

UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: A TECNOLOGIA E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA NO SÉCULO XXI¹

Estevão dos Reis Guedes²
Fernando Teles Pasitto³

RESUMO: O presente estudo aborda como o advento das novas tecnologias, nos mais diversos âmbitos da humanidade, emergiu em novas formas de prestação de serviços que se adaptam a essas inovações. Essas modalidades de trabalho se alinham com a tendência de flexibilização das relações laborais, desafiando os vínculos entre trabalhadores e colaboradores, frequentemente representados por plataformas digitais. De tal forma, traz o seguinte questionamento: como as normas trabalhistas podem ser dinamizadas para se adequarem às novas tecnologias e às modernas relações de trabalho? Nesse sentido, o presente artigo busca analisar os novos paradigmas na estrutura laborativa no século XXI, influenciados pelas novas tecnologias, destacando a influência da evolução histórica das relações de emprego e do processo de Uberização. Com isso, foram elencados três objetivos específicos para essa pesquisa, quais sejam: contextualizar e descrever o fenômeno da Uberização; analisar os elementos que caracterizam as relações de emprego e como tais elementos ocorrem na plataforma da Uber; apresentar os impactos dessa nova modalidade de sistema laboral no ordenamento jurídico vigente. Para atingir esses objetivos, a metodologia utilizada para o presente trabalho foi a revisão bibliográfica, adotando uma abordagem qualitativa de natureza jurídico-exploratória, revisitando a necessidade de existir um entendimento fixado em lei, que defina a atual situação dos motoristas de aplicativo. Da mesma maneira, ao se valer de buscas em revistas, artigos, livros, doutrinas e a própria legislação vigente relacionados à temática da Uberização, ficou demonstrado como as relações trabalhistas passaram por transformações ao longo do tempo com a implementação das novas tecnologias, influenciando diretamente no surgimento do processo de Uberização, além de apresentar o atual entendimento jurisprudencial acerca do fenômeno da Uberização.

844

Palavras-Chave: Uberização do Trabalho. Precarização do Trabalho. Empresa Uber. Relação de Emprego.

I. INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, em um momento de constante integração e inovação tecnológica, devido ao advento da chamada globalização e das tecnologias de comunicação e informação, percebe-se, que a forma como o trabalho é realizado tem sido transformada

¹Artigo apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito, em 2024.

²Graduando em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA.

³Docente na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA. Coordenador do Curso de Direito na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA. Mestre em Educação, Gestão e Desenvolvimento Sustentável pela Faculdade Vale do Cricaré.

profundamente por essas tecnologias, influenciando diretamente na estrutura das relações laborais.

Com o alto índice de desempregados e subempregados no sistema neoliberal de produção, as empresas de tecnologias aderiram o “modus operandi” da alta competitividade, criando formas de fornecer serviços e produtos que desafiam as relações juslaborativas, fortalecendo cada vez mais as políticas de flexibilização das relações empregatícias já existentes, enquanto os trabalhadores têm seus vínculos trabalhistas fragilizados.

Neste contexto, o século XXI é marcado pela onda de trabalho conceituada como “Uberização”, nomenclatura provinda da companhia Uber, pioneira desse moderno modelo de prestar serviço, que atua como uma intermediária ao conectar motoristas parceiros da empresa e usuários/passageiros que desejam compartilhar a utilização de veículos a preços acessíveis, por meio de uma plataforma digital.

Devido às modernas relações de trabalho desenvolvidas após o surgimento da empresa Uber, estas trouxeram diversas premissas, ao se referirem ao trabalho como algo informal, se libertando do sistema tradicional. No entanto, com essa “libertação” do sistema tradicional laboral, ocorre a chamada “Precarização do Trabalho”. Dessa forma, procura-se entender o seguinte questionamento: como as normas trabalhistas podem ser dinamizadas para se adequarem às novas tecnologias e as modernas relações de emprego?

845

De tal modo, o presente estudo objetiva analisar os novos paradigmas na estrutura laborativa no século XXI, influenciados pelas novas tecnologias, destacando a influência da evolução histórica das relações de emprego e do processo de Uberização. Dessa forma, foram elencados três objetivos específicos para essa pesquisa, quais sejam: contextualizar e descrever o fenômeno da Uberização; analisar os elementos que caracterizam as relações de emprego e como tais elementos ocorrem na plataforma da Uber; apresentar os impactos dessa nova modalidade de sistema laboral no ordenamento jurídico vigente.

A metodologia utilizada nessa pesquisa adota uma abordagem qualitativa de natureza jurídico-exploratória, por meio de revisão bibliográfica e documental de revistas, artigos e livros relacionados à temática da “Uberização” encontrados nas plataformas online como a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), o Google Acadêmico, a plataforma SciELO Brasil, bem como os achados na biblioteca da faculdade FACISA.

Desta forma, o presente artigo se divide em quatro capítulos. O primeiro capítulo tratará sobre a evolução histórica das relações de emprego, demonstrando sua construção ao longo do

tempo e o surgimento do fenômeno denominado de Uberização do Trabalho, sendo observado como alvo o cenário atual brasileiro. O segundo capítulo versará sobre essa nova realidade tecnológica chamada de Uberização, demonstrando as suas principais características.

Enquanto isso, o terceiro capítulo tratará sobre a concepção doutrinária brasileira com relação aos elementos que configuram as relações de emprego, quais sejam: a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Já o quarto capítulo irá abordar sobre as atuais decisões dos tribunais no cenário nacional, além dos impactos dessa nova modalidade de sistema laboral no ordenamento jurídico vigente.

Com a presente pesquisa foi possível verificar e demonstrar que, com o advento das novas tecnologias, as relações trabalhistas passaram por intensas transformações ao longo do tempo, influenciando diretamente no surgimento do processo de Uberização do trabalho, gerando uma maior flexibilização na maneira de prestar serviço. No entanto, ao mesmo tempo, em que o *modus operandi* flexibilizado oferece novas oportunidades financeiras, esse também desenvolve a precarização das condições laborais, indo de encontro com os direitos e garantias dos trabalhadores. Assim, o ordenamento jurídico vigente necessitou passar por uma revisão e uma adaptação, para reconhecer os novos paradigmas utilizados nas novas relações laborais.

2. METODOLOGIA

A metodologia pode ser utilizada como uma forma de vincular todo o material objeto do estudo, a fim de se alcançar a autenticidade do que no artigo foi levantado. Com isso, o objetivo dessa pesquisa é analisar os novos paradigmas na estrutura laborativa no século XXI influenciados pelas novas tecnologias, ou seja, o fenômeno da Uberização, optando pela abordagem de revisão bibliográfica.

Conforme afirmado por Silva (2018), a revisão bibliográfica é um método essencial para investigar um determinado tema, permitindo o estudo e interpretação de diferentes tipos de obras relacionadas.

Quanto à natureza da pesquisa, no presente trabalho, tem-se uma pesquisa qualitativa, de cunho jurídico-exploratório, pois existe uma interpretação a ser analisada sobre o fenômeno da Uberização. Com isso, a presente metodologia incorpora elementos exploratórios, vez que estes proporcionam flexibilidade para adaptar-se à complexidade do tema, reunindo características que facilitam a realização da pesquisa.

O enfoque qualitativo da pesquisa, visa a compreensão minuciosa das implicações

jurídicas decorrentes da Uberização, permitindo uma análise contextualizada de tal fenômeno (GUSTIN; DIAS; NICÁCIO, 2020). Este estudo inicia-se com uma revisão bibliográfica aprofundada, explorando a literatura jurídica relevante por meio de artigos científicos, livros, jurisprudência e normas legais. Conforme destacado por Souza (2019), a diversidade de fontes bibliográficas fortalece a validade e confiabilidade dos resultados obtidos.

Para tal pesquisa, utilizou-se uma busca sistemática em bases de dados acadêmicos, como a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), o Google Acadêmico e a plataforma SciELO Brasil, utilizando-se palavras-chave relacionadas ao tema, como “Uberização”, “jornada de trabalho”, “relação de emprego”, “precarização do trabalho” e “novas tecnologias”.

Em seguida, foram consultados livros clássicos e contemporâneos que abordam a história do trabalho e o desenvolver das relações de emprego. Além disso, foram analisados artigos, bem como outros achados disponíveis no acervo da biblioteca da faculdade FACISA sobre a temática, possuindo como foco principal para o desenvolvimento da pesquisa o cenário nacional.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Data de muitos anos a origem do trabalho na sociedade. Desde os primórdios da humanidade, o homem realizava inúmeras tarefas com o intuito de garantir a sua sobrevivência. Independentemente da convenção social a ser considerada, ou o sistema de produção, o trabalho pode ser caracterizado pelo esforço físico ou intelectual realizado pelo ser humano cujo objetivo é atingir o seu meio de subsistência.

Com efeito, dentro das primeiras formas de trabalho, como era o caso da caça e da pesca, não existiam relações trabalhistas determinadas, já que o trabalho era realizado conforme as necessidades do indivíduo ou da comunidade. Logo, não era possível configurar a relação de emprego e a jornada de trabalho.

Com a chegada da agricultura e da pecuária, na era tida como pré-Revolução Industrial, devido ao tipo de labor empregado, surgiu a necessidade de se trabalhar por períodos mais longos, mas ainda não havia uma jornada de trabalho estabelecida, muito menos uma relação de emprego determinada.

Nesse sentido, a origem do trabalho remete à exploração exercida sobre os escravos,

época em que seus direitos se resumiam a servir e estes passaram a possuir jornada de trabalho determinada.

Assim, Martins (2011, p. 4) assinala que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Com o passar do tempo, ocorreu a chamada 1ª (Primeira) Revolução Industrial, na Inglaterra, em meados dos anos 1760 até por volta de 1850, e essa revolução alterou profundamente a sociedade do século XVIII, uma vez que o direito do trabalho nasce com essa sociedade industrial e com o trabalho assalariado, a fim de regular as jornadas de trabalho e as relações de emprego existentes.

Assim, Amauri Mascaro Nascimento (2018, p. 50) declara que:

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Após grande lapso temporal, a 4ª (quarta) Revolução Industrial, por volta do ano de 2014, trouxe consigo um mundo no qual, os sistemas de fabricação virtuais e físicos, cooperavam entre si de maneira flexível a nível global, além de vastas inovações tecnológicas que ocasionaram impactos no mundo do trabalho, modificando profundamente as relações trabalhistas já existentes.

De acordo com Coutinho (2020, p. 02):

Um deles é o trabalho por meio de plataformas digitais, um modelo de negócio crescente em que os trabalhadores são considerados microempresários pelas plataformas, não tendo ela qualquer responsabilidade em termos trabalhistas. Desafia-se, portanto, a subordinação jurídica como tradicionalmente é conhecida, herdada da lógica fordista, de trabalho em fábricas.

Nessa lógica, as inovações tecnológicas e organizacionais ocasionaram importantes mudanças no mundo trabalhista (OLIVEIRA, 1997). Assim, surge no mundo uma nova forma de prestação de serviço, denominada de Uberização.

A nomenclatura Uberização advém da empresa Uber, fundada em 2009 e instaurada no Brasil em 2014. Essa empresa foi a pioneira desse moderno modelo de prestar serviço, atuando como uma intermediária ao conectar um motorista autônomo, chamado de parceiro da empresa

ou colaborador, a um usuário da plataforma digital, que seria o passageiro ou cliente.

Nota-se, portanto, que a Uberização trata-se de um novo modelo de organização laboral, caracterizando a flexibilização do trabalho através das inovações tecnológicas. (GOMES, 2018).

No Brasil, a promulgação da Constituição Federal da República de 1988, que trouxe o fundamento do Estado Democrático de Direito a observância da livre iniciativa e dos direitos trabalhistas, e a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, trouxeram maior respaldo e segurança aos direitos trabalhistas dos brasileiros frente as grandes inovações trazidas pelo processo de Globalização e Uberização.

Porém, por se tratar de um modelo inovador de prestação de serviço, ofertado por meio de plataformas digitais, a Uberização, ainda é considerada um grande entrave para o Direito do Trabalho brasileiro, visto que este, continua buscando atingir o nível de sofisticação necessário que seja capaz de acompanhar às inovações tecnológicas, e de reconhecer os vínculos empregatícios dessa nova modalidade de trabalho.

4. A NOVA REALIDADE TECNOLÓGICA: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Uberização é o fenômeno inovador surgido no ápice do mundo globalizado, onde os serviços digitais conectam todas as partes do mundo. Tal fenômeno reestruturou a relação empregatícia, indo ao encontro de uma nova dinâmica laboral, a qual se expressa na possibilidade de prestação de trabalho humano de maneira flexível.

849

De acordo com José Carlos de Carvalho Baboin (2017), podemos conceituar a Uberização como:

Trabalho sob demandas via aplicativos é o nome utilizado para identificar um dos novos modelos de gerenciamento de mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação. Seu funcionamento baseia-se na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes, geralmente por meio de um aplicativo ou site de internet. (BABOIN, 2017, p. 330).

Segundo Abilio (2019, p. 2), “A definição de Uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho, que se afirma como uma tendência global no mundo do trabalho”. De maneira geral, o foco dos novos modelos de trabalho como o trabalho temporário, o home office/teletrabalho, a terceirização e a Uberização, é a flexibilidade na jornada laborativa, gerando uma redução significativa nos empregos tidos como tradicionais, possuindo como vetor dessa nova organização do trabalho, as plataformas digitais.

O discurso da flexibilização da relação de emprego e da jornada de trabalho, alinha-se

com o pensamento de uma sociedade neoliberal regida por princípios como a competitividade, a produtividade e a concorrência de mercado, pregando o discurso da flexibilização para acelerar os ganhos das empresas, e enfatizando que o modelo antigo de relação jus laboral ou modelo tido como “rígido” é o responsável pelos entraves que limitam o crescimento econômico.

Para Teodoro e Oliveira (2020, p.158):

O discurso desses tempos flexíveis nega a centralidade do emprego nas sociedades capitalistas contemporâneas, sustentando-se nos pilares da revolução tecnológica. Diz-se que o Direito do Trabalho, e com isso igualmente o contrato emprego, está velho e precisa se modernizar para que adêquem a nova realidade social da era informacional.

O neologismo resultante da plataforma digital capitaneada pela empresa multinacional Uber surge trazendo impactos significativos na relação laborativa contemporânea.

Assim, de acordo com Leme, Rodrigues e Chaves Júnior (2017, p. 10):

As empresas-plataforma utilizam de dispositivos tecnológicos com potencialidades de controlar o trabalho em tempo real, aumentando exponencialmente as modalidades de exercício do poder diretivo, de fiscalização e de punição. Trata-se de um controle ilimitado implantado nessa nova conformação da organização do trabalho.

Seguindo essa linha de pensamento neoliberalista, para Abílio (2017), a Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador, para o de um nano empresário-de-si, permanentemente disponível ao trabalho, retirando-lhe garantias mínimas, ao mesmo tempo, em que mantém sua subordinação e, ainda, apropria-se, de modo administrado e produtivo, de parcelas que antes eram bem estabelecidas e reguladas pelo trabalho.

850

Uma vez dentro desse pensamento liberal, o trabalhador visando fazer parte da plataforma digital da multinacional Uber, concorda com as políticas estabelecidas pela empresa, incorporando os valores do mercado neoliberal, aderindo a falsa ideia de trabalhador “autônomo” ou de “empresário de si”, acreditando estar prestando serviço de forma independente, confiando exclusivamente em suas habilidades empreendedoras, sem que tal atividade configure uma relação de emprego.

5. A RELAÇÃO DE EMPREGO NOS TRABALHOS UBERIZADOS

No Direito do Trabalho, existe uma premissa que rege todas as relações laborais, chamada de Princípio da Primazia da Realidade. Tal princípio consiste na ideia de que, no caso de haver algum tipo de discordância entre a aparência formal e a realidade dos fatos, o que prevalecerá é a realidade dos fatos.

Dessa forma, por mais que exista o discurso por parte da empresa Uber de que o trabalho exercido pelo “parceiro” da empresa seja um serviço informal, um “bico” ou um “quebra-galho”,

é possível observar que os prestadores de serviço vinculados ao aplicativo da multinacional, trabalham em condições equiparadas, no que se refere aos elementos que caracterizam o vínculo de emprego, a qualquer trabalhador que esteja regularizado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse sentido, é o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

[o] princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação do fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil e Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2 e 3 da CLT. (BARROS, 2008, p. 185).

Assim, para que determinada atividade laborativa seja considerada como uma relação de emprego, seguindo a norma jus laboral brasileira, é necessário que esta atividade possua, de forma cumulativa, determinados elementos fato-jurídicos, como: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como, elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fáticos-jurídicos).

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidade fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos (RIBEIRO DE VILHENA, 1975, p. 163), esses elementos fático-jurídicos alojam-se ‘...na raiz do fenômeno a ser demonstrado’ (RIBEIRO DE VILHENA, 1975, p. 163), antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada (DELGADO, 2020, p. 346).

Conforme demonstrado pelo artigo 3º da CLT, empregado é “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Enquanto que empregador, segundo o artigo 2º da CLT, pode ser conceituado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943).

Desse modo, serão analisados os elementos fato-jurídicos necessários a toda atividade laborativa, para poder realizar a colmatação do trabalhador da plataforma digital Uber no ordenamento jurídico brasileiro.

a) Com relação ao requisito da pessoalidade, este está vinculado ao caráter personalíssimo da obrigação trabalhista, sendo proibido ao empregado prestar o serviço por

intermédio de outrem.

Segundo Delgado (2020, p. 347):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de fungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Assim, ao motorista do aplicativo Uber é vedada a substituição por outro trabalhador de forma indistinta, sendo que a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma, restando configurado tal requisito.

b) No que tange ao elemento da não eventualidade, este requisito se refere à duração do contrato empregatício e à ideia de permanência do trabalho prestado.

A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” – art. 10, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” – caput do art. 10). (DELGADO, 2020, p. 349)

Assim, compreende-se por trabalho não eventual o labor “com frequência, mesmo sem diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia” (MAIOR, 2007, p.59).

852

Os trabalhadores da empresa Uber, ao se cadastrarem na plataforma, submetem – se a diversos parâmetros para poderem trabalhar, logo, no que tange a não eventualidade, com as informações de cadastro de cada motorista, seus roteiros de viagens e o tempo em que permanecem online dentro do aplicativo, é possível comprovar a frequência de trabalho do motorista e caracterizar tal requisito.

c) A onerosidade, conforme (DELGADO, 2020, p.353): “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial...” Ou seja, o empregado vende sua força de trabalho ao empregador que se beneficia e, em troca desse serviço prestado, oferece uma contraprestação em pecúnia. Assim, “a configuração da onerosidade independe do efetivo pagamento, e sim da expectativa de recebimento por parte do empregado. ” (OLIVEIRA, 2016, p. 47).

É reconhecido o requisito da onerosidade, vez que a Uber é quem define o preço final a ser repassado ao prestador de serviço, havendo uma remuneração paga pela empresa como

contraprestação à atividade desempenhada pelo motorista.

d) A Subordinação diz respeito à sujeição do empregado frente à direção do empregador. Este é o elemento principal para diferenciar a relação de emprego do trabalho autônomo. Esse termo representa a ideia de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição e valores (DELGADO, 2020).

Conforme Delgado, a subordinação possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural ou algorítmica, como é conhecida atualmente. Desta forma, na subordinação clássica, “o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.” (DELGADO, 2017, p. 327).

Com relação à subordinação objetiva, ocorre uma integração entre o trabalhador e o seu serviço com os objetivos do tomador de serviço, no qual o próprio trabalhador disponibiliza toda sua força de trabalho em prol do empreendimento em que trabalha.

Já na subordinação estrutural, o trabalhador fica vinculado estruturalmente à dinâmica da empresa. Assim, nessa dimensão da subordinação, o que é realmente relevante não é o fato de o empregado receber ordens diretas de seu empregador, mas sim que o trabalhador esteja vinculado à dinâmica das atividades do empregador (DELGADO, 2017).

Assim, os softwares que a Uber utiliza em seu aplicativo são desenvolvidos usando algoritmos que seguem padrões pré-definidos para replicar como a organização da plataforma digital de serviços funciona. Embora não recebam ordens pessoalmente de um supervisor ou gerente, os motoristas devem seguir as instruções dos algoritmos, restando estabelecido, também, a subordinação estrutural.

Esse modelo de subordinação pode ser visto no acórdão que reconhece o vínculo de emprego entre a plataforma Uber e o motorista:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MOTORISTA DE UBER. O avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas fez surgir novas relações de trabalho, como o labor desenvolvido por meio de plataformas digitais. O antigo conceito de subordinação jurídica cedeu espaço a um novo modelo de subordinação, denominada de subordinação algorítmica. As plataformas digitais atuam por meio de programas, os quais são compostos por sequências de algoritmos, que são um conjunto de instruções bem definidas, de raciocínios e operações, que servem para resolver problemas semelhantes ou descrever como se deve executar uma determinada tarefa. Na relação mantida entre as partes, a tecnologia, por meio da qual a prestação de serviços é executada, é integralmente detida e controlada pela UBER, e a comunicação direta entre o motorista e o cliente é mínima. Tudo é traçado e definido pela empresa ré, razão pela qual o controle da mão de obra decorrente dos algoritmos da plataforma eletrônica é até mais eficaz do que a subordinação tradicional. O motorista não pode estipular o valor da corrida, nem o modo que o serviço será pago, tampouco pode escolher o cliente que deseja livremente. É possível que o motorista recuse algumas

corridas, mas, ele sofre punição no caso de este número ser considerado elevado pela UBER. Os elementos dos autos confirmam a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, previsto no art. 3º da CLT, notadamente a subordinação algorítmica, eis que a reclamada administra uma empresa que tem como objeto o transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. (TRT-1 - ROT: 0100984- 20.2019.5.01.0051 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022)

Aqui, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece a existência da subordinação algorítmica e a classifica como sendo uma quarta forma de subordinação, ou seja, passou a considerar como subordinação essa nova espécie derivada da subordinação estrutural ao citá-la no reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber. (TST - RECURSO DE REVISTA: RR 100353- 02.2017.5.01.0066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022).

Porém, ao mesmo tempo, em que existem decisões que reconhecem a existência de vínculo de emprego em casos de motoristas de aplicativos, ainda existem decisões atuais que não reconhecem tal vínculo. Desta forma, nota-se que o indivíduo que labora mediante aplicativos ainda necessita de amparo legal.

6. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O ENTENDIMENTO JURISPRUDÊNCIAL DOS TRIBUNAIS

854

O fenômeno da Uberização, se alinha com o atual modelo flexível capitalista de acumulação de riqueza, demonstrando um grande aprofundamento desse modelo devido ao processo de globalização e das melhorias nas tecnologias de comunicação. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro tem enfrentado desafios para classificar esse fenômeno como uma relação protegida, ou seja, uma relação de emprego, como o trabalhador CLT.

Como tal fenômeno se trata de uma questão com diversas controvérsias e nuances específicas, com a consolidação e a popularização da empresa Uber no Brasil, começaram a surgir nos Tribunais ações em que o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma era postulado.

No entanto, os Tribunais têm variado nas interpretações dessa nova dinâmica laboral do chamado trabalho uberizado, onde em determinados casos tal prestação de serviço é tida como uma relação autônoma de trabalho, já em outros, é tida como uma relação empregatícia.

Um dos maiores fatores que colaboram para essa discrepância entre as decisões dos tribunais brasileiros, seria a postura que a empresa Uber demonstra ao classificar o trabalhador

como um “parceiro” da empresa, desconstruindo a ideia de vínculo empregatício tradicional, uma vez que, dentro dessa plataforma, os motoristas se cadastram sem construir uma relação de emprego formal com a empresa.

Tais motoristas, segundo a Uber, atuam como prestadores de serviços autônomos, e esse novo modelo de negócio acaba, por vezes, conflitando com a legislação trabalhista vigente no Brasil, o que levanta questões sobre a natureza dessa relação e a ausência de direitos trabalhistas.

Por motivo da Uber não caracterizar nenhum dos motoristas da plataforma como seu empregado, o aplicativo não comporta as garantias e direitos trabalhistas já conquistados aos seus prestadores de serviços. Uma vez que é o próprio motorista quem arca com todos os ônus da atividade laborativa, sem receber nenhum tipo de garantia por parte da empresa, sendo considerado por esta, um trabalhador autônomo, tal cenário ocasiona, assim, a chamada Precarização do Trabalho.

Ou seja, o motorista seria considerado um pequeno empresário, que organiza e gerencia sua rotina de trabalho sem qualquer tipo de subordinação à plataforma, auferindo valor econômico em proveito unicamente próprio e, ainda, assumindo o risco da atividade.

Assim, conforme dispõe a Lei Orgânica da Previdência Social de 1960:

"Art. 4º Para os efeitos desta lei, considera-se:
[...]

c) trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa. (BRASIL, 1960)

Conforme se aduz, o trabalhador uberizado possui suas próprias características que não estão definidas dentro da legislação trabalhista, entretanto, estes motoristas também não podem ser enquadrados como trabalhadores autônomos. Devido à complexidade da caracterização do vínculo empregatício, os Tribunais têm passado por dificuldades para conseguir analisar o caso concreto com clareza.

A primeira decisão que tratou sobre a análise do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber no Brasil foi a Reclamação Trabalhista nº 0011357-34.2016.5.03.0112, em 2016. No caso em análise, a sentença reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital, considerando que todos os elementos caracterizadores da relação de emprego estavam presentes. Todavia, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) decidiu de forma desfavorável a constituição do vínculo, vez que, segundo o entendimento do

Desembargador, não restou configurado nenhum dos requisitos para a existência do vínculo de emprego. (TRT-3 - RO: 00113593420165030112 MG 0011359-34.2016.5.03.0112, Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos, Data de Julgamento: 25/05/2017, Nona Turma, Data de Publicação: 25/05/2017.)

Outrossim, em 27 de junho de 2019, julgando caso semelhante, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), decidiu no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber. O Desembargador, neste caso, também não reconheceu nenhum dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Enquanto isso, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) decidiu, em janeiro de 2019, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber, considerando que todos os requisitos da relação de emprego estavam caracterizados. Porém, tal decisão não prosperou e esta foi reformada em fevereiro de 2020, no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Entre os elementos da relação de emprego analisados para tal decisão, a subordinação foi o único que não prosperou.

O que todas essas decisões têm em comum é a dificuldade de enquadrar o motorista de aplicativo dentro dos requisitos essenciais para configurar a relação de emprego dos moldes tradicionais, principalmente pelo requisito da subordinação.

Contudo, ao mesmo tempo, que existem decisões que negam e não reconhecem a existência dos vínculos de emprego nos casos de motorista de aplicativo, existem decisões atuais que reconhecem tal vínculo. Um exemplo disso, é a sentença da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, nos autos nº 0021864-81.2017.5.04.0028, em que se reconheceu o vínculo empregatício do motorista com a Uber, bem como todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

O que difere tal decisão das demais apresentadas é a forma como ocorre a interpretação dos elementos caracterizadores da relação de emprego no caso concreto. Nesta decisão, o Magistrado, observando o Princípio da Primazia da Realidade, entendeu que ficam caracterizados todos os requisitos da relação de emprego. Aqui, o magistrado observou que era necessário abandonar o classicismo utilizado como base norteadora para fundamentar as decisões, por estar de frente a uma relação laboral diferente das demais.

Desta forma, o Magistrado menciona, em sua sentença, que uma releitura dos requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT é necessária para não haver a exploração desenfreada da mão-de-obra humana sem qualquer proteção legal.

Os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, foram compreendidos de forma bastante clara ao observar o aplicativo da própria Uber que estabelece que a conta do motorista não pode ser utilizada por terceiros, sob pena de desligamento; os pagamentos e comissões das corridas são direcionadas ao aplicativo e repassadas ao motorista já com todos os descontos; o controle de frequência das corridas ocorre através do GPS nato da plataforma digital. Com relação à subordinação, o Magistrado entendeu que esta ocorre por meio do preenchimento dos requisitos para cadastramento na plataforma, como as características do veículo e a média de avaliações feitas pelos passageiros/clientes, na qual, caso o motorista possua nota inferior à média local da região trabalhada, a conta é desativada e ocorre o desligamento do motorista do aplicativo.

Posto isto, no processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004, em trâmite na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, ocorreu outra decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Essa, porém, foi uma das decisões de maior repercussão sobre o tema, sendo publicada a notícia pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), em 14 de novembro de 2023: SENTENÇA CONDENA APLICATIVO DE TRANSPORTES EM R\$ 1 BILHÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS (TRT-2ª Região, 2023).

Tal ação trata – se de uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, na qual teve sentença julgada procedente, determinando que a empresa Uber proceda com a contratação de todos os motoristas ativos em sua plataforma. Além disso, a empresa foi condenada, a título de danos morais coletivos, a pagar a quantia de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais).

Essa condenação astronômica foi proferida pelo Juiz Maurício Pereira Simões, onde este reconheceu que a Uber negligenciou os direitos fundamentais dos motoristas, deixando os seus colaboradores desprotegidos socialmente. Além de desenvolver uma estratégia premeditada para evitar o cumprimento da legislação trabalhista, faltando com suas obrigações legais.

Ressalta-se, por oportuno, que quando do fechamento do presente trabalho, tal processo, que corre em segredo de justiça, ainda não teria sido finalizado. Conforme noticiado pelos meios telemáticos de comunicação, a empresa Uber recorreu ao Supremo Tribunal Federal (STF) das decisões desfavoráveis ao seu caso, pedindo, na data de 04 de março de 2024, a suspensão nacional de todos os processos judiciais em aberto que discutem a existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. Tal processo ainda não possui data para julgamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo, empenhou-se em estudar e compreender a sistemática da empresa Uber, bem como, as nuances geradas aos motoristas de aplicativo, os impactos dessa forma de prestar serviço e os elementos necessários ao reconhecimento do vínculo empregatício, através de uma análise histórica, jurídica e tecnológica. Outrossim, no presente trabalho, restou evidenciado que o século XXI foi impulsionado pela integração e inovação tecnológica, devido ao advento da chamada globalização e das tecnologias de comunicação e informação, gerando intensas transformações na dinâmica e estrutura das relações laborais.

Assim, ao analisar os elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, pode-se evidenciar uma nova vertente na dinâmica de prestação de serviço na empresa Uber, comandada pelos algoritmos da plataforma, gerando o processo tido como Uberização. Neste contexto, esse moderno modelo de prestar serviço, trouxe consigo diversas premissas, ao se referir ao trabalho como algo informal, se libertando do sistema tradicional hierárquico, que continha um superior dando ordens e decidindo como cada atividade seria realizada por seus subordinados.

858

Ainda, a pesquisa demonstrou que, no atual modelo de relação jus-laboral, grande parte das empresas estão buscando prestar ou fornecer seus serviços por meio das plataformas digitais, gerando desafios ao sistema normativo vigente. Em razão disso, o Direito do trabalho está buscando dinamizar-se para acompanhar a evolução dessas novas formas de trabalho, buscando um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a salvaguarda dos direitos trabalhistas, reanalisando os elementos necessários ao reconhecimento de vínculo empregatício. As diversas decisões dos tribunais brasileiros encontradas no artigo, deixam claro que os julgadores estão se utilizando de conceitos mais amplos dos requisitos de vínculo empregatício, vez que a dinâmica empregada pelas plataformas, embora desafie os critérios tradicionais da relação de emprego como a personalidade, não eventualidade, onerosidade e principalmente a subordinação, não podem servir como forma de justificativa para a exclusão de garantias mínimas ao trabalhador.

Ao fim, por meio do presente estudo, foi possível concluir que, é imperativo que as normas trabalhistas sejam revisadas e adaptadas, de forma a reconhecer as especificidades desses novos paradigmas laborais e oferecer soluções regulatórias que garantam segurança jurídica para

os trabalhadores de plataformas, acabando com o limbo jurídico em que se encontram os motoristas de aplicativo. A jurisprudência brasileira tem se mostrado atenta a essa nova realidade, mas é necessário um esforço contínuo de interpretação e, eventualmente, de reforma legislativa, para assegurar que a inovação das relações de emprego não ocorra à custa da proteção social dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, nov. 2019, p. 2.

ABILIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa palavra*, 2017. Disponível em <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 28 abr. 2024

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, 2017, p. 330.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 185.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 28 abr. 2024.

BRASIL, Lei Orgânica da Previdência Social. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960, planalto 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm> Acesso em 28 abr. 2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário. Processo no 001135934.2016.5.03.0112. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 25 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1147112373/inteiro-teor-1147112386>. Acesso em: 28 abr. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado**. *Revista Eletrônica do CEJUR*, v. 2, n. 5, set/dez 2020, p. 02. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/cejur.v2i5.77625>. Acesso em 28 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 327

DELGADO, M. G. *Curso De Direito Do Trabalho - Obra Revista E Atualizada 19ª Edição*. 19ª edição ed. [s.l.] LTr, 2020, p. 346 - 353.

GOMES, Brenda Karla Evangelista. **Os Desafios Do Direito Do Trabalho Frente Às Tecnologias Disruptivas: O Problema Da Uberização No Brasil.** UNI7 - Centro Universitário 7 de Setembro. v. 7 n. 1 (2017): Anais do XIII Encontro de Iniciação Científica da UNI7. 2018.

GUSTIN, M. B. DE S.; DIAS, M. T. F.; NICÁCIO, C. S. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática.** 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. DE R. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017. v. 1224, p. 10.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007, p. 59.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 4.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 41ªed. São Paulo: Editora LTr, 2018, p. 50.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho.** 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p.47.

OLIVEIRA S. **A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador.** Cad Saúde Pública 1997; 13 (4).

RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** São Paulo: Saraiva, 1975, p. 163.

860

SILVA, A. B. **Metodologia da pesquisa bibliográfica.** Edições Sílabo, 2018.

SOUZA, L. G. **A importância da diversidade de fontes bibliográficas na pesquisa científica.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 34, n. 100, p. 1-17, 2019.

TEODORO, M. C. M.; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. **O trabalho pelas plataformas digitais e a conformação do vínculo de emprego pela modalidade intermitente.** Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas / Centro Universitário do Distrito Federal, v. VI, n. 1, 2020, p. 158.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. SENTENÇA CONDENA APLICATIVO DE TRANSPORTES EM R\$ 1 BILHÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/sentenca-condena-aplicativo-de-transportes-em-r-1-bilhao-por-danos-morais-coletivos>. Acesso em: 28 abr. 2024.