



LUÍS GUILHERME RIBEIRO DE RESENDE

**A UBERIZAÇÃO E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO NO BRASIL**

LAVRAS-MG

2021

LUÍS GUILHERME RIBEIRO DE RESENDE

**A UBERIZAÇÃO E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL**

Monografia apresentada à
Universidade Federal de Lavras, como
parte das exigências do Curso de
Direito, para a obtenção do título de
Bacharel.

Prof. Ms. Daniel Teixeira Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2021**

RESUMO

O presente estudo busca compreender o fenômeno da Uberização e seu impacto nas relações de trabalho. Um tema atual que reflete sua importância na medida em que milhares de trabalhadores se encontram inseridos nessa nova estrutura de trabalho. Trata-se de um mercado digital, em que pessoas laboram em prol de plataformas tecnológicas. A pesquisa irá proporcionar diversos questionamentos acerca dessa relação de trabalho. Para as empresas digitais, como a Uber, o trabalho é informal e os trabalhadores são meros parceiros, ou seja, autônomos que gerenciam seu próprio negócio sem estarem subordinados a seus comandos. No entanto, o que se observa em realidade, é que os trabalhadores devem se sujeitar a diversos regramentos e algoritmos, não deliberando sobre nenhum fator determinante de legítima autonomia. Nesse sentido, pretende-se firmar o entendimento de que há uma relação empregatícia. Para isso analisa-se os elementos que caracterizam o vínculo de emprego, exigidos pela doutrina e pela legislação, quais são: subordinação, onerosidade, pessoalidade, pessoa física e não eventualidade.

Palavras chave: Uberização; Flexibilização; Precarização; Relação de Emprego; Uber; Subordinação.

ABSTRACT

This study seeks to understand the phenomenon of Uberization and its impact on work relationships. A current subject that reflects its importance as thousands of workers find themselves inserted in this new work structure. It is a digital market, in which people work for technological platforms, fleeing the traditional model of work organization. The research will provide several questions about this working relationship. For digital companies such as Uber, work is informal and workers are mere partners, that is, self-employed people who manage their own business without being subordinate to their commands. However, what is actually observed is that workers must be subject to different rules and algorithms, not deliberating on any determining factor of legitimate autonomy. In this sense, it is intended to confirm the understanding that there is an employment relationship. For that, the elements that characterize the employment relationship, required by the doctrine and by the legislation, are analyzed, which are: subordination, onerousness, personhood, natural person and non-event.

Keywords: Uberization; Flexibilization; Precariousness; Employment Relationship; Uber; Subordination.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 6 |
| 2 MUDANÇAS DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA | 8 |
| 2.1 O Fordismo/Taylorismo | 8 |
| 2.2 Da crise estrutural de 1973 ao Toyotismo | 10 |
| 2.3 A era da indústria 4.0 | 12 |
| 3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL | 14 |
| 3.1 Da relação de trabalho e relação de emprego | 17 |
| 3.2 Mudanças no conceito da subordinação | 18 |
| 4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO | 21 |
| 4.1 A empresa Uber no Brasil | 24 |
| 4.1.2 Desmistificando conceitos | 26 |
| 4.2 Relação empregatícia sob a ótica da uberização | 29 |
| 4.2.1 Pessoa física e personalidade | 30 |
| 4.2.2 Onerosidade | 32 |
| 4.2.3 Não eventualidade | 33 |
| 4.2.4 Subordinação | 34 |
| 4.3 Decisões judiciais | 39 |
| 5. CONCLUSÃO | 43 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 44 |

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o Brasil vivenciou períodos de lutas e limitações. O país alcançou a tão almejada projeção para o futuro através de conquistas importantes na área social. Através da CLT e da Constituição Federal de 1988 foram assegurados direitos como a jornada de trabalho máxima de oito horas diárias, o descanso semanal remunerado, o salário mínimo, as férias, a licença-maternidade, o adicional noturno, a indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa, bem como a organização sindical, permitindo que os trabalhadores se organizem em prol da reivindicação por melhorias de salário e melhores condições de trabalho ou para frear abusos por parte dos empregadores.

Destaca-se também, o reconhecimento do direito de greve, a aprovação do 13º salário, a proteção do trabalhador rural, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a proteção das mulheres através do período de licença maternidade em tempos de gravidez, como também a equivalência entre os gêneros por meio de um salário igual, sem distinção de sexo, e entre outros. Portanto, a CLT unificou as relações de trabalho, representando o maior patrimônio para todos os trabalhadores brasileiros.

No entanto, o país ainda enfrenta sérios problemas como as relações de trabalho informalizadas. Nessa modalidade, o vínculo de emprego não é reconhecido, não há carteira assinada, e por isso são excluídas todas as verbas e os direitos trabalhistas que foram conquistados através da luta dos trabalhadores juntamente com a CLT ao longo da história. O trabalho informal chegou a um percentual recorde de 41,3% da população ocupada, em 2019, atingindo cerca de 38,683 milhões de brasileiros, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).¹

A presente monografia tem como principal objetivo analisar o fenômeno da Uberização e seu impacto nas relações de trabalho. A discussão do tema é bastante atual, visto que incontáveis trabalhadores se encontram inseridos nesta modalidade.

Para isso, é fundamental que possamos compreender as mudanças ocorridas na forma de organização do trabalho ao longo da história, a partir dos sistemas Fordista e Taylorista, e principalmente, com o advento da tecnologia e da era conhecida como Revolução 4.0.

¹ SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE. **G1**, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2021.

Em seguida, discute-se acerca de noções de flexibilização do trabalho e sua consequente precarização. A ideia de flexibilidade percorre caminhos históricos no Direito do Trabalho, através de diversas mudanças nas legislações constitucionais e trabalhistas, como por exemplo, a recente Reforma Trabalhista.

Atualmente, em decorrência da Uberização, e somada ao uso das ferramentas digitais, a flexibilização desponta-se fortemente, alterando de forma significativa as condições dos trabalhadores no mercado digital.

A flexibilização do trabalho faz com que as organizações inseridas no contexto da Uberização, não reconheçam o vínculo empregatício de seus trabalhadores. Para as empresas digitais, o trabalho é informal e os trabalhadores são meros parceiros, ou seja, são autônomos que gerenciam seu próprio negócio pois não estão subordinados a seus comandos.

Logo, os trabalhadores não recebem qualquer tipo de proteção, visto que os direitos e verbas trabalhistas acima elencados não são alcançados, abrindo-se uma nova frente de luta por melhores condições pelos trabalhadores.

Desta forma, pretende-se investigar essa forma de organização do trabalho sob a análise da presença dos elementos que caracterizam o vínculo de emprego, exigidos pela doutrina e pela legislação, quais são: subordinação, onerosidade, pessoalidade, pessoa física e não eventualidade.

Para isso observemos a realidade prática dessa relação de trabalho, em especial sobre a atuação da Uber, desmistificando argumentos e contratos propostos por esta empresa que visam afastar o vínculo de emprego de seus motoristas a fim de se livrarem de encargos trabalhistas.

2 MUDANÇAS DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

O fenômeno da Uberização do trabalho surgiu através de uma série de mudanças marcadas pelo desenvolvimento tecnológico, descrevendo o mais novo padrão de organização de trabalho assinalado pela tecnologia. Para entendermos, é importante destacar essas alterações, através de uma contextualização histórica.

Nesse sentido, para isso, de forma cronológica, expõe-se a seguir os sistemas de organização do trabalho ao longo do tempo, a começar pelos modelos Fordista e Taylorista, marcados pela produção de automóveis, sucedendo uma crise estrutural em 1973. Depois, representando uma organização de produção em massa, porém de forma diversificada, destaca-se o modelo denominado Toyotismo. E por fim, com o advento do desenvolvimento tecnológico e avanço da internet, menciona-se o surgimento de uma nova era, a chamada era da indústria 4.0.

Através dessa nova era é que se alcança a presente relação de trabalho marcada pela Uberização, que engloba diversos trabalhadores em uma nova organização a partir dos avanços da tecnologia, um mercado digital.

2.1 O Fordismo/Taylorismo

A indústria automobilística se caracterizou por ser uma das pioneiras nos modos de organização da produção industrial. No começo, a produção de automóveis tinha traços meramente artesanais e individuais. O trabalhador, ou artesão, para conseguir produzir os automóveis deveria ter forte conhecimento ou experiência em mecânica, além de, obviamente, ter força física e mental.

Porém, com o passar dos anos, foram introduzidos novos métodos de produção, como a utilização de máquinas ou robôs, substituindo, portanto, os meios de produção artesanais para um meio de produção a fim de atender um potencial de consumo em massas. Surge, dessa forma, uma produção informatizada, em processo marcado por linhas de montagem, permitindo aos operários, colocados ao lado uns dos outros e frente a uma esteira rolante realizar o trabalho que lhe é imposto, parcelando assim as tarefas.²

² GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.

Essas transformações surgiram através de dois grandes modelos. Primeiramente, a organização de trabalho que chamamos de Taylorismo, criado pelo americano Frederick Winslow, cujo principal objetivo era racionalizar o trabalho e aumentar a produtividade. Esse sistema representou um modelo de produção em massa, de bens homogêneos, através de linhas de montagem de um automóvel.

Não menos importante, menciona-se o sistema Fordista, que foi um modelo criado pelo norte-americano Henry Ford, em 1914, dono de uma empresa de automotores. Esse modo de organização correspondeu a um desdobramento do Taylorismo de maneira aperfeiçoada, pois manteve-se a ideia inicial de produção em massa de bens homogêneos, visando alcançar a maior produtividade possível tendo como referência também a montagem de um automóvel. Nesse sentido:

Por meio desse modelo, Henry Ford conseguiu diminuir o número de problemas que afetavam a qualidade do produto a ser comercializado. Ao mesmo tempo, empreendeu uma nova dinâmica de produtividade ao conseguir fabricar uma quantidade de automóveis nunca antes observada. O sucesso de sua experiência acabou sendo empregado em outros campos da economia industrial. Consequentemente, a possibilidade lucrativa das indústrias aumentou de forma exorbitante.³

A diferença básica entre os modelos se destacava quanto ao ritmo de trabalho. Enquanto no Taylorismo o ritmo de trabalho baseava-se no rendimento individual de cada operário, com alta subordinação aos gerentes, no Fordismo o ritmo se amparava mais nas máquinas e na esteira, através de uma subordinação levemente atenuada.⁴

De forma geral, ambos os sistemas representavam a ideia de existência de um empregador com vasta quantidade de trabalhadores vinculados a sua empresa, em linhas de montagem que produziam do parafuso ao automóvel, com a premissa de elevar a produção em menor tempo possível. Assim, cada uma dessas linhas de montagem era composta por uma esteira rolante que movimentava o produto fabricado, e a cada movimento um operário desempenhava uma parcela da montagem do produto.

Houve, nesse sentido, uma revolução na fabricação industrial, pois a partir dessa ideia conseguiram otimizar o tempo que era desperdiçado na produção e por conseguinte fabricar

³ SOUSA, Rainer Gonçalves. "Fordismo e Taylorismo". **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/fordismo-taylorismo.htm>. Acesso em: 16 set. 2021.

⁴ BEZERRA, Juliana. Qual a diferença entre taylorismo, fordismo e toyotismo? **Diferença**. Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em: 16 set. 2021.

inúmeros automóveis em um curto prazo menor, gerando um custo-benefício excelente e grandes lucros.

O advento do fordismo/taylorismo simplesmente conquistou e dominou o mercado, influenciando todas as empresas de automóveis a seguirem esse modo de organização. A produção em massa elevou o número de empregos, porém, seu resultado contribuiu para um achatamento dos salários dos trabalhadores.

Em vista disso, apesar das empresas obterem lucros exorbitantes, seus recursos não eram destinados a melhorias por exemplo, das condições trabalho e da valorização dos operários, pelo contrário, pois a ideia do fordismo/taylorismo justificava-se pelo custo de produção e mão de obra baixo e alta produção em massa.

Nesse contexto, sendo os trabalhadores submetidos a condições cada vez mais precárias e mal remuneradas de trabalho foi-se abrindo margem para mudanças, de forma a evitar condições de opressão e exploração do trabalho. Os trabalhadores reivindicavam uma maior participação na organização da produção, através de sua valorização e integração ao processo produtivo.

O fordismo/taylorismo se mostrou incapaz de solucionar esses problemas, provocando seu enfraquecimento e uma nova estrutura de organização de produção, denominada Toyotismo.⁵

2.2 Da crise estrutural de 1973 ao Toyotismo

Os meios de organização de produção do fordismo/taylorismo possibilitaram um grande acúmulo de capitais pelas empresas automobilísticas. Porém, em decorrência da crise estrutural surgida na década de 70, esta trouxe consigo um deslocamento do capital para as finanças, surgimento do excesso de capacidade de produção, perda de lucratividade, diminuição das taxas de capital, elevação do desemprego estrutural e precarização do trabalho. Nesse sentido, afirma o sociólogo Marcos Augusto de Castro Peres:

A crise estrutural ocorrida no final da era fordista era resultado, ainda, do sentido destrutivo da lógica do capital, verificado na tendência decrescente do valor de uso das mercadorias e na exploração cada vez maior do trabalhador, caracterizada pela intensificação do trabalho e da deterioração das condições laborativas. Um modelo de produção no qual vigora um desrespeito evidente pela força humana que trabalha e cujos produtos têm cada vez menos vida útil (onde se observa um

⁵ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.

menosprezo também pelo público consumidor, peça fundamental do lucro mercadológico), não poderia ter outro fim senão o perecimento.⁶

A partir disso os sistemas produtivos do fordismo/taylorismo tiveram de ser reestruturados, sem, no entanto, perder sua essência e seus pilares. “Tratava-se, para o capital, de reorganizar o ciclo reprodutivo preservando seus fundamentos essenciais”.⁷

Nesse contexto, foi se alterando a lógica da organização de produção. No modelo fordista era nítida a separação da elaboração e da execução. Os operários lidavam apenas com os meios de execução, ou seja, sua função consistia em meramente controlar o funcionamento das máquinas. Estes não tinham poder de decisão ou de gerenciamento, bastando sua força para executar o que lhes cabiam.

Através das lutas por melhores condições percebeu-se que os operários poderiam se integrar ao processo produtivo, e assim, houve um rompimento dessa lógica de organização. Nesse sentido, observemos o trecho:

Os operários tinham se mostrado capazes de controlar diretamente não só o movimento reivindicatório, mas o próprio funcionamento das empresas. Eles demonstraram, em suma, que não possuem apenas uma força bruta, sendo dotados também de inteligência, iniciativa e capacidade organizacional. Os capitalistas compreenderam que, em vez de limitar a explorar a força de trabalho muscular dos trabalhadores, privando-os de qualquer iniciativa e mantendo-os enclausurados nas compartimentações estritas do taylorismo e do fordismo, podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtudes da inteligência.⁸

Por meio dessa ideia de maior integração dos trabalhadores ao processo produtivo surgiu-se o Toyotismo. Acerca da temática, pode-se dizer que, “se antes se procurava manter o operário longe das decisões organizacionais relacionadas à produção, no Toyotismo há uma inversão de valores, com a valorização do operário participativo”.

O Toyotismo recebeu essa nomenclatura por causa da fábrica da Toyota. Esse modelo também tinha como referência a montagem de um automóvel, porém contava com uma produção diversificada, e diferentemente do Fordismo, o trabalhador realizava múltiplas tarefas.

⁶ MORAIS, J. K. C. DE; MOURA, D. H. DO TAYLORISMO/FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: IMPLICAÇÕES DOS REGIMES DE ACUMULAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO. **Revista Labor**, v. 1, n. 17, p. 62-72, 31 jul. 2017. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licqui2n/do-fordismo-taylorismo-a-acumulacao-flexivel>. Acesso em: 10 nov. 2021.

⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999, p. 36.

⁸ *Ibidem*, p. 44-45.

Não havia espaço, portanto, para um operário meramente executor, pois simplesmente não era mais lucrativo. Houve uma flexibilização profissional, surgindo a ideia de um trabalhador polivalente, que conhece e participa ativamente do sistema produtivo, reforçando a cooperação dos funcionários dentro da empresa e aumentando a eficiência e produtividade do trabalho.⁹

2.3 A era da indústria 4.0

Com o passar do tempo, mudanças foram ocorrendo, e por meio do desenvolvimento tecnológico os modelos acima praticamente se esgotaram. A inovação tecnológica trouxe consigo o avanço da internet, essencial para possibilitar que as empresas organizassem seu modo de produção e organização do trabalho através da tecnologia.

Como consequência, foi desenvolvido a chamada automação industrial e a big data, representando uma nova era da informação e da produção, denominada Indústria 4.0.

Automação industrial é o emprego de tecnologia para realização de tarefas de controle de mecanismos e funções com o objetivo de otimizar processos produtivos. Ela integra as áreas eletrônica, mecânica com a tecnologia da informação (TI) e é responsável por aumentar a produtividade e assegurar a competitividade das indústrias no mercado. [...] O termo “indústria 4.0” surgiu no ano de 2011, em uma feira de Hannover, na Alemanha. O conceito se baseia na descentralização do controle dos processos produtivos, utilizando a tecnologia e a automação como forma de conectar todos os processos da operação. Isso com a finalidade elevar a produção do negócio e ainda reduzir seus custos.¹⁰

O fenômeno Big Data proporcionou grandes vantagens para as empresas em um mercado altamente concorrido, por se tratar de uma tecnologia que consegue captar rapidamente um número considerável de informações, que auxiliam as empresas a direcionarem de forma mais assertiva seus negócios. Dentre essas vantagens, cita-se a redução de custos quanto à gestão orçamentária, a otimização de riscos corporativos, um maior resultado em marketing e vendas, entre outros.¹¹

Além disso, mediante a inovação tecnológica, surgiu-se também, o conceito de “*gig economy*”, considerado uma forma de emprego alternativa ou temporária.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ SOUZA, Gabriel. **Acoplast Brasil**. O que é automação industrial? Qual o seu impacto nas indústrias? Disponível em: <https://blog.acoplastbrasil.com.br/automacao-industrial/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

¹¹ **NEOWAY**. Big Data: o que é, importância e como aplicar na sua empresa. Disponível em: <https://www.neoway.com.br/blog/o-que-e-big-data/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

O conceito de *gig economy* engloba as formas de emprego alternativo, que vão desde a prestação de serviços por aplicativo ou o trabalho de freelancers, por exemplo. Por essa definição já dá para dizer que esse tipo de trabalho faz parte de uma das várias revoluções do trabalho que foram impactadas pela tecnologia. [...] Com as mudanças provocadas pelo desenvolvimento tecnológico, a previsão era de um aumento exponencial no número de contratados autônomos e temporários. Inclusive, segundo esta pesquisa publicada na CNN em 2017, a *gig economy* já representava 34% da força de trabalho nos Estados Unidos e, em 2020, deve atingir 43% do total.¹²

Conforme o sociólogo Ricardo Antunes esse momento se consolida como uma fase da era informacional-digital, em que celulares, *tablets* e *smartphones* controlam e supervisionam a produção. Porém, apesar das vantagens proporcionadas, percebe-se que por meio dessa expansão exponencial das tecnologias digitais os meios de organização do trabalho trouxeram consigo certos problemas, como a chamada “escravidão digital”, termo criado pelo próprio Ricardo Antunes, que expõe a superexploração e precarização do trabalho, representando o mais “novo proletariado de serviços”.

Teremos, então, ampliação de trabalho morto, através do uso intensificado do maquinário informacional-digital (“internet das coisas”, inteligência artificial, impressão 3D, geração 5D, big data, etc), que passará a comandar todo processo produtivo (no sentido mais amplo possível), com a conseqüente redução quantitativa do trabalho vivo, através da substituição pelo mundo maquínico, tornando maior a superfluidade dentro da classe trabalhadora. Novas máquinas-ferramenta automatizadas e robotizadas, agora sob impulsão algorítmicas, expulsarão enormes contingente de trabalho.¹³

Nesse sentido, tudo passou a ser internalizado e coisificado, ou seja, a internet passou a controlar e gerenciar o trabalho. Como consequência, surgiu-se o atual fenômeno da Uberização do trabalho, que será abordado a frente, mas que basicamente transforma serviços por meio de um aplicativo, intermediando a oferta e a demanda, atingindo diversos trabalhadores em todo país.

¹² **RUNRUN.IT**. Gig economy: a revolução nas relações de trabalho, 2019. Disponível em: <https://blog.runrun.it/gig-economy/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

¹³ **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-multidão-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 11 nov. 2021.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Pode-se dizer que a inovação tecnológica e o seu desenvolvimento nas relações de trabalho no Brasil trouxeram mais tempo e mais liberdade para os trabalhadores. Porém, o que se observa na realidade, é uma relação obscurecida entre desenvolvimento tecnológico e precarização do trabalho, marcada por eliminação de direitos de forma invisível nesse meio. E fala-se em precarização invisível do trabalho justamente porque essas relações são mascaradas através de uma noção de flexibilização.

Entender a noção de flexibilização e precarização é fundamental para compreender como funciona a Uberização, que vai muito além de uma economia digital. Não se trata de um conceito novo, infelizmente a questão da flexibilização do trabalho está presente nas próprias leis constitucionais e trabalhistas, por meio de normas antigas até as mais recentes, como a reforma trabalhista de 2017.

A princípio, destaca-se o art. 7º, VI, da Constituição Federal de 1988, ao preconizar “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.¹⁴ Ora, fica claro aqui uma situação de flexibilização, ao evidenciar que o salário pode ser alterado.

Além disso, cita-se o Decreto 2.100/96¹⁵, tornando a público que a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁶ deixou de vigorar no Brasil, deixando o país cumprir a norma a partir de novembro de 1997. Em resumo, a Convenção de 158 tratava da extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado e a vedação da dispensa sem justa causa e arbitrária.

Ademais, e não menos importante, outro marco significativo de flexibilização de normas do trabalho veio com a Lei nº. 13.429/2017, a chamada “Lei da Terceirização”, no qual alterou o conceito de trabalho temporário por meio de seu art. 2º:

¹⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

¹⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 2.100, de 20 de dezembro de 1966**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

¹⁶ OIT. **Convenção nº 158**, Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. ¹⁷

O art. 10 da referida lei preconiza: “Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário”. ¹⁸

Lado outro, tal lei dispõe sobre o trabalho temporário e “permite” a contratação de funcionários terceirizados para realizar atividades-fim, ou seja, atividades essenciais dentro de uma empresa. Em suma, reduz os custos de uma mão de obra para o empregador, que sequer terá encargos trabalhistas para com o empregado que irá substituir a mão de obra essencial. No mesmo sentido:

A terceirização consiste em um regresso que, além de reduzir direitos, vai significar a exposição do empregado a situações adversas: doenças laborais, redução de salário, até mesmo morte no trabalho. Há ainda que se acrescentar que o Estado passará a ser o principal responsável por amparar esse trabalhador. ¹⁹

Estima-se de que a cada dez acidentes de trabalho no Brasil, oito acontecem, em média, com funcionários terceirizados, de acordo com a secretária nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Graça Costa, baseada em pesquisa da CUT, em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). ²⁰

Cabe observar também, que dentro de uma empresa, a depender da forma de contratação, seja contratação direta ou terceirizada, mesmo que exercendo funções similares, podem haver diferenças na forma de tratamento ou de direitos previstos entre ambos os contratados dentro de uma empresa, contribuindo cada vez mais para com a precarização dos empregados, que se vê como uma mercadoria ao ser terceirizado.

¹⁷ BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ GONZAGA, Álvaro Luiz Travassos de Azevedo; STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Justificando**. 10 motivos para combater a terceirização e a precarização de direitos do trabalhador. Disponível em: <https://www.justificando.com/2016/12/01/10-motivos-para-combater-terceirizacao-e-precarizacao-de-direitos-do-trabalhador/>. Acesso em 11 nov. 2021.

²⁰ RABELO, Katiana; SOARES, Danyele. 80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados, diz CUT. **Exame**, 29 abr. 2015. Disponível em: <https://exame.com/brasil/80-de-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados-diz-cut/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

Por fim, a maior marca de flexibilização do trabalho veio com a Reforma Trabalhista de 2017, a Lei Federal nº 13.467/2017. Destaca-se aqui, as principais alterações das normas trabalhistas em desfavor do obreiro:

1. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (mesmo que menos favorável); 2. Negociado em norma coletiva sobre o legislado, podendo reduzir o intervalo intrajornada (garantido o mínimo de 30 minutos); 3. Modificação do conceito de grupo econômico e da sucessão, implicando diretamente a configuração desses conceitos e suas responsabilidades pelas dívidas trabalhistas; 4. Conceito de trabalho intermitente e sua regulamentação; 5. Exclusão dos teletrabalhadores das horas extras, intervalo, hora noturna e adicional noturno; 6. Jornada 12x36 por acordo individual escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva; 7. Banco de horas por acordo individual escrito entre patrão e empregado para compensação em até 6 meses; 8. Supressão do pagamento das horas de deslocamento do empregado (*in itinere*).²¹

Frisa-se, portanto, para que o trabalhador possa adentrar no mundo do trabalho este deve-se sujeitar a muitas dessas normas trabalhistas, que, sobre o preceito da “flexibilização”, favorecem os grandes empresários, e, em certa medida acaba com direitos sociais históricos alcançados, contribuindo a precarizar o trabalho e a fragilizar a cada vez mais a figura do empregado hipossuficiente.

Todos os elementos e todas as mudanças elencadas acima acabaram por refletir na caracterização do fenômeno da Uberização, na medida em que esta está ligada diretamente com as noções de flexibilização do trabalho e de empreendedorismo, como se os trabalhadores da Uber gerenciarem o seu próprio trabalho, ou seja, um microempreendedor que administra sua própria vida para viver.

Nesse sentido, o que deve ser observado a partir daqui, é que a flexibilização decorrente da Uberização carrega contra os motoristas de aplicativos uma falsa sensação de “autogerenciamento” do trabalho, afastando-se o conceito de subordinação presente na relação de emprego. Vejamos o comentário de Francisco Meton Marques de Lima:

A caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego.²²

²¹ SANTOS, Vanessa S.; FERREIRA, Grace Emmanuelle M. de Sá; NALI, Magna Regina Carvalho. Reforma Trabalhista e Flexibilização dos Direitos Laborais. **Jus.com.br**, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92304/reforma-trabalhista-e-flexibilizacao-dos-direitos-laborais>. Acesso em: 16 de setembro de 2021.

²² LIMA, Francisco Meton Marques de Lima. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 59.

. Portanto, com o intuito de se evitarem gastos, as empresas não estão reconhecendo o vínculo empregatício entre elas e o trabalhador, tratando essa relação como um mero trabalho informal.

3.1 Da relação de trabalho e relação de emprego

Embora haja confusão entre os termos “relação de trabalho” e “relação de emprego”, reside entre eles uma distinção muito importante para o Direito do Trabalho e para a aplicabilidade das normas trabalhistas.

É verdade que uma expressão engloba a outra, ou seja, a relação de trabalho é um gênero que acomoda a relação de emprego. Nesse sentido, a relação de trabalho refere-se a todas as modalidades de contratação de trabalho humano modernamente legais.

Portanto, a relação de trabalho engloba o trabalho eventual, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho avulso, e até mesmo outras formas de prestação de labor, como o estágio, como o trabalho de jovem aprendiz, entre outras. Traduz, dessa forma, um gênero que contém todas as formas de pactuação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.²³

Por outro lado, a relação de emprego é apenas uma das espécies de relação de trabalho juridicamente configuradas. Esta “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes”.²⁴

Para que se distinga uma relação de emprego é preciso que se observe certos critérios ou requisitos caracterizadores para a sua configuração, apresentados pela doutrina, quais são: pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação hierárquica e onerosidade.

Desde logo, é essencial que todos esses elementos estejam presentes em sua realidade fática-jurídica para que exista uma relação empregatícia, de modo que a ausência de apenas um deles já o descaracterize. Nesse sentido, dispõe os arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

²⁴ *Ibidem*, p. 334.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
25

Observemos, portanto, que reunidos os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, e onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao tomador) será empregado o prestador de serviços. Essa diferença, é fundamental para definir as consequências acerca do tratamento jurídico a ser dado para essa modalidade.

O vínculo empregatício é regulado pela Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, garantindo ao empregado diversos direitos, como: pagamento do salário até o quinto dia útil; férias de 30 dias uma vez ao ano; pagamento do 13º salário; recebimento por horas extras trabalhadas; ao menos uma folga por semana sem desconto salarial; licença maternidade de 120 dias com estabilidade de emprego por até 5 meses após o parto; direito a folga em casos de casamento, alistamento militar ou morte de um parente próximo; aviso prévio em caso de encerramento do contrato; direito ao seguro desemprego em caso de demissão, entre outros.

Assim sendo, a proteção trabalhista conferida pela CLT por meio desses direitos irá depender da relação de trabalho pactuada. Logo, ao contrário de uma relação de emprego, trabalhos informais ou trabalhos autônomos, por exemplo, não receberão a mesma proteção legislativa. Isso será muito relevante para analisarmos a relação entre os trabalhadores e empresas como a Uber, ifood, Rappi, entre outros.

3.2 Mudanças no conceito da subordinação

O fenômeno da Uberização não é regulamentado pela legislação brasileira. Diante da falta de amparo jurídico sobre o tema, vários trabalhadores recorrem ao Judiciário para solucionarem problemas advindos desse modelo de organização do trabalho, na busca pelos seus respectivos direitos e garantias trabalhistas.

No entanto, há muita divergência acerca da existência (ou não) do vínculo empregatício a respeito da Uberização, gerando decisões e interpretações opostas dentre os tribunais em torno do país.

²⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

Apesar da carência na legislação, destaca-se uma mudança legislativa relevante sobre o assunto. A lei 12.551/2011 modificou o art. 6º da CLT, que passou a vigorar da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.²⁶

Percebe-se que o Direito do Trabalho equiparou os meios pessoais e diretos de comando com os meios telemáticos e informatizados de comando para fins de subordinação jurídica.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho está julgando um caso referente ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e Uber. O julgamento do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066 permanece pendente porque os ministros pediram vista.

No entanto, o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso, já proferiu seu voto, confirmando a existência do vínculo. Para o ministro, o parágrafo único do art. 6º da CLT deve ser aplicado aos casos que envolvam a Uberização, pois o dispositivo jurídico se amolda perfeitamente a estes casos.²⁷

Na mesma toada, afirma o procurador e professor do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho Rodrigo Carelli, "esse dispositivo legal equipara esse tipo de controle à subordinação direta para caracterizar a condição de empregado". São trabalhadores controlados via aplicativo, que faz as vezes de chefe, ou melhor, nada mais é do que a voz eletrônica do empregador."²⁸

Logo, a supervisão de um trabalho pode-se dar por meio do uso de uma tecnologia, ou seja, de um monitoramento eletrônico, em que não é mais obrigatório caracterizar um dos requisitos empregatícios a vigilância tradicional pessoal. É o que vem sendo chamado de

²⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

²⁷ BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. **Conjur**, 02 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>. Acesso em: 11 nov. 2021.

²⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **O Romantismo e o canto da sereia: o caso IFood e o Direito do Trabalho.** [Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul]. Disponível em: <https://prt24.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ms/1049-artigo-o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 11 nov. 2021.

subordinação telemática ou algorítmica, programadas por meio de um aplicativo. Nesse sentido afirma a advogada Raienne Liberal Coutinho:

Desse modo, pensar na relação de emprego considerando apenas a existência de ordens diretas e hierarquizadas, típicas do modo de produção fordista, é desconsiderar a evolução pelo qual passa a subordinação jurídica. Mais do que isso, é adotar um discurso neoliberal de restrição aos direitos fundamentais trabalhistas. Isso porque, a partir da reestruturação produtiva e da ascensão de modelos econômicos neoliberais tem ocorrido uma tentativa de retrocesso à dimensão clássica da subordinação jurídica, com redução, por consequência, do alcance do Direito do Trabalho.²⁹

Todas essas considerações são muito importantes para discutirmos a relação de trabalho dessas plataformas digitais, pois há argumentos que são comuns entre as empresas de aplicativos com intuito de fugirem da regulação e de encargos trabalhistas.

Fato é que, quem detém o domínio dos algoritmos são as próprias plataformas digitais, de modo que somente elas sabem efetivamente quais os comandos e critérios utilizados na programação do trabalho dos motoristas, o que muitas das vezes, fica obscurecido, possibilitando que as empresas ocultam a verdade dos algoritmos para não fornecer provas que a comprometam.³⁰

A Uber, por exemplo, assegura que seus motoristas não são seus funcionários, concebendo-os como meros “empreendedores”, “autônomos” ou “parceiros”. Voltamos na questão da flexibilização, em que empresas desse ramo propõem um discurso enganador de “autogerenciamento” dos trabalhadores, como se estes gerenciarem o próprio negócio, afastando-se a subordinação.

Apesar disso, a presente pesquisa norteia-se com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma ou o chamado contrato-realidade. Segundo Américo Plá Rodriguez: “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”³¹

Portanto, é de suma importância que se preze o que acontece no plano real em detrimento ao que está escrito em um documento ou contrato, em proteção ao trabalhador, principalmente no estudo das relações de trabalho oriundas de plataformas digitais.

²⁹ COUTINHO, Raienne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021, p. 118. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em 11 nov. 2021.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora LTDA, 2015. p. 339.

4 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A mais nova forma de gerenciamento e organização, a chamada Uberização descreve um padrão de sistematização da forma de trabalho em função dos avanços tecnológicos. Embora o termo tenha origem ligada à atividade da sociedade empresária Uber, por causa de sua enorme visibilidade, sua expressão reflete uma tendência que perpassa o mundo do trabalho de forma global, envolvendo uma configuração contemporânea de negócios através de um aplicativo. Dentre as mais conhecidas e sucedidas empresas podemos citar o Cabify, Ifood, Airbnb, Rappi, entre outros.

Introduzindo serviços intermediados por meio de um aplicativo, de uma plataforma ou de um site, essas empresas proporcionam aos clientes o acesso rápido por meio de celulares e tablets, trazendo maior comodidade e exigindo “menos burocracias”. Se antes os usuários precisavam se dirigir até as agências prestadoras de serviço para conseguir contratação, agora todo esse trâmite pode ser resolvido pelo seu celular.

Além disso, outra característica que vem sendo proposta por essas empresas é a de sustentabilidade, através da chamada economia do compartilhamento. Em um contexto já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, superando a lógica de consumo em massa e de acúmulo de bens, a economia do compartilhamento otimiza o uso de recursos por meio do uso da tecnologia da informação, passando a privilegiar novas formas de acesso a bens e serviços.³²

A ideia de economia de compartilhamento está inteiramente vinculada à internet e às tecnologias relacionadas à Revolução 4.0. Segundo a professora de sociologia Juliet Schor, o consumo compartilhado teve como marco inicial as operações do e-Bay, um site que conecta pessoas dispostas a vender algo usado a consumidores com potencial interesse em adquirir esses produtos. Essa ideia inspirou o surgimento de diversas empresas com modelos de negócios ligados às plataformas digitais.³³

³² SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol. 08, nº 4. ISSN 2317-7721 p.1757-1777, 2016. Disponível em: <https://itsrio.org/wp-content/uploads/2017/01/Artigo-Economia-Compartilhamento-CAF-RL-Direito-da-Cidade.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

³³ SCHOR, J. Debatendo a economia compartilhada. In: KIRA, B.; DE PAULA, P. C. B.; ZANATTA, R. A. F. **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba, Editora Juruá, 2017.

As plataformas digitais assumem uma posição de intermediários, permitindo uma conexão sem precedentes entre prestadores de serviço e clientes, anteriormente inalcançável pelos modelos tradicionais de divulgação e anúncio de serviços.

No caso da Uber, sua plataforma digital representou uma verdadeira revolução no mercado de trabalho no mundo inteiro, conectando uma multidão de motoristas que prestam serviço de transporte particular urbano a inúmeros usuários demandantes destes serviços.

Apesar do sucesso, é preciso destacar outra face dessas organizações. Em vez de promoverem a igualdade, muitas destas empresas da chamada economia compartilhada estão promovendo uma forma desprotegida e vulnerável no sentido de um trabalho mal remunerado e precário, com promessas de sustentabilidades que se tornam vazias.³⁴

Para Ludmila Costek Abílio, doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP e professora da PUC-Campinas, a Uberização não surge com a economia digital:

Suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da *uberização* – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluindo aí custos e ganhos) dessa conexão.³⁵

A Uberização é oriunda de uma flexibilização já existente no mundo do trabalho, seja na eliminação de direitos, seja na transferência de riscos e custos para o trabalhador. Assim como houve na Reforma Trabalhista, surge-se aqui a ideia de que é necessário flexibilizar as relações de trabalho para combater o desemprego.

De fato, é correto afirmar que as empresas conseguiram por meio de suas plataformas proporcionarem uma importante fonte de renda para muitos trabalhadores, sobretudo os desempregados. Porém, apesar disso, desponta-se a mais clara precarização do trabalho.

Atualmente, a jornada máxima de 8 horas parece distante da realidade de diversos trabalhadores das mais diversas qualificações e remunerações. Assim, escreve o historiador Roberto Santana Santos:

³⁴ **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticia> É possível resistir à "uberização"?as/573190-e-possivel-resistir-a-uberizacao. Acesso em: 11 nov. 2021.

³⁵ **ABÍLIO, Ludmila Costek**. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**, 01 mar. 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 11 nov. 2021.

O Uber é o suprassumo dos desejos dos empresários, por estabelecer uma clara relação de trabalho sem proteção laboral, convertendo o trabalhador em “responsável” pela sua própria remuneração. Com a miserável remuneração das corridas do Uber, um/uma motorista do aplicativo trabalha em média de 10 a 12 horas por dia. Não há qualquer tipo de lei trabalhista que dê conta de proteger os motoristas de aplicativos, até porque, como ressaltamos, do ponto de vista legal essa modalidade de trabalho sequer existe para a legislação trabalhista e de trânsito brasileira.³⁶

A Uberização do trabalho não reconhece o vínculo empregatício de seus motoristas, sob o argumento de que não há subordinação jurídica entre ambos. Como se verá adiante, trata-os como meros “parceiros”, como se eles participassem e decidissem os rumos dos negócios em conjunto com as empresas.

Por meio de suas plataformas estão inseridos uma imensidão de trabalhadores na condição de autônomos, donos de seu próprio negócio e dos meios de produção. Condição essa, na verdade, ilusória, pois o motorista deve disponibilizar seu próprio carro, o celular, arcar com a manutenção do veículo, com a gasolina e com o seguro obrigatório. Não possuem o direito à hora extra, auxílio financeiro ou reembolso para a manutenção e conserto dos veículos utilizados, ou quaisquer tipos de intervenções auxiliares por parte das empresas.

Para aqueles que trabalham a noite não há direito ao adicional noturno, como também não receberão qualquer tipo de auxílio se por acaso sofrerem algum tipo de assalto ou acidente. Se ficarem doentes, os motoristas simplesmente perdem dinheiro, não havendo o que fazer. Segue abaixo o discurso de André dos Santos, motoboy, que corrobora essa situação:

Quem tem disposição realmente consegue ganhar dinheiro. Mas tudo o que acontece depende de você: se cair e se machucar, você está sozinho; se chover e não trabalhar, não ganha nada. Se morrer, ninguém vai pagar o seguro para sua família, ninguém vai ligar para sua mulher³⁷

Pessoas que queiram adentrar nesse mercado precisam abrir mão de seguro-desemprego, férias remuneradas e fundo garantia. E mais, os trabalhadores “uberizados” seguem o que se chama na Inglaterra de “contrato de zero hora” ou “recibos verdes” em Portugal. Nessas modalidades de trabalho, os trabalhadores somente recebem pelas horas que efetivamente trabalham. O tempo que eles ficam esperando para serem chamados não é contabilizado como horário de trabalho. Fica nítido, portanto, que essa informalidade retira do trabalhador todos os seus direitos e se faz aflorar a falsa ideia de um empreendedor.

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC NEWS Brasil**, 22 mai. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em 11 nov. 2021.

Em entrevista exclusiva ao Congresso em Foco, o sociólogo Ricardo Antunes criticou o fenômeno da Uberização e mencionou a morte de um trabalhador que estava realizando entregas por meio do aplicativo Rappi:

Essa forma que nós hoje denominamos como “uberização do trabalho” é o mascaramento de relações assalariadas, que assumem a aparência do trabalho do empreendedor, do trabalho do prestador de serviços, dos trabalhos desprovidos de direitos. Nós vimos recentemente a morte de um trabalhador que estava entregando alimentos do Rappi. Quando ele começou a se sentir mal, não teve nenhum tipo de atendimento digno dentro da empresa para a qual estava entregando aquilo que foi solicitado a essa empresa, não teve atendimento por parte do serviço público de saúde, e essa é a tragédia dos trabalhadores, digamos assim, “uberizados”.³⁸

Assim, é importante refletir até que ponto a flexibilização do direito no caso da Uberização está sendo (in)adequada aos trabalhadores, pois ao invés de emancipá-los, estão cada vez mais dificultando suas condições mínimas de trabalho.

4.1 A empresa Uber no Brasil

Apesar de diversas empresas atuarem no mercado digital, optou-se na presente pesquisa por uma análise especialmente debruçada na atuação da empresa Uber, pois este é um dos aplicativos mais populares entre as pessoas, atingindo uma imensidão de pessoas em todo planeta.

A Uber é uma empresa multinacional prestadora de serviços eletrônicos de transporte. Sua origem se deu através de uma situação do cotidiano, quando em 2009, os fundadores Garrett Camp e Travis Kalanick ao participarem de uma conferência em Paris, tiveram dificuldades de pegar um táxi, um transporte coletivo e um motorista particular.

Assim, pensaram na possibilidade de conseguirem através de um toque no celular contratar um motorista particular. O objetivo era facilitar a forma de se locomover entre as pessoas. Iniciando-se um projeto na cidade de São Francisco nos Estados Unidos, tiveram a ideia de criar um aplicativo para facilitar a locomoção das pessoas.³⁹

A Uber chegou ao Brasil em 2014 junto à Copa do Mundo de Futebol sediada no país, inicialmente na cidade do Rio de Janeiro, e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte

³⁸ **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-multidão-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 11 nov. 2021.

³⁹ **KALANICK, T.** Fatos e dados sobre a Uber. **UBER BLOG**, 14 jul. 2016. Disponível em: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em: 03 set. 2021.

e Brasília. A plataforma se espalhou pelo país, quando em 2016, estava presente em 26 cidades do Brasil. Atualmente, o aplicativo está disponível em mais de 500 cidades pelo país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas.⁴⁰

Para ser um motorista da Uber é necessário que o interessado tenha carteira de habilitação com autorização para exercer atividade remunerada (EAR), e por meio de uma checagem de informações e segurança, necessário fazer seu cadastro no site, bem como cadastrar um veículo que cumpra os requisitos de cada categoria e cidade e inserir o documento (CRLV) no aplicativo.

Para os usuários basta ter um smartphone com acesso à internet para baixar o aplicativo da Uber e instalá-lo. Depois é necessário cadastrar-se, e para chamar um carro, é só abrir o aplicativo, escolher para onde você quer ir e apertar um botão para solicitar uma viagem.⁴¹

Todos os motoristas são avaliados de acordo com as notas atribuídas pelos clientes para cada viagem, criando-se uma classificação da média qualitativa entre aqueles. Caso um motorista parceiro não consiga manter sua nota acima de um mínimo esperado, ele pode ser desativado da plataforma.⁴²

Segundo o site oficial da Uber, “seu objetivo é oferecer, por meio da plataforma, opções práticas e acessíveis de mobilidade e delivery para todos os nossos usuários”.⁴³ Além disso, são designados como “parceiros” os motoristas de sua empresa, de modo que o seu serviço é realizado com autonomia:

A Uber é uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como as pessoas se movimentam. Ela conecta usuários e motoristas parceiros por meio de seu app. (...) Quando ele (o motorista) dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser.⁴⁴

A Uber nega de que se trata de uma empresa de transporte e de que emprega motoristas. Segundo eles, a Uber não compete com táxis, pois na verdade se trata de uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.⁴⁵

⁴⁰ UBER, Equipe. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ *Ibidem*.

4.1.2 Desmistificando conceitos

Embora a Uber se coloque como uma empresa de tecnologia pois simplesmente atua por meio de uma plataforma que conecta motoristas e consumidores, essa se organiza, como uma autêntica empresa de transporte particular de pessoas, sendo esta sua atividade principal. Tanto é que, seus proveitos financeiros não advêm do cadastramento de usuários em seu aplicativo para anúncio individual de seus serviços, mas da efetiva realização das corridas.⁴⁶

Além disso, designar os motoristas como seus “parceiros” soa com uma ironia por parte da Uber. Efetivos parceiros são aqueles que decidem os rumos dos negócios em conjunto, observando-se o que seria melhor para ambas as partes. Neste caso, os interesses da Uber se chocam diretamente com os interesses de seus trabalhadores:

Ademais, a plataforma é responsável pela prefixação, unilateral, do preço das corridas e da tarifa a ela revertida, incumbindo-se ainda da cobrança do valor por ela calculado, do desconto da tarifa e do posterior repasse do remanescente ao motorista. Além de não gozarem da liberdade de fixação dos preços de seus serviços, os motoristas da Uber não têm acesso a uma clientela própria, pois esta é monopolizada e capturada pela própria Uber. Não se contrata o serviço de um motorista específico, individualmente considerado, mas o padrão de serviço oferecido pela Uber, que é representada pelos motoristas a ela cadastrados e por ela selecionados.⁴⁷

Como se pode observar essa autonomia conferida aos motoristas é na verdade mitigada, pois estes não gozam da liberdade de fixação dos preços de seus serviços, não possuem uma clientela própria e não são individualmente considerados. Por outro lado, os administradores do aplicativo obtêm lucros sem grandes investimentos, atendendo muito mais a seus interesses em contraste aos interesses dos trabalhadores que insistem em chamá-los de “parceiros”, isentos de responsabilidades para estes.

Ainda que não estejam sujeitos a uma jornada fixa obrigatória, esses trabalhadores executam, em muitos casos, jornadas exaustivas, pois o único meio de aumentar seus ganhos será dedicando mais horas de trabalho para realizar um número cada vez maior de corridas.

⁴⁶ IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS; I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES, TTMMs – Belo Horizonte. [Recurso eletrônico on-line]. Tema: Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/k7bhb2vw/o42q9d39/lxY7zqE8W6909HTx.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 25.

Tudo isso em virtude da falta de autonomia, pois os motoristas da Uber não possuem a prerrogativa de fixar os preços de suas corridas, de conquistar e expandir sua própria clientela e de potencializar os lucros de seu próprio negócio pelo investimento na qualidade de seus serviços.⁴⁸

Nesse sentido, afirma Josiane Caldas Kramer, em sua dissertação de mestrado:

A promessa dos aplicativos que proporcionam aos seus parceiros a possibilidade de tornarem-se os seus próprios chefes, donos do negócio, podem de fato apresentar-se com uma maneira de dissimular a dura realidade, em que os ditos parceiros passam a ser explorados através de reduzidas contraprestações financeiras e totalmente desprovidos das garantias que gozam o trabalhador formal, quando de outro lado empresas intermediadoras auferem lucros exorbitantes resultantes do não pagamento de tributos que são exigidos de seus concorrentes formais e principalmente da exploração do trabalho de outrem, reforçando a concepção de que a tecnologia beneficia sobretudo ao grande capital, e é esta também sem dúvida, uma de suas grandes contradições.⁴⁹

A empresa Uber detém em média cerca de 20 a 25% do valor cobrado pela corrida. Willian Testa, motorista exclusivo da Uber a mais de três anos afirma que as taxas cobradas pela Uber estão cada vez maiores e tem praticamente dificultado sua atividade: “Cada vez que faço uma corrida percebo que o valor que fica pra Uber está cada vez maior – o valor da taxa ultrapassou muito os 25% que eram cobrados antes”, afirma.⁵⁰ Percebe-se que o valor é estabelecido unilateralmente pela Uber, o que reforça cada vez mais essa falsa ideia de parceria e autonomia do trabalhador.

Infelizmente muitos trabalhadores são seduzidos por esse discurso de flexibilidade e de autogerenciamento, proposto pelas plataformas digitais. Em maio de 2019, a BBC News Brasil foi às ruas de São Paulo para conversar com vários trabalhadores que atuam nesse setor.

Durante as conversas com a reportagem, ao serem indagados por que trabalham com essas plataformas muitos argumentaram que: "O trabalho é a gente que faz". Pois, segundo

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 24/03/2017, p. 86-87. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/trabalhoConclusaoWS?idpessoal=31194&idprograma=40001016017P3&anobase=2017&idtc=44>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁵⁰ CARVALHO, Isadora. Em meio a ‘greve’ de motoristas, taxa da Uber em corridas supera os 40%. **Quatro Rodas**, 22 set. 2021. Disponível em: <https://quatorrodas.abril.com.br/noticias/em-meio-a-greve-de-motoristas-taxa-da-uber-em-corridas-supera-os-40/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

eles, escolhem seu próprio horário, trabalham quanto quiserem e podem ir pra casa a qualquer hora, bastando se esforçar mais.⁵¹

Para Ludmila Costhek Abilio essa liberdade de conduzir seus próprios negócios é restrita e delimitada, diz:

Supostamente, a pessoa trabalha onde e quando quer, mas a verdade é que ela está trabalhando cada vez mais. O que estamos estudando é como esses trabalhadores estão subordinados aos algoritmos, às regras de cobrança, às comissões e às metas de produtividade. Não me parece que as escolhas sejam tão amplas assim.⁵²

Fica claro que o discurso colhido dos motoristas de SP de que podem trabalhar onde e como quiserem, possuindo autogerenciamento, é enganador. Mal sabem eles que são empreendedores de si mesmo "proletarizados". Como diria Ricardo Antunes: o privilégio da servidão é o novo proletariado da era digital. Para o sociólogo, mesmo se homens e mulheres tiverem sorte, estes serão servos, o que representa um privilégio, em comparação com um desastre ainda maior, que é o do desemprego.⁵³

Por outro lado, há um forte descontentamento de trabalhadores que atuam como motoristas de aplicativo. Em 2020 foi realizado um movimento denominado “Breque dos Apps” por meio de uma paralisação nacional entre entregadores de aplicativo de delivery, ocorrendo em diversas capitais do Brasil. Além da greve, os trabalhadores pediam aos usuários para que não realizassem pedidos ao longo do dia do movimento grevista.

Viam-se cartazes com os dizeres "nossas vidas valem mais que o lucro deles" e “a guerra continua”. Os trabalhadores pararam numa tentativa de tentar chamar a atenção da população acerca da precariedade de seu trabalho, pois trabalham por extensas horas sem qualquer segurança e direitos.⁵⁴

No dia 8 de maio de 2019 motoristas que trabalham nas principais empresas de transporte de passageiros de aplicativo, como Uber, Cabify, 99 e Lyft, realizaram uma manifestação global em busca de melhores condições de trabalho. Os protestos envolveram

⁵¹ MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC NEWS Brasil**, 22 mai. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em 11 nov. 2021.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**, 01 mar. 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁵⁴ OLIVEIRA, Felipe. "Breque dos apps" no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas capitais. **UOL TILT**, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm>. Acesso em: 11 nov. 2021.

diversas cidades de diferentes países, como Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, Nigéria, Uruguai, entre outros.

Em São Paulo, por exemplo, cerca de 200 pessoas caminharam pelas ruas com faixas e cartazes travando importantes avenidas da região central da cidade. No Brasil, este foi o maior protesto realizado envolvendo reivindicações de motoristas contra empresas de aplicativos.

Dois pesquisadores foram até a capital paulista no dia do movimento para entrevistar alguns manifestantes. Um dos relatos ajuda entender a rotina de seu trabalho:

A minha jornada de trabalho é, na semana, pegar umas 4h da madrugada e ir até as 22h. Nos finais de semana tem vezes que eu pego na sexta, faço umas pausas, mas só paro mesmo na segunda e assim vai. A minha meta diária é tentar chegar nos 300 reais, mas raramente consigo. [...] A minha realidade hoje é que eu moro no meu carro e visito minha casa, esta é a minha realidade.⁵⁵

Observa-se através das manifestações e dos respectivos relatos que o discurso de parceria proferido pelas empresas é no mínimo contraditório. Enquanto estas levantam bilhões no mercado financeiro explorando de forma intensificada, os trabalhadores trabalham exaustivamente e sequer são amparados pela legislação. A ideologia empreendedora lançada é tão forte que diversos motoristas não se reconheçam como trabalhadores e trabalhadoras, como se pode ver acima.

4.2 Relação empregatícia sob a ótica da uberização

O exame acerca da existência ou não do vínculo empregatício nas relações de trabalho que envolvam o fenômeno da Uberização vem gerando decisões e interpretações divergentes em tribunais do Brasil. Novamente é importante frisar que, para que haja a configuração de uma relação de emprego é necessário que estejam presentes certos requisitos, denominados elementos fáticos-jurídicos, quais sejam: pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação hierárquica e onerosidade.

Esses elementos da formação da relação empregatícia estão presentes no art. 3º, caput, da CLT, que aduz: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

⁵⁵ MODA, Felipe; OLIVEIRA, Marco Antônio G. Uber: assim começam as greves do futuro. **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**, 24 mai. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589453-uber-assim-comecam-as-greves-do-futuro>. Acesso em: 11 nov. 2021.

Por outro lado, com relação ao empregador, o art. 2º, caput, da CLT, diz: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”.

Dito isso, analisa-se detalhadamente todos os requisitos do vínculo empregatício aplicados na relação de trabalho existente entre o motorista e a empresa Uber.

Para cada ponto investigado, utilizaremos como base uma histórica decisão, proferida pelo juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Dr. Márcio Toledo Gonçalves, que em 2017, reconheceu de forma inédita o vínculo de emprego entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o motorista Rodrigo Leonardo Silva Ferreira.

O magistrado condenou a Uber ao pagamento das seguintes verbas: aviso prévio indenizado, 11/12 de férias proporcionais com 1/3, 13ª salário proporcional de 2015 e 2016, FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas e multa do art. 477, §8º da CLT.

Todos os aspectos a seguir argumentados poderão ser aplicados em situações análogas, firmando-se um entendimento acerca do tema.

4.2.1 Pessoa física e personalidade

Primeiramente, menciona-se os requisitos da pessoa física e da personalidade. Com relação ao primeiro, impõe-se que o serviço deverá ser realizado sempre por pessoa física ou natural, ou seja, o empregado não pode ser pessoa jurídica. Resta evidente a caracterização deste requisito, na medida em que os motoristas contratados pela Uber são sempre pessoas físicas, sendo desnecessário aprofundarmos aqui.

Por outro lado, a personalidade assevera que o serviço deverá ser prestado pelo empregado, não podendo ser substituído por outro, com exceção das substituições previamente autorizadas, como por exemplo: férias, licença gestante e entre outros.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que: “o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho”.⁵⁶

A personalidade fica clara no momento em que a empresa realiza o cadastramento de seus motoristas fazendo certas exigências, como certificado de habilitação com autorização

⁵⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

para exercer atividade remunerada (EAR), o atestado de bons antecedentes criminais e o envio de documentos pessoais. Além disso, a substituição de um motorista cadastrado por outro é expressamente proibido, como se observa no Código da Comunidade Uber, disponível em seu site:

Por vários motivos, incluindo questões de privacidade e segurança, proibimos o compartilhamento de contas. Para usar a Plataforma da Uber, você precisa se cadastrar e manter uma conta ativa. Não deixe que outra pessoa use sua conta e nunca compartilhe seus dados pessoais usados nela, tais como, entre outros, nome de usuário, senha e fotos pessoais, para acessar a Plataforma da Uber.⁵⁷

Interessante notar o depoimento de Charles Soares Figueiredo, motorista da Uber e testemunha no julgamento do processo de nº 0011359- 34.2016.5.03.0112 ora mencionado, alegando que: "não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma."⁵⁸

Informou também, que na época de sua contratação pela Uber, foi submetido a entrevista pessoal, sendo que: "participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motoristas participaram."⁵⁹

A Uber alegou na ocasião, em sua tese de defesa, de que não há pessoalidade entre as partes na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar o serviço. O magistrado, Dr. Márcio Toledo, entendeu que:

Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor irá nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.⁶⁰

⁵⁷ UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho: Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em: 13/02/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

⁵⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho: Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em: 13/02/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

⁶⁰ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho: Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em: 13/02/2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

Portanto, o trabalhador não pode se fazer substituir por outro, podendo em caso de substituição, sofrer certas punições, como bloqueio definitivo da plataforma. Além disso, conforme declarações acima, e ao passo que a empresa solicita diversos documentos no momento de uma contratação, resta visível o caráter personalíssimo dessa prestação de serviço.

4.2.2 Onerosidade

Segundo Ricardo Resende “a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços”.⁶¹ Assim, o empregado presta serviços, e o empregador paga salário, ou seja, há uma contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador.

Na relação existente entre motoristas e as empresas de aplicativo pode-se argumentar que não há onerosidade pois quem paga os serviços do motorista é o próprio usuário e não a empresa.

No entanto, em que pese seu ganho não ser custeado diretamente pelas empresas, doutrinas e jurisprudências dos tribunais brasileiros há muito reconhecem a possibilidade de a remuneração do empregado ser paga por terceiros. A respeito disso, menciona-se a lição do magistrado Dr. Aluysio Sampaio, em sua obra "Contrato Individual do Trabalho em sua vigência", segundo o qual:

Salário ou remuneração é, pois, a contraprestação devida pelo empregador - seja diretamente paga por ele ou por terceiros, como a gorjeta. A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos.⁶²

Cumprido salientar que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a Uber, que retém sua parte e repassa para os motoristas o valor devido pela atividade realizada. Ademais, quem determina o preço cobrado por cada quilômetro rodado e tempo de viagem na corrida, como também as formas de pagamento, promoções e descontos para os usuários, são as plataformas.

A Uber, em 2017, publicou em seu site eletrônico a seguinte afirmação:

⁶¹ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

⁶² SAMPAIO, ALUYSIO. **Contrato Individual do Trabalho em sua Vigência**. São Paulo: RT, 1982. p. 118.

Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são 50 custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato.⁶³

O site com a afirmação encontra-se no momento fora do ar por ter sido retirado pela própria empresa. No entanto, não deixa de reforçar o caráter de onerosidade, visto que, mesmo diante de viagens gratuitas para usuários (promoções) os motoristas eram devidamente remunerados.

Portanto, quem gerencia o negócio e conduz toda a política de pagamento é o próprio empregador, que retira sua porcentagem e, posteriormente, paga o trabalhador. Não há que se afastar a onerosidade nessa relação de trabalho.

4.2.3 Não eventualidade

Conforme Yone Frediani o requisito da não eventualidade ou habitualidade resta-se configurado quando “a prestação de serviços é realizada em caráter duradouro em oposição ao trabalho realizado de forma eventual”.⁶⁴

Pode-se afirmar, na tentativa de abster-se do requisito da não eventualidade, como faz os advogados da Uber, que os motoristas possuem liberdade para escolherem seu horário para laborar, não havendo nenhuma determinação de horário preestabelecido, tendo assim, afastado a habitualidade.

Contudo, muito embora os horários estão sob sua escolha, não seria justo afastar este requisito, principalmente para aqueles motoristas que trabalham regularmente, ou para aqueles que, utilizam a plataforma como seu emprego ou renda principal. Como já mencionado ao longo do texto, apesar de não estarem obrigados a uma jornada de horário fixa, muitos trabalhadores se sujeitam a jornadas longas e exaustivas diariamente.

Logo, a livre estipulação de horários não possui o condão de afastar a habitualidade e a consequente configuração da relação empregatícia. Nesse sentido, vejamos:

Importante ressaltar que, sendo o transporte particular de pessoas o objeto principal e nuclear do empreendimento e a atividade permanente e essencial para a própria existência e continuidade da plataforma, esta depende inexoravelmente da prestação habitual e contínua dos serviços de transporte pelos motoristas

⁶³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz(a) Titular de Vara do Trabalho: Marcio Toledo Goncalves. Julgado em: 13/02/2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

⁶⁴ FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

cadastrados. Nesse contexto, a ausência de controle de jornada não tem o condão de afastar o caráter permanente e contínuo dos serviços, eis que constitui mera conveniência, oriunda da lógica organizacional aplicada.⁶⁵

Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6, o ex-gerente de operações e logística da Uber, Saadi Alves de Aquino, declarou que se o motorista ficasse parado por um mês sem pegar qualquer corrida ele seria considerado inativo.⁶⁶

Outrossim, no mesmo ritmo, o aludido Charles Soares Figueiredo, testemunha do processo aqui destacado, declarou que “recebeu um e-mail que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão”.⁶⁷

Percebe-se, portanto, que a habitualidade é exigência da Uber para com seus respectivos profissionais, mesmo que de forma ocultada. Diante disso, basta haver a comprovação da não eventualidade, no caso concreto, que seu requisito estará devidamente preenchido.

4.2.4 Subordinação

Por fim, o mais importante requisito da relação de emprego, a subordinação, constitui-se o grande diferenciador entre a relação de emprego e a relação de trabalho.

A ideia de subordinação jurídica foi sofrendo ao longo dos anos certas modificações, ou seja, seu significado foi ampliado, abarcando novos conceitos. Alguns doutrinadores contribuíram para este alargamento, e dentre estes podemos citar Mauricio Godinho Delgado, que propôs a subdivisão da subordinação em três dimensões distintas, clássica, objetiva e estrutural:

⁶⁵ Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line]. Organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional de Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/k7bhb2vw/o42q9d39/lxY7zqE8W6909HTx.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº TST-AIRR-11359-34.2016.5.03.0112**. Sentença. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de relação de emprego. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Recorrente: Rodrigo Leonardo da Silva Ferreira. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁶⁷ *Ibidem*.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias. Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”. Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”. Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...” Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo. Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.⁶⁸

Resumidamente, o autor propôs que na dimensão clássica da subordinação o trabalhador se submete as ordens diretas de seu tomador. Já na dimensão objetiva da subordinação, o trabalhador se integra aos fins e objetivos do empreendimento. Por fim, na dimensão estrutural da subordinação, o trabalhador se insere na dinâmica do tomador dos serviços.

Todas estas readequações de conceito não seriam possíveis se não fossem a uma relevante mudança legislativa, já mencionada ao longo da pesquisa, que conferiu por meio da Lei 12.551, de 2011, nova redação ao art. 6º, parágrafo único, passando a vigorar da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.⁶⁹

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352-353.

⁶⁹ *Ibidem*.

Conforme Maurício Godinho Delgado as dimensões objetiva e estrutural estariam inseridas de modo implícito neste dispositivo jurídico, equiparando-as para fins de reconhecimento da relação empregatícia, a subordinação clássica ou tradicional.⁷⁰

Com efeito, tal dispositivo abarca a possibilidade de reconhecimento de subordinação jurídica a partir de meios telemáticos e informatizados de comando, tais como: e-mails, webcam, Skype, WhatsApp/Telegram, entre outros.

Essa nova configuração de subordinação é essencial para aplicarmos na Uberização, posto que o poder empregatício se manifesta por meio da programação de algoritmos e de sistemas, estabelecendo uma nova realidade na forma de organização do trabalho humano.

Nesse sentido, a subordinação jurídica, apesar de não exercida através dos métodos de vigilância tradicional, ou seja, de emissão de ordens e de fiscalizações diretas, subsiste-se de modo indireto e diferido.

No caso da Uber, resta evidente que a empresa exerce seu poder regulamentar ao impor certos regramentos aos motoristas. Segue abaixo uma lista de exemplos de condutas inapropriadas que a própria Uber enumerou em seu Código de Conduta:

Não faça perguntas íntimas (por exemplo, se a pessoa é comprometida ou qual é a orientação sexual dela). Não comente sobre a aparência de ninguém (por exemplo, “elogios” ou comentários depreciativos). Não faça comentários ou gestos explícitos (por exemplo, xingamentos e gestos explícitos ou sugestivos). Não paquere (por exemplo, flerte sugestivo não verbal ou muita proximidade física). Não exiba materiais indecentes (por exemplo, objetos ou fotos com conotação sexual). A Uber tem uma regra de proibição de sexo, independentemente de você conhecer a pessoa ou ela consentir.⁷¹

Além desses comandos, a Uber também realiza treinamento com seus motoristas. É o que se extraiu do depoimento de Charles Soares Figueiredo, dizendo que:

Nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado.⁷²

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº TST-AIRR-11359-34.2016.5.03.0112**. Sentença. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de relação de emprego. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Recorrente: Rodrigo Leonardo da Silva Ferreira. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 11 nov. 2021.

Já o poder fiscalizatório sobre o serviço é feito através do desempenho do trabalhador, por meio de avaliação feita pelos próprios usuários da plataforma. Essa avaliação é medida por estrelas, e, é o que mantém o motorista no aplicativo ou lhe descarta, impondo-lhe sanções por meio do poder disciplinar. O ex-coordenador de operações da empresa, Saadi Alves de Aquino, explicou como funcionava as suspensões e afastamentos:

Se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.⁷³

O trabalhador não delibera sobre nenhum fator determinante de legítima autonomia, pois não fixam o valor de seu trabalho, não possuem clientela própria, não são individualmente considerados, e não percebem verdadeiramente os frutos de seu trabalho, porque são obrigados a repassar cerca de 20 a 25% do faturamento obtido, devendo-os arcar ainda, com as despesas do combustível, da manutenção de seu veículo, das multas, dos impostos, entre outros.

Dessa forma, afasta-se a narrativa de que o motorista possui flexibilidade e plena independência para conduzir seu trabalho no aplicativo. Percebe-se que o trabalhador deve-se sujeitar a diversos comandos e algoritmos utilizados na plataforma para se manterem "vivos" neste mercado digital, e, portanto, não sofrerem punições, o que caracteriza o requisito da subordinação jurídica nessa forma de trabalho.

Surpreendente (ou não) notar o depoimento que foi prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 por Filippo Scognamiglio Renner Araújo, ex-gerente da Uber. Nas suas palavras "a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas".⁷⁴

Esta declaração denota fortes indícios de que as próprias empresas adotam estratégias visando afastar o vínculo empregatício do seu modo de organização de trabalho.

A Uber utiliza-se muito dessas técnicas, na medida em que se apresenta como uma empresa de tecnologia, quando na verdade, se trata de uma empresa privada de transportes de passageiros. Bem como, afirma fazer parte da economia do compartilhamento, quando em sua essência é uma empresa com forte objetivo de lucro e intenso volume de

⁷³ *Ibidem.*

⁷⁴ *Ibidem.*

investimento. Sustenta-se ainda, que seus motoristas são seus “parceiros”, mas os exploram através de reduzidas contraprestações financeiras sem qualquer proteção referente a garantia ou direitos.

A utilização da expressão “post-truth” (pós-verdade), muito utilizada nos últimos anos, principalmente no que se refere à disseminação de notícias falsas (“*fake news*”), pode-se encaixar perfeitamente nesta situação. Nesse sentido, observemos:

A sociologia tem usado a expressão "post-truth " (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do marketing constituem-se como "verdades" e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.⁷⁵

Percebe-se que as empresas da chamada Uberização, através da propaganda e marketing, vem utilizando-se de informações que não são verdadeiras no mundo dos fatos. Nesse embate, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, oriundo do Direito do Trabalho, se apresenta como valioso instrumento para a proteção do trabalhador. Sobre o princípio, leciona Maurício Godinho Delgado:

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontam, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).⁷⁶

Logo, em uma situação de litígio trabalhista, ou seja, diante de divergência entre o que foi formalizado e o que realmente ocorreu no mundo dos fatos, prevalece o que aconteceu de fato.

Assim, este princípio consegue afastar argumentos falaciosos proferidos por plataformas digitais que visam afastar a configuração da relação empregatícia, como também permite desmascarar contratos e propagandas fraudulentas utilizadas intencionalmente por empresas de grande porte (como a Uber) em face de seus trabalhadores para se livrarem de encargos civis e trabalhistas.

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 223.

4.3 Decisões judiciais

Em que pese a emblemática decisão do juiz Dr. Márcio Toledo Gonçalves da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que se aprofundou em conceitos sociológicos, históricos e legais para decidir favoravelmente no reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, quando o caso subiu de instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, reformou a decisão e não reconheceu o vínculo.

Nos últimos anos as decisões judiciais no Brasil apontam no sentido de não reconhecerem a relação de emprego, descrevendo ausência dos elementos fáticos caracterizadores.

Nesse sentido, em fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou reconhecimento de vínculo empregatício para um motorista que prestava serviços para a Uber. O Tribunal, por unanimidade, reformou decisão do TRT da 2ª Região (SP) que havia reconhecido o vínculo. Esta foi a primeira decisão do TST sobre o tema.

Após a inédita decisão, o TST adotou o mesmo entendimento em outros três julgamentos, reforçando pela quarta vez que não existe vínculo empregatício entre motoristas e a Uber.

Quando nos referimos a Uberização nos deparamos com um fenômeno mundial. Plataformas digitais como Uber, Airbnb, iFood, Cabify, Rappi, Deliveroo, entre outras, estão inseridas em modelo de organização de trabalho humano em escala global. Assim, é de extrema importância mencionar a experiência jurisprudencial de outros países acerca do assunto.

Primeiramente, destaca-se o reconhecimento do vínculo de emprego na Justiça do Trabalho australiana. O caso envolveu o brasileiro Diego Franco, que imigrou para a Oceania em dezembro de 2016 para trabalhar na plataforma da Deliveroo, realizando entrega de comidas por meio de uma bicicleta, e posteriormente, através de uma moto.

O brasileiro foi desligado em 2020 de seu trabalho porque supostamente demorava mais tempo para fazer as entregas do que seus colegas de trabalho. Após ingressar com uma demanda na Justiça australiana, o Tribunal declarou ilegal a terminação de seu contrato, como também, afirmou sua condição de empregado. O Tribunal concluiu assim:

A correta caracterização da relação entre o Sr. Franco e a Deliveroo é a de empregado e empregador. O Sr. Franco não era responsável por um comércio ou negócio próprio, realizado em seu nome. Ao contrário, ele estava trabalhando para o negócio da Deliveroo, como parte daquele negócio. O nível de controle que a Deliveroo possuía ... quando adequadamente compreendido, representa uma

prova que sustenta fortemente a existência de uma relação de emprego e não de trabalho autônomo.⁷⁷

Ao ler trechos da decisão da Justiça australiana identificamos o uso do princípio da primazia da realidade sobre forma como critério para definição do vínculo empregatício, vejamos:

Embora aparentemente o Sr. Franco tinha a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, a realidade prática era a de que o sistema SSB o direcionava a assumir tarefas em períodos particulares, e a fazer com que ele ficasse disponível para trabalhar, como também a não cancelar encomendas recebidas. Embora a Deliveroo não requeresse a um condutor trabalhar por um período de tempo em particular, ou mesmo a aceitar uma entrega quando logado, a realidade econômica da situação ordinariamente imporia ao condutor a aceitar o trabalho de entrega. Ao final, o objetivo de todo o processo é ser pago.⁷⁸

Mais adiante o Tribunal confirmou a existência da subordinação por meio do controle de algoritmo, alertando que muitas vezes, na realidade, este controle é camuflado pelas plataformas digitais:

O trabalho contratado através de engajamento nas plataformas computadorizadas proporciona aos operadores destas plataformas digitais, de empresas como a Deliveroo, um repositório extraordinariamente vasto de dados relacionados à performance e atividades daqueles indivíduos que executam o trabalho. É preciso pouca imaginação para reconhecer que as informações e métricas na posse de companhias como a Deliveroo podem ser usadas como meios de controle daqueles que desempenham o trabalho. Conforme o caso analisado nesta instância, o controle pode ser mudado para “on” e “off” conforme as necessidades do negócio e de acordo com as circunstâncias que a Deliveroo determinar. Consequentemente, o que poderia parecer, na superfície, uma ausência de controle sobre quando, onde e por quanto tempo o Sr. Franco prestava trabalho para a Deliveroo, era na realidade uma camuflagem de significativa capacidade de controle que a Deliveroo (como outras plataformas digitais) possui. A capacidade para esse controle é inerente à qualquer utilização do volume significativo de dados que permite a métrica, a partir da qual o controle de engajamento e de performance no trabalho pode ser exercido. É verdade que o Sr. Franco não estava sob nenhuma obrigação de efetivamente trabalhar para a Deliveroo, mas a Deliveroo poderia exercer controle significativo sobre onde, como e por quanto tempo o Sr. Franco trabalhava se ele escolhesse fazê-lo.⁷⁹

Na Califórnia, estado no oeste dos Estados Unidos, entrou em vigor em janeiro de 2020, uma nova lei, mais conhecida como AB5, que obrigava as empresas de aplicativo Uber e Lyft a contratarem seus motoristas como empregados, estabelecendo o vínculo empregatício. Porém, a medida acabou sendo derrubada em dezembro de 2020, por meio de

⁷⁷ CASAGRANDE, CÁSSIO. Para ‘uberizados’, ‘já é vínculo de emprego na Austrália’. **Jota**, 24 mai. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ *Ibidem*.

um plebiscito, em que 58% dos eleitores votaram a favor da manutenção do modelo atual de operação dessas empresas.⁸⁰

Na Inglaterra, a Suprema Corte do Reino Unido confirmou por unanimidade, em fevereiro de 2021, que os motoristas que prestam serviços para a Uber não se constituem como autônomos, mas sim como funcionários do aplicativo, possuindo direitos como salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. Em seu blog, Rodrigo Carelli sintetizou os cinco elementos utilizados pela corte britânica que fundamentaram a decisão:

1. A Uber estabelece o preço do serviço; 2. os termos do contrato são impostos pela empresa; 3. A Uber controla o trabalhador que está conectado à plataforma, como monitoramento da aceitação de pedidos; 4. Uber exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, como o sistema de notas; 5. A Uber restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica.⁸¹

Na Alemanha, está definido o entendimento de que trabalhadores de aplicativos são empregados. Em 2020, a nona turma do *Bundesarbeitsgericht*, equivalente germânico ao Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu o vínculo de emprego do trabalhador com plataforma de multitarefas com base na subordinação algorítmica e gamificação⁸²

Observa-se que a justiça de diversos países vem aplicando nos últimos anos o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo. Pode-se dizer que isto representa um enorme avanço, na medida em que confere proteção e dignidade ao trabalhador, minimizando as condições precárias e mascaradas desse modo de organização do trabalho.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) segue em direção oposta, proferindo decisões retrógradas, atendendo aos interesses das corporações bilionárias que operam nesses aplicativos.

⁸⁰ LOUREIRO, Rodrigo. Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas. **Exame**, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/apos-votacao-motoristas-seguem-sem-vinculo-empregaticio-com-uber-e-lyft/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁸¹ CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte do Reino Unido confirma: Motoristas não são trabalhadores autônomos. **TRAB 21**, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁸² CARELLI, Rodrigo. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. **Intersindical**, 08 dez. 2020. Disponível em: <https://www.intersindicalcentral.com.br/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-plataformas/>. Acesso em 11 nov. 2021.

5. CONCLUSÃO

A Uberização é um fenômeno decorrente de uma onda de flexibilização já existente no mundo do trabalho, seja na eliminação de direitos, seja na transferência de riscos e custos para os trabalhadores.

Os serviços uberizados utilizam das técnicas de propaganda e marketing para afastarem a relação de emprego, principalmente no que se refere ao elemento/requisito da subordinação jurídica. Para as empresas digitais, como a Uber, o trabalho é informal e os trabalhadores são meros parceiros, ou seja, autônomos que gerenciam seu próprio negócio, sem estarem subordinados a seus comandos.

No entanto, o que se observa em realidade, é que os trabalhadores devem se sujeitar a diversos regramentos e algoritmos, não deliberando sobre nenhum fator determinante de legítima autonomia. Por serem considerados autônomos, não alcançam nenhum dos direitos e verbas trabalhistas conquistados ao longo da luta dos trabalhadores na história.

Através dos discursos mencionados, nota-se que os motoristas se sujeitam a jornadas acima das 8 horas diárias máxima permitida pela legislação, a fim de conseguirem uma remuneração mínima de subsistência, até porque devem arcar com as despesas do combustível, da manutenção de seu veículo, das multas, dos impostos, e vários outros gastos que não auxiliados pelas empresas.

Infelizmente, com notório crescimento do desemprego, muitas pessoas são obrigadas a submeterem a essas relações de trabalho sem qualquer segurança e amparo legislativo e social. Enquanto empresas, como a Uber e o iFood, lucram demasiadamente, os trabalhadores não recebem uma remuneração justa e adequada.

Trata-se de uma luta moderna dos trabalhadores contra a mais clara precarização do trabalho. Identifica-se que vários trabalhadores já estão se mobilizando pelo mundo com o intuito de reivindicarem direitos e condições justas de trabalho, seja por meio de greves ou movimentos sociais.

Ao verificar a forma como são exercidas as atividades dos motoristas em face do aplicativo da Uber, constatamos a presença de todos os elementos fáticos-jurídicos caracterizadores de uma relação de emprego.

O conceito de subordinação jurídica referente aos serviços uberizados já possui respaldo em nossa legislação, com expressa previsão na novel regulação do art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que equiparou a subordinação direta à subordinação telemática, fora do ambiente de trabalho, por meio da voz eletrônica do empregador, no caso, das plataformas digitais.

Além disso, encontramos no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que ao ser aplicado numa relação trabalhista, permite-se desmascarar contratos fraudulentos feitos por empresas de grande porte em face de seus trabalhadores, que visam afastar o vínculo empregatício do seu modo de organização de trabalho.

A presente pesquisa não pretende obstruir o desenvolvimento tecnológico, a aceleração da economia ou da produção, e as novas formas de acessibilidade. Objetiva-se, na verdade, à adequação desse novo modelo produtivo as regras do ordenamento jurídico, com base ao que verdadeiramente acontece no plano real, como tem feito a justiça de certos países, que por sua vez, vem reconhecendo o vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**, 01 mar. 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>. Acesso em: 11 nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.

BEZERRA, Juliana. **Qual a diferença entre taylorismo, fordismo e toyotismo?** Diferença. Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em: 16 set. 2021.

BOSELLI, André. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. **Conjur**, 02 dez. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____. **Decreto-lei nº 2.100, de 20 de dezembro de 1966**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº TST-AIRR-11359-34.2016.5.03.0112**. Sentença. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de relação de emprego. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Recorrente: Rodrigo Leonardo da Silva Ferreira. Recorrido: UBER do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. 13 fev. 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

CARELLI, Rodrigo. Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação. **Intersindical**, 08 dez. 2020. Disponível em: <https://www.intersindicalcentral.com.br/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-plataformas/>. Acesso em 11 nov. 2021.

_____. Suprema Corte do Reino Unido confirma: Motoristas não são trabalhadores autônomos. **TRAB 21**, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

CARVALHO, Isadora. Em meio a ‘greve’ de motoristas, taxa da Uber em corridas supera os 40%. **Quatro Rodas**, 22 set. 2021. Disponível em: <https://quatorrodas.abril.com.br/noticias/em-meio-a-greve-de-motoristas-taxa-da-uber-em-corridas-supera-os-40/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

CASAGRANDE, CÁSSIO. Para ‘uberizados’, ‘já é vínculo de emprego na Austrália’. **Jota**, 24 mai. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>. Acesso em: 11 nov. 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber**: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em 11 nov. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS; I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES, TTMMs – Belo Horizonte. [**Recurso eletrônico on-line**]. Tema: Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/k7bhb2vw/o42q9d39/lxY7zqE8W6909HTx.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/599970-trabalho-uberizado-e-capitalismo-multidão-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 11 nov. 2021.

KALANICK, T. Fatos e dados sobre a Uber. **UBER BLOG**, 14 jul. 2016. Disponível em: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em: 03 set. 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 24/03/2017. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/trabalhoConclusaoWS?idpessoal=31194&idprograma=40001016017P3&anobase=2017&idtc=44>. Acesso em: 11 nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de Lima. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 59.

LOUREIRO, Rodrigo. Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas. **Exame**, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/apos-votacao-motoristas-seguem-sem-vinculo-empregaticio-com-uber-e-lyft/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC NEWS Brasil**, 22 mai. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em 11 nov. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **O Romantismo e o canto da sereia: o caso IFood e o Direito do Trabalho**. [Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul]. Disponível em: <https://prt24.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ms/1049-artigo-o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 11 nov. 2021.

MODA, Felipe; OLIVEIRA, Marco Antônio G. Uber: assim começam as greves do futuro. **INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS**, 24 mai. 2019. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/589453-uber-assim-comecam-as-greves-do-futuro>. Acesso em: 11 nov. 2021.

MORAIS, J. K. C. DE; MOURA, D. H. DO TAYLORISMO/FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: IMPLICAÇÕES DOS REGIMES DE ACUMULAÇÃO PARA O MUNDO DO TRABALHO. **Revista Labor**, v. 1, n. 17, p. 62-72, 31 jul. 2017. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/josesantos/disciplinas-2012.2/fundamentos-sociopoliticos-e-economicos-da-educacao-para-licqui2n/do-fordismo-taylorismo-a-acumulacao-flexivel>. Acesso em: 10 nov. 2021.

NEOWAY. Big Data: o que é, importância e como aplicar na sua empresa. Disponível em: <https://www.neoway.com.br/blog/o-que-e-big-data/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

OIT. **Convenção nº 158**, Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

OLIVEIRA, Felipe. "Breque dos apps" no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas capitais. **UOL TILT**, 25 jul. 2020. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm>. Acesso em: 11 nov. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora LTDA, 2015. p. 339.

RABELO, Katiana; SOARES, Danyele. 80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados, diz CUT. **Exame**, 29 abr. 2015. Disponível em: <https://exame.com/brasil/80-de-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados-diz-cut/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

RUNRUN.IT. Gig economy: a revolução nas relações de trabalho, 2019. Disponível em: <https://blog.runrun.it/gig-economy/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SAMPAIO, Aluysio. **Contrato Individual do Trabalho em sua Vigência**. São Paulo: RT, 1982. p. 118.

SANTOS, Vanessa S.; FERREIRA, Grace Emmanuelle M. de Sá; NALI, Magna Regina Carvalho. Reforma Trabalhista e Flexibilização dos Direitos Laborais. **Jus.com.br**, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92304/reforma-trabalhista-e-flexibilizacao-dos-direitos-laborais>. Acesso em: 16 de setembro de 2021.

SCHOR, J. Debatendo a economia compartilhada. *In*: KIRA, B.; DE PAULA, P. C. B.; ZANATTA, R. A. F. **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba, Editora Juruá, 2017.

SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE. **G1**, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo, SP: Elefante, 2017. p. 33.

SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol. 08, nº 4. ISSN 2317-7721 p.1757-1777, 2016. Disponível em: <https://itsrio.org/wp-content/uploads/2017/01/Artigo-Economia-Compartilhamento-CAF-RL-Direito-da-Cidade.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SOUZA, Gabriel. **Acoplast Brasil**. O que é automação industrial? Qual o seu impacto nas indústrias? Disponível em: <https://blog.acoplastbrasil.com.br/automacao-industrial/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SOUSA, Rainer Gonçalves. "Fordismo e Taylorismo". **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/fordismo-taylorismo.htm>. Acesso em: 16 set. 2021.

UBER, Equipe. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 11 nov. 2021.