servir de pano de fundo para burlar os avanços históricos protetivos dos trabalhadores,

6 “Com o desenvolvimento da burguesia, isto é, do capital, desenvolve-se também o proletariado, a classe dos trabalhadores modernos, que só sobrevivem se encontram trabalho, e só encontram trabalho se este incrementa o capital. Esses trabalhadores, que são forçados a se vender diariamente, constituem uma mercadoria como outra qualquer, por isso exposta a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as turbulências do mercado.” (MARX; ENGELS, 2008, p. 21)

como ver-se-á na sequência.

2 DUMPING SOCIAL “NA PRÁTICA”: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CASO DO UBER E DE SUAS EMPRESAS SUCESSORAS

A empresa de aplicativo norte-americana Uber Technologies Inc., fundada em março de 2009, em São Francisco, por Travis Kalanick e Garrett Camp, foi pioneira no ramo de utilização de dispositivos móveis para a solicitação de serviços de transporte. O seu imediato sucesso fez com que, em dezembro de 2011, apenas dois anos e meio após o desenvolvimento do aplicativo para *smartphones*, a companhia se alastrasse para o mercado internacional (A HISTÓRIA..., c2021).

Relatada em sua própria página da internet, a história da Uber é marcada por renovações constantes, como formação de parcerias, atuação social e ambiental, e mudanças operacionais, na qual dois marcos se destacam: 1) a estreia do *Uber Eats*, em abril de 2015, que iniciou o sistema de *delivery*, ou seja, a entrega de comidas a domicílio; e 2) o lançamento do *Uber Freight*, em maio de 2017, que passou a conectar empresas transportadoras e seus motoristas com os embarcadores, isto é, começou a atuar no ramo de transporte de cargas (A HISTÓRIA..., c2021).

Esses eventos são registros históricos do que se denomina “uberização”, termo designado ao processo que se inaugurou com a inovação trazida por Kalanick e Camp. Segundo o dicionário de Cambridge, o verbo “*to uberize*” (uberizar, em português) significa “mudar o mercado de um serviço por meio da introdução de uma forma diferente de comprá-lo ou de usá-lo, especialmente utilizando a tecnologia móvel”. A Academia Brasileira de Letras também produz uma definição do termo (UBERIZE, [2021]).

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços] (UBERIZAÇÃO, [2021]).

Outra denominação outorgada ao fenômeno consiste no capitalismo de plataforma, que, segundo Kalil, pode ser definido como “uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios” (KALIL, 2019, p. 18).

Nesse cenário, impulsionadas por essa revolução digital, surgiram muitas outras empresas de aplicativo. No que tange ao setor de transportes, por exemplo, existem a própria norte-americana Uber, a startup brasileira, vendida para a empresa chinesa *Didi Chuxing*, *99 App*, a espanhola *Cabify*, a russa *InDriver*, a brasileira *Wappa*, entre inúmeras outras que se proliferam

pelo mundo (ANTUNES, 2020). Dentro do território brasileiro, há ainda aquelas que nasceram em contraposição à *Uber* e às suas taxas altíssimas cobradas dos motoristas, e que operam a nível regional, como é o caso da *Bora Cariri*, atuante nas cidades cearenses de Cariri, Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha; da *Servos*, em Fortaleza; da *Mobi Driver*, em Manaus (AM), Rio Branco (AC), São Luís (MA) e Boa Vista (RR); da *Brazil Go*, nas cidades capixabas Vitória, Cariacica e Colatina; etc. (WAKKA, 2018).

No ramo do *delivery*, há as brasileiras *iFood* e *Loggi*, a norte-americana *Uber Eats* e a colombiana *Rappi*, que estão entre as mais utilizadas pelos brasileiros (FONSECA, 2020), mas estão espalhadas pelo país várias outras com menor abrangência: o *DeliveryMuch*, a *Aiqfome*, o *Pede.ai*, a *99Food*, e uma lista constantemente crescente. Além disso, vem aumentando o número de aplicativos que permitem o *delivery* não somente de comidas de restaurantes, mas também de compras de supermercado, de gás, de água e de correspondências, o que fomenta, portanto, o campo de transporte de carga, como é o caso do *EuEntrego*, o *TruckPad*, o *BuscaCargas*, e assim por diante.

Para além desses serviços, a terceirização via criação de plataformas digitais e utilização de tecnologia móvel tem se alastrado por muitos setores. Após a inserção da *Uber* no mercado, foram criados aplicativos para conectar clientes e prestadores de serviços como diaristas, babás, passeadores de cães, cuidadores de idosos, pedreiros, cabeleireiros, manicures, maquiadores, advogados, professores, e até goleiros de futebol. A exploração do trabalho, acentuada com o processo de uberização, está, dessa forma, transbordando para todos os tipos de serviço e para outras camadas da sociedade. Se a problemática acerca da ausência de direitos trabalhistas sociais sempre foi uma realidade para a classe trabalhadora historicamente precarizada, ela passou a atingir, com o advento do capitalismo de plataforma, a classe média, e abriu, como expõe Castro, uma brecha antes inexistente nas questões laborais (A UBERIZAÇÃO..., 2019).

Segundo Festi, essa “plataformização” da vida e do trabalho é o símbolo da precarização neoliberal do início do século XXI, e que remete às condições de labor do século XIX - baixos salários, inexistência de vínculo empregatício, informalidade, altas jornadas de trabalho, relativização da seguridade social, etc. (FESTI, 2020). Antunes, por sua vez, chama de “era de escravidão digital” e define como o “mundo maquínico informacional-digital, [que] ao invés de trazer a redução do tempo de trabalho, as melhores condições de trabalho, mais tempo de vida fora do trabalho, menos penúria no trabalho, tem sido o oposto” (ANTUNES, 2019). Ainda, para o Grupo de Estudos *Uber* do Ministério Público do Trabalho, o serviço realizado por meio de aplicativos é configurado como um tipo de trabalho neofeudal.

A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 35).

O que, nesse sentido, possibilitaria esse retrocesso? Como a sociedade passivamente recebeu o capitalismo de plataforma? Como a revolução digital, que trazia promessas de progresso, significou o retrocesso das relações de trabalho? O debate acerca desses questionamentos pode ser suscitado pelo tripé econômico-ideológico-jurídico, pilar desse sistema de exploração.

A primeira das estruturas é marcada pelo contexto econômico. Como demonstrado no documentário brasileiro “GIG - A uberização do trabalho”, a instauração das empresas de aplicativo foi viabilizada pela crise financeira de 2008. Esse trágico evento provocou o desemprego em massa, a nível mundial, despejando mais de 200 milhões de pessoas de seus trabalhos, isto é, fornecendo mão-de-obra disposta à informalidade. Se o eficiente funcionamento dessas plataformas só é possível por meio da multitude, uma vez que elas necessitam disponibilizar uma oferta em grande número para angariar a clientela, a crise do *subprime*⁷ foi essencial para a sua ascensão (VILELA, 2018).

Em um ambiente cujo desemprego se tornou realidade, qualquer fonte de renda era bem-vinda, fazendo, assim, proliferar o trabalho informal. É nessa conjuntura que as pessoas abdicaram de relações empregatícias sujeitas à legislação trabalhista, submetendo-se à categoria de “colaborador”. Segundo uma pesquisa do Datafolha de 2020, divulgada pelo jornal Exame, “dos brasileiros que já trabalham ou conhecem alguém que tenha trabalhado em aplicativos, 53% afirmaram que o desemprego foi a principal causa da migração” (SENA, 2020). Por outra banda, as empresas, que historicamente se aproveitam de vulnerabilidades sociais (AMORIM, 2020), ampliaram suas margens de lucro.

Sendo especificados como microempreendedores, toda a responsabilidade pelo meio de oferecer o serviço recai sobre eles, visto que não são contratados nem pela empresa, nem pelo cliente. São considerados autônomos e, assim sendo, são incumbidos de todos os custos e riscos envolvidos no serviço (ABÍLIO, 2017). Para aqueles do ramo de *delivery* ou de transporte particular, por exemplo, ficam a cargo deles: os meios materiais que possibilitam a atividade (carro, moto, bicicleta, celular, etc.); os seus meios de manutenção (combustível, troca de peças e produtos, plano de internet, e demais); e os custos inesperados de possíveis acidentes (relacionados à saúde, aos meios materiais, entre outros).

A realidade de muitos motoristas e entregadores de aplicativo, todavia, é a inexistência de um automóvel próprio, o que os obriga a alugá-lo. A quantidade de pessoas que parte para essa alternativa é tão grande que as locadoras possuem planos especiais direcionados a esse público. Esse cenário ocasiona uma espécie de “servidão por dívida”, na qual o “colaborador” adquire dívidas a partir do aluguel de sua ferramenta de trabalho e depende de sua renda para pagá-las. A questão ainda se aprofunda quando existe algum imprevisto, como um acidente, ou problemas relacionados ao mau uso, cujos custos também são retirados de seu faturamento.

7 A Crise do *Subprime* teve seus primórdios em dezembro de 2007 no mercado imobiliário e se alastrou para o mercado financeiro, eclodindo de maneira preocupante no segundo semestre de 2008 com a falência do Lehman Brothers. Teve como berço os EUA, mas com o efeito dominó logo passou a ter alcance internacional, na medida em que causou a falência de grandes empresas, ensejou o desemprego em massa e a crise, generalizada, saiu do controle de todos, acarretando graves recessões econômicas mundiais (CAMPOS, 2010, p. 38).

No fim das contas, o que se pode observar é um quadro no qual as pessoas são inseridas em um ciclo vicioso em que há, primeiramente, um contexto de desemprego, seguida do surgimento de uma alternativa que, à primeira vista, mostrou-se interessante para o proletário - flexibilização, autonomia e empreendedorismo -, que, por sua vez, o impele a permanecer na precária condição de trabalho devido ao medo do desemprego, agravado, muitas vezes, pelo endividamento.

Soma-se a esse fator econômico, outro elemento que dá sustento para o fenômeno se desenvolver: o coeficiente psicológico. Esse segundo componente do tripé é especialmente bem formulado e bem sucedido no que se propõe, posto que produz eficientemente uma organização do sofrimento social, através da ideologia colaborativa da empresa. O prestador de serviço, nesse sistema, tem uma falsa percepção de si mesmo como um microempreendedor, que trabalha em colaboração e em relação de igualdade com as empresas de aplicativo, e, sendo assim, um autônomo, que tem o poder de decisão sobre seu próprio serviço (ABÍLIO, 2017).

Esse fator psicológico é fundamental para a dominação se dar de maneira passiva, tendo em vista que se promete a autonomia, alimentando a esperança por emancipação, enquanto se mascara a exploração, a submissão e a vigilância eficaz e constante. É uma alienação planejada da realidade hiper-controlada do capitalismo de plataforma (AMORIM, 2020): são os algoritmos que, além de coletar dados dos seus “parceiros” e os vigiarem por geolocalizadores, definem o tempo de entrega, o preço a ser cobrado, quem recebe o pedido e, principalmente, quem não recebe, por intermédio de bloqueios; e a multidão gerente (ABÍLIO, 2017) é quem fiscaliza os trabalhadores através de pontuações, com risco de não receberem mais solicitação de serviço caso haja avaliações negativas.

Essa complexa ferramenta consegue, também, produzir estímulo para uma melhor eficiência da força de trabalho, por meio de três instrumentos: a ideologia do gestor-de-si-mesmo, as sanções nada sutis e os incentivos viciantes. A ideia de empresário-de-si entusiasmo o “autônomo” a buscar incansavelmente o seu melhor, para que, desta maneira, consiga angariar maior faturamento. Nesse caso, não coincide com o desejo de um assalariado que busca reconhecimento e uma melhor remuneração, mas com a garra de um empresário que procura aumentar os lucros de seu negócio. E, sem perceber, ele trabalha para si e para a empresa - para a sua própria renda, e para a marca de outra pessoa (ABÍLIO, 2017).

A “ciência gerencial” – que se instituiu como área de conhecimento após a década de 1960 – trabalha com um ideal de indivíduo que se comporta racionalmente e que é capaz de alcançar sempre mais. Convida-se o indivíduo ao autoaperfeiçoamento incessante e ao gerenciamento racional de si mesmo como se ele próprio fosse uma empresa privada. Predomina o culto da excelência, no qual se incita não apenas a fazer melhor, mas a ser “o” melhor em comparação com outros e consigo mesmo em fases anteriores (MORAES, 2012, p. 287).

Entretanto, caso o “parceiro” desagrade o cliente, há o desligamento imediato de sua conta, o que o coage a, mais do que trabalhar conforme os protocolos, ter um comportamento que beira à mecanização, já que seu sustento está nas mãos do usuário demandante do serviço, que

consegue, com uma avaliação negativa, pôr em risco a sua renda. Existe, ainda, o denominado “bloqueio branco”, cuja demanda não chega no perfil, embora não tenha ocorrido o bloqueio oficial. Isso acontece em contextos em que não há uma justificativa plausível, mas que se pretende reprimir e retirar o prestador do aplicativo, sem acarretar processos jurídicos, como é o caso de participação em greves, críticas públicas à empresa, entre outros (ENTREGADOR..., 2021). Esse braço disciplinar da plataforma é, desta maneira, o seu instrumento coercitivo.

Por fim, há a gamificação no trabalho, que é caracterizada, essencialmente, pela motivação do trabalhador cadastrado no aplicativo, a partir de uma lógica de jogo, onde há desafios constantes e um sistema de “ranqueamento” que geram bonificações. Martins e Parreira Júnior demonstram que “a gamificação surge como uma proposta para trazer à tona o melhor de cada pessoa na sua atividade profissional, despertando o interesse e envolvimento das pessoas a partir de uma combinação de objetivo, desafio e recompensa” (MARTINS; PARREIRA JÚNIOR, 2016, p. 4).

A transformação da estrutura das plataformas em uma espécie de gincana gera, contudo, efeitos psicológicos sobre os “colaboradores” de maneira ambivalente. Se, por um lado, a atividade lúdica consegue transformar o serviço em uma prática prazerosa, entretendo o trabalhador de tal maneira que ele mesmo dissolva a ideia de que está trabalhando, aumentando sua produtividade - diminuindo o tempo de realização de uma tarefa em até 90% (BAZOLLI, 2013) - e, sobretudo, a sua identificação com os objetivos da empresa, por outro, esse engajamento subjetivo pode ter como consequência a extensão e a intensificação da jornada (BARROS, 2021), além de atuar como uma espécie de *soft control* (DESGRANGES, 2021, p. 11), dado que impulsiona o prestador de serviço a responder de maneira imediata às demandas do mercado. Em outros termos, nota-se que essa ferramenta produz o que Marx chamou de mais-valia absoluta, na qual o burguês arrecada lucros extraordinários em razão do aumento de jornada de trabalho ou da intensificação da força de trabalho, levando o proletário ao limite de sua capacidade física e mental (SANDRONI, 1982, p. 74).

À vista disso, essa base dá sustento para a “uberização” se alastrar, na medida em que cria no imaginário da população, e, particularmente, na dos trabalhadores, uma realidade paralela e ilusória, que permite a perpetuação da exploração de maneira reiterada. Lima, ao retirar os aplicativos do ramo do Delivery e definir que são negócios de exploração, expõe que eles possuem uma informação muito valiosa sobre a dominação: “quanto tempo eu consigo explorar esse peão até ele explodir?” (ENTREGADOR..., 2021). Ou, em outras palavras, por quanto tempo é possível explorar os “parceiros” até eles perceberem que essa tal autonomia não passa de uma falácia e que a emancipação nunca será alcançada nesse meio? Que “aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas” (ABÍLIO, 2020, p. 116).

Por fim, o último pé alicerce do processo de “uberização” situa-se, primordialmente, na inexistência de um vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa de aplicativo, isto é, no aspecto jurídico. Esse cenário é possibilitado pelo caráter voluntarista, autonomista e empreendedor

que é outorgado ao fornecedor do serviço. Ainda que toda a programação da atividade seja feita de forma unilateral (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 35-36) pelas plataformas e o processo de produção de valor seja definido de maneira arbitrária (FONTES, 2017, p. 58-59), isto é, o modo de produção do serviço, o preço, o padrão de atendimento, a forma de pagamento, a modalidade do seu recebimento e as taxas absorvidas, além de deter o poder de penalização, centralizar o acionamento dos trabalhadores às atividades, e receber o pagamento para o realizar, posteriormente, ao “colaborador”, há ainda a ilusória ideia de liberdade, que justifica, então, a classificação jurídica do trabalhador como autônomo.

Essa definição jurídica, que em nada reflete a realidade social, está descrita no Art. 4º da Lei Federal nº 5.890/73 como:

[...] trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa (BRASIL, 1973).

Em contrapartida, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) determina que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Desta forma, para que se estabeleça a relação de trabalho, além de ser prestado por pessoa física (e não por empresa) e de maneira habitual, o mesmo deve ser realizado mediante pagamento (também apontado como elemento da ‘oneriosidade’), de modo subordinado e que a assunção de riscos reste tão-somente com o empregador (mais conhecido como elemento da ‘alteridade’). E o que as empresas de aplicativo sustentam é que alguns desses elementos não estariam presentes, sendo elas, portanto, meras intermediadoras entre o prestador de serviço e o seu tomador.

O grande debate, especialmente aquele traçado no Brasil acerca do possível reconhecimento da relação trabalhista entre plataformas e prestadores de serviço decorre do fato de que não haveria nenhuma imposição explícita a estes por parte daqueles: ele seria livre para prestar serviço a outras empresas, estipular sua carga horária, escolher seu(s) dia(s) de ócio, e, com isso, definir seu próprio faturamento. Em teoria, tal como defendem as empresas de aplicativo, não haveria obrigatoriedade por parte do “colaborador”, pois ele pode determinar quando e por quanto tempo realizará a atividade (elemento da não-habitualidade e da subordinação), sem correr o risco de perder o seu cargo, passando a ser dono de si mesmo (elemento da alteridade). Ademais, tal como avultou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) brasileiro em ação promovida por um motorista de Uber contra esta plataforma, as “taxas de corretagem” são muito superiores àquelas praticadas em termos de parceria⁸, logo, não havendo que se falar na caracterização própria do elemento da

8 Aqui refere-se pontualmente às alterações promovidas pela Lei Federal 13.352/16 (BRASIL, 2016), a qual reconhece o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza, em que se estipula uma porcentagem, a título de comissão, dos valores recebidos pelo estabelecimento pelos serviços prestados pelo

onerosidade (BRASIL, 2021b).

Por outra banda, os argumentos em prol da consideração de relação de trabalho entre prestador de serviço e plataforma também são fortes, tal como se vislumbra em sentença proferida pela 28ª vara do Trabalho de Porto Alegre/RS em 2020:

Ressalta-se que o fato da reclamada [Uber] não exigir horários e dias pré-estabelecidos para trabalhar, tampouco a exigência de número mínimo de atendimentos, entre outros, não tem o condão de afastar a **subordinação** na relação entre as partes e que se revela através da exigência de documentos específicos, avaliações positivas, média de avaliações mínimas, padrões e requisitos necessários para se cadastrar no aplicativo (plataforma UBER), exigência das características do veículo a ser utilizado, existência de conta individual, estipulação do valor das “corridas”, utilização de descontos e promoções, imposição de regras de forma unilateral ao motorista, entre outros. A questão da **personalidade** fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de “desligamento”. A **onerosidade** fica comprovada através dos pagamentos repassados ao motorista através de comissões de “corridas” efetuadas na semana, assim como a **não-eventualidade** resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS [e ser cobrado por e-mail quando ficava muito tempo sem acionar o aplicativo] e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Essa decisão não é singular, sendo igualmente encontrada em outros estados da federação, tal como na 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), em recurso apreciado em dezembro de 2020, reconhecendo a presença de todos os elementos da relação de trabalho. Outrossim, para além daqueles já encontrados no juízo gaúcho, o tribunal mineiro pontuou ainda, no tocante a onerosidade, que “a fixação do preço do serviço era feita pela Uber, o que afasta a suposta autonomia do motorista. A prova documental demonstrou, ainda, que a empresa adota a política de pagamento de prêmios aos motoristas que se destacam” (BRASIL, 2021a). Ademais, no tocante a não eventualidade, ao pontuar o histórico de viagens do motorista denotando a continuidade dessa ação, ponderou a corte mineira que os serviços prestados se inseriam diretamente na atividade econômica da reclamada (BRASIL, 2021a).

Por fim, quanto à subordinação, agregou o entendimento de que “em caso de descumprimento das regras impostas, o motorista [...] [perde] acesso ao aplicativo de motorista, [...] [demonstrando que a] Uber exercia plenamente seu poder diretivo ao expedir normas relativas ao comportamento e às condições de trabalho do motorista” (BRASIL, 2021a). Ademais, o fato de que o motorista “não era advertido pela reclamada se ficasse algum dia sem trabalhar, não constitui[ria] obstáculo ao reconhecimento da relação de emprego [...] porque a subordinação, nesse novo contexto de organização da forma de trabalho, apresenta-se de maneira diferenciada”,

profissional. Essa previsão, que elimina a subordinação, tem sido um ponto recorrentemente frisado pelo TST como forma de comparar que os valores a serem repassados aos “ubersitas” pela plataforma seriam muito superiores aos que “de praxe” são praticados no mercado (BARBOSA JUNIOR, 2020).

avultando que se de um lado a tecnologia avança, também devem avançar as formas de interpretação do Direito de modo que elas não restem obsoletas⁹ (BRASIL, 2021a).

Outro argumento contrário à inexistência de subordinação está presente na sentença da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte datada de 2019, quando a juíza do caso avultou que “o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida”, o que denotaria, ao seu ver, claramente a impossibilidade de escolha, não sendo factível não ler este argumento em concomitância ao fato de que, se porventura o prestador de serviço se negue ao mesmo, cancelando a viagem por exemplo, este poderia ser “negativado”, logo, prejudicando a sua reputação perante a empresa, o que lhe ocasionaria prejuízos no que tange ao repasse de outras viagens (BRASIL, 2019). Além disso, interessante notar que nessa decisão, a referida juíza também ordenou o repasse dos prejuízos sofridos por parte do “uberista” quanto ao uso/desgaste do veículo quando do reconhecimento do vínculo entre este e a plataforma, denotando a superação do elemento da alteridade acima referido.

Apesar de o julgamento ainda não ter sido concluído forte em um pedido de vista, a própria 3ª Turma do TST, em dezembro de 2021, já formou o posicionamento majoritário de que há, sim, vínculo de emprego entre motoristas e as plataformas de transporte, tendo manifestando-se o Relator Ministro Maurício Godinho Delgado (2022) no sentido de que a subordinação é evidente na medida em que o motorista “só consegue realizar [...] serviço [prestado] porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço”, seja pela permanente fiscalização, através do algoritmo, de sua rota, seja pelo concreto e intenso controle digital que é exercido pelo aplicativo por meio dos canais de reclamação entre o cliente e a empresa sobre o serviço que está sendo prestado (BRASIL, 2022)¹⁰. Sobre esse ponto, aliás, importante notar que a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em setembro de 2021, já havia apontado que o fato de se “terceirizar” a avaliação não implica em uma desconstituição da subordinação, vez que a plataforma pode excluir os motoristas pautando-se neste fato, além de se responsabilizar pela sua remuneração (BRASIL, 2021c).

Nesse sentido, a despeito da prática ser divergente da teoria e uma breve observação da realidade, reputa-se já ser suficiente a comprovação do caráter utópico dessa liberdade que os prestadores de serviços teriam caso sejam realmente considerados “colaboradores/parceiros” das plataformas/empresas de aplicativo, denotando, por outro lado que mesmo os conceitos jurídicos postos, a depender da interpretação a eles conferida, preparam o terreno para o capitalismo de plataforma prosperar. Afinal, as empresas de aplicativo prometem a liberdade como sendo um atributo essencial, mas não garantem segurança econômica e dignidade humana, sendo que esses

9 No voto prevaletente deste caso destacou-se, ainda, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT que equipara os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, de modo que a subordinação, na atualidade, pode estar sendo avaliada de outra forma (BRASIL, 2021a). Apesar disso, note-se que em recente decisão, o TST suspendeu a realização de perícia técnica no algoritmo da Uber que permitiria obter informações mais concretas sobre essa subordinação (BRASIL, 2021c). Acredita-se que essa decisão, em que pese fundamentada em critérios de sigilo empresarial, teria sido determinante para efetivar o entendimento do TRT-MG.

10 Para mais informações sobre a referida sessão de julgamento, ver: TST: maioria da 3ª Turma vê vínculo entre motorista e aplicativo (2021).

são imprescindíveis para aquela existir.

Não há escolha quando a alternativa é o desemprego. Por isso, é verificado uma realidade não só divergente da teoria, mas verdadeiramente oposta a esta, em que o auto-gerenciamento deu origem a uma vida à espera constante de solicitação de serviço, mecanizada em função do *smartphone*, marcada por jornadas extensas, abolição de dias de descanso e necessidade de aderência a outros aplicativos. Em que a falta do relógio de ponto não significou, nem por um momento, a liberdade do trabalhador *just-in-time*, que recebe o pagamento apenas sobre o serviço efetuado, embora esteja conectado a todo momento para realizar a atividade de imediato (ABÍLIO, 2020, p. 115-117).

Longe de trabalhar como entregador por conta de um desejo de se tornar microempreendedor, o entregador está lá, na imensa maioria das vezes, por falta de alternativa a outras formas mais dignas de trabalho, ou seja, o que caracteriza o engajamento a esse tipo de trabalho não é uma adesão voluntária, mas uma ‘adesão social compulsória’ (AMORIM, 2020)

Mesmo frente a um aparente microempreendedorismo, uma clara relação subordinada mediante o “gerenciamento eficaz e onipresente” (KREIN, 2018, p. 51) se consolida na sociedade, fomentando, em última instância, a legalização da informalidade. A partir da auto-proclamação das empresas como meras intermediárias da relação entre o consumidor e o prestador de serviço, ou seja, como plataformas que simplesmente centralizam a oferta e a demanda das atividades, retira-se delas os encargos inerentes à relação trabalhista, consubstanciando o processo de precarização das relações de trabalho, a qual não encontra no ordenamento internacional, por exemplo, prescrições que a contradiga abertamente, inexistido, com isso, previsões às quais forcem os Estados, dentre eles o Brasil, a repelir aberta e contundentemente tal prática.

CONCLUSÃO

As plataformas digitais de trabalho, que se firmaram como padrão para o futuro laboral, são constituídas sobre as bases do retrocesso e da relativização dos direitos dos trabalhadores, isto é, o seu desenvolvimento - e o seu sucesso - são devidos, sobretudo, à precarização laboral. Os lucros dessas empresas têm, dessa maneira, a violação constante dos direitos básicos do trabalhador como fonte, enquadrando-se, assim, à prática do *dumping* social.

A vendida ideia de conquista de autonomia e de liberdade trouxe às classes historicamente subalternas uma sedutora aproximação com o empreendedorismo. A convicção de que a autorregulação e a falta de autoridade significariam a sua emancipação conquistou uma enorme quantidade de trabalhadores que, cansados de serem empregados, se fascinaram com a ideologia do gestor-de-si mesmo.

Em um cenário de crise econômica mundial, que colocou mais de 200 milhões de pessoas no desemprego, as empresas de aplicativo ascenderam como uma solução rápida e fácil pela qual as pessoas conseguiram garantir os seus sustentos. Retirar delas esse mérito é, no mínimo, injusto.

Não é inédito na história a recorrência à informalidade em contextos de desemprego em massa. A diferença, no entanto, observada no caso da uberização do trabalho, é que ela legaliza a condição de trabalho informal, mascarando-a de microempreendedorismo.

Na seara do capitalismo de plataforma, portanto, muito embora ele tenha sido uma fonte de renda importante, os retrocessos acarretados são gritantes e nocivos à sociedade, os quais não foram levados em consideração quando houve essa adesão generalizada. Atualmente, com o espraiamento das plataformas digitais de trabalho, o número de estudos acerca das consequências sociais acarretadas por ela tem se expandido cada vez mais, o que nos mostra, claramente, que elas aprofundam a exploração do trabalhador, retrocedendo, brutalmente, com direitos laborais conquistados através de muitas lutas dos trabalhadores.

Assim, em uma analogia, é possível afirmar que a multidão desempregada disposta à informalidade - pós-crise de 2008 - foi o combustível para colocar em prática o capitalismo de plataforma. Entretanto, o que está no âmago do fenômeno é a ideologia de gestor-de-si mesmo, que outorga ao trabalhador o cargo de microempreendedor, colaborador dos aplicativos, sendo, assim, o seu motor. Por isso, mesmo quando os efeitos da crise começaram a se amenizar, e o mercado de trabalho foi se normalizando, as empresas de aplicativo continuaram a se espalhar territorial e setorialmente, ou seja, se, alguns anos atrás, a Uber só existia em capitais dos países, hoje, é difícil encontrar cidades onde ela ainda não chegou; em mesmo sentido, se, antes, os aplicativos se restringiam ao transporte de pessoas e a entregas de comida a domicílio, hoje, eles existem para os mais variados tipos de serviço.

Isto porque o que mantém a mão-de-obra em massa constante nas plataformas digitais de trabalho não é o desemprego, mas a ideia de autonomia despejada sobre os trabalhadores. Essa ganha respaldo quando o controle unilateral da atividade exercida pelos aplicativos é eficazmente mascarado possibilitando o enquadramento do trabalhador à condição de autônomo, como previsto por lei. Diante disso, entretanto, movimentos contrários à precarização do trabalho exercido por essas empresas vêm crescendo e ganhando espaço, o que acarretou várias decisões judiciais em prol dos trabalhadores.

Assim, é possível inferir que o tripé econômico-ideológico-jurídico produziu um cenário propício para o capitalismo de plataforma prosperar, se disseminando velozmente pela sociedade. Esse rápido crescimento impossibilitou uma análise aprofundada acerca dos perigos que rondavam esse nascente formato laboral, muito embora ele já seja objeto de pesquisa crescente nas mais diversas áreas do conhecimento. Nesse sentido, parece já ser irrefutável que as plataformas digitais de trabalho têm se modificado, visto que são frutos de um fenômeno contemporâneo, que, sendo recentes, não se estabeleceram em um formato único. Elas vêm sendo transformadas conforme as pautas levadas ao âmbito jurídico, e de acordo com as reivindicações sociais promovidas pelo aprofundamento de estudos, que culmina na popularização do conhecimento.

É evidente que há um longo caminho a ser percorrido para que a uberização do trabalho seja regulamentada, de maneira que todas as empresas de aplicativo respeitem os direitos laborais básicos e ofereçam condições dignas de trabalho, mas é igualmente importante observar esse

fenômeno como um movimento recorrente na história, em que o retrocesso em relação aos direitos trabalhistas é utilizado em função do aumento das margens de lucro dos trabalhadores - a prática do *dumping* social -. Por isso, as lutas dos trabalhadores devem ser contínuas e os ganhos obtidos através delas devem ser constantemente defendidos.

REFERÊNCIAS

A HISTÓRIA da Uber. Osasco: Uber, c2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

A UBERIZAÇÃO do Trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros; Caue Angeli; Maurício Monteiro Filho. Produção: Carlos Juliano Barros. Roteiro: Carlos Juliano Barros; Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019. 1 filme (60 min.), son., color.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. [S. l.]: Passa Palavra, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

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

AGREEMENT on implementation of article VI of the general agreement on tariffs and trade 1994. Geneva: World Trade Organization, [2021]. Disponível em: https://www.wto.org/english/tratop_e/adp_e/antidum2_e.htm. Acesso em: 25 fev. 2021.

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Cláusula social: um tema em debate. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 36, n. 141, p. 129-141, 1999.

AMORIM, Henrique José Domiciano. Da falsa ideia de empreendedorismo e autonomia à dura realidade da exploração algorítmica do trabalho de entregadores. [Entrevista cedida a] Ricardo Machado e João Vitor Santos. **Instituto Humanias Unisinos**, São Leopoldo, 29 jul. 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601363-da-falsa-ideia-de-empreendedorismo-e-autonomia-a-dura-realidade-da-exploracao-algoritmica-do-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-henrique-amorim>. Acesso em: 05 abr. 2021.

ANDRADE, Isabela Piacentini de. **A cláusula social e os tratados internacionais do comércio**. 2002. 128 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2002.

ANTUNES, Luana. **Aplicativo de carros ‘tipo Uber’**: 9 apps para pedir corridas ou caronas. [S. l.]: TechTudo, 2020. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2020/10/aplicativo-de-carros-tipo-uber-9-apps-para-pedir-corridas-ou-caronas.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2021.

ANTUNES, Ricardo. “Uberização” do trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. [Entrevista cedida a] Heitor Peixoto. **Congresso em Foco**, Brasília, 25 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. A recente decisão do TST e o vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos. **ConJur**, São Paulo, 22 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-22/barbosa-junior-tst-vinculo-entre-motoristas-aplicativos>. Acesso em: 16 jun. 2021.

BARROS, Alexandre Rands. Dependência, dumping social e nacionalismo. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 31-46, 1995.

BARROS, Carlos Juliano. Gamificação: como o trabalho vira uma gincana viciante e até perigosa. **UOL**, São Paulo, 08 mar. 2021. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2021/03/08/gamificacao-como-o-trabalho-vira-uma-gincana-viciante-e-ate-perigosa.htm>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BAZOLLI, Afonso. Gamification motiva e amplia a produtividade em contact centers. *In: Blog Televendas & Cobrança*, [s. l.], 04 nov. 2013. Disponível em: <https://www.televendasecobranca.com.br/estrategia-e-modelagem/gamification-motiva-e-amplia-a-produtividade-em-contact-centers-27577/>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 11 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Previdência Social. Lei nº 5.890, de 11 de junho de 1973. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 11 jun. 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15890.htm. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. Secretaria de Governo da Presidência da República. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 208, p. 5, 28 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0010635-18.2017.5.03.0137**. FERNANDO HARRISON DIAS, qualificado à f. 03, ajuizou reclamação trabalhista contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., alegando, em síntese, o seguinte: que foi contratado pela reclamada em 15/06/2015; que o contrato se encerrou em 14/02/2017 [...]. Recorrente: Fernando Harrison Dias. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LDTA. Relatora: Juíza Ana Maria Espi Cavalanti, 22 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010258-59.2020.5.03.0002**. A embargante alega que sua petição de ID. c976ea4, apresentada após manifestação do Ministério Público do Trabalho e antes julgamento do recurso ordinário, não foi apreciada pelo acórdão. Embargado: Rodrigo de Almeida Macedo. Embargante: UBER do Brasil Tecnologia LDTA. Relator: Min. Antônio Gomes de Vasconcelos, 02 fev. 2021a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

0021864-81.2017.5.04.0028. Trata-se de petição inicial com indicação de valores aproximados para cada pedido formulado e atribuição de valor da causa para fins de adequação ao rito. Considerando que o dever legal de documentação do contrato de trabalho é do empregador e que a nova redação do artigo 840 da CLT dada pela Lei nº 13.467/2017 não refere à liquidação inequívoca dos pedidos e, sim, à mera indicação de valores, entendo que restam preenchidos os requisitos legais da petição inicial, não havendo que se falar em adequação ou emenda à inicial. Inclua-se o feito em pauta de audiências iniciais. Notifique-se as partes. Recorrente: Alexandre Roberto de Oliveira. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LDTA. Relator: Juiz Atila da Rold Roesler, 05 dez. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066.** Recurso de revista processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Uber do brasil tecnologia ltda. natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico [...]. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 06 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038.** Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. vínculo de emprego. motorista. Uber. Ausência de subordinação. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento de recurso de revista [...]. Embargante: Marcio Vieira Jacob. Embargada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues, 07 jun. 2021b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Tutela Cautelar Antecedente 1000825-67.2021.5.00.0000.** Em sua petição, a Requerente narra que já se encontrava a preclusa a oportunidade para requerer a produção da prova pericial questionada, pois o Requerido já havia sido intimado para manifestação, tendo indicado especificamente as provas que pretendia produzir, sem aludir à necessidade da prova técnica. Requerente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Requerido: Juízo da 80ª vara do Trabalho do Rio de Janeiro - RJ. Relator: Juiz Douglas Alencar Rodrigues, 28 maio 2021c.

CAMPOS, Catherine Fernandes de. **A Crise do Subprime e seus efeitos sobre os Estados Unidos e reflexos no Brasil.** 2010. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2010.

CARTA CAPITAL. **A uberização das relações de trabalho.** São Paulo: Carta Capital, 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 01 jun. 2021.

DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: a plataformação do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 2-16, 2021.

DUMPING social: indenização deve ser requerida pelo ofendido. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido. Acesso em: 25 mar. 2021.

DUMPING. *In*: GLOSSARY. Geneva: World Trade Organization, [2021]. Disponível em: https://www.wto.org/english/thewto_e/glossary_e/glossary_e.htm. Acesso em: 21 fev. 2021.

ENTREGADOR Antifascista critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (14 min.). Publicado pelo canal Folha de S. Paulo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ttciccleoIq>. Acesso em: 05 abr. 2021.

FESTI, Ricardo. Artigo: A distopia do capitalismo de plataforma. **Correio Braziliense**, Brasília, 25 fev. 2020. Opinião. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/opiniao/2020/02/25/internas_opiniao,830394/artigo-a-distopia-do-capitalismo-de-plataforma.shtml. Acesso em: 02 abr. 2021.

FONSECA, Mariana. Quais são as startups de delivery preferidas dos brasileiros?. **Exame**, [s. l.], 08 jun. 2020. Disponível em: <https://exame.com/pme/quais-sao-as-startups-de-delivery-preferidas-dos-brasileiros/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo - Revista do NIEP Marx**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 41-66, 2018.

LEGAL texts: the WTO agreements. Geneva: World Trade Organization, [2021]. Disponível em: https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/ursum_e.htm#fAgreement. Acesso em: 23 fev. 2021.

LUXEMBURGO, Rosa. **A acumulação de capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARTINS, Eduardo Cândido; PARREIRA JÚNIOR, Walteno Martins. Aplicação da Gamificação na Sustentação de Sistemas. *In*: SIMPÓSIO DA PÓS-GRADUAÇÃO DO IFTM, 3., 2016, Uberaba. **Anais [...]**. Uberaba: IFTM, 2016. v. 3.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 43, p. 40-61, 2015.

MORAES, Maria Regina Cariello. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 287-289, 2012.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio

Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 136-153, 2011.

PRINCIPLES of the Trading System. Geneva: World Trade Organization, [2021]. Disponível em: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm. Acesso em: 01 jun. 2021.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia?**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

SENA, Victor. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. **Exame**, [s. l.], 11 nov. 2020. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

TRADE and Labour Standards. [Geneva: World Trade Organization, 1996]. Disponível em: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/labstand.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

TST: maioria da 3ª Turma vê vínculo entre motorista e aplicativo. **Migalhas**, [s. l.], 15 dez. 2021. Vínculo de emprego. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em: 20 fev. 2022.

UBERIZAÇÃO. *In*: ACADEMIA Brasileira de Letras. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, [2021]. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em: 31 mar. 2021.

UBERIZE. *In*: CAMBRIDGE Dictionary. Cambridge: Cambridge University, [2021]. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/uberize>. Acesso em: 31 mar. 2021.

VILELA, Pedro Rafael. Dez anos após a crise de 2008, bancos seguem no controle da economia. **Brasil de Fato**, Brasília, 15 set. 2018. Mercado. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2018/09/15/dez-anos-apos-a-crise-de-2008-bancos-seguem-no-controle-da-economia>. Acesso em: 02 abr. 2021.

WAKKA, Wagner. **Brasil tem uma dezena de apps regionais similares a Uber e Cabify**; conheça-os. [S. l.]: CanalTech, 2018. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/brasil-tem-uma-dezena-de-apps-regionais-similares-a-uber-e-cabify-conheca-os-129693/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

WOLFFENBÜTTEL, Andréa. O que é? - Dumping. **Desafio do Desenvolvimento**, Brasília, ano 3, n. 18, p. 64, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2090:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 01 jun. 2021.

Como citar: OKUSIRO, Izabela Ambo; SQUEFF, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso. A utilização do *dumping* social pelo capitalismo de plataforma: o processo da uberização do trabalho. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 27, n. 3, p. 52-74, nov. 2023. DOI: 10.5433/21788189.2023v27n3p52-74. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 01/04/2022

Aprovado em: 28/02/2023