

NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO SÉCULO XXI – A UBERIZAÇÃO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

*Daniel Jorge Vianna¹
Jean Patrício da Silva²
Ana Paula Correa de Sales³*

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo promover uma análise sobre o termo “uberização”, o qual é utilizado para expressar a conexão entre as mais recentes tecnologias e o aprofundamento da precarização das relações trabalhistas. Com esse intuito, será realizada uma pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental com a finalidade de demonstrar a relação existente entre os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego e a atividade exercida pelos motoristas da empresa Uber. Considerando o advento das plataformas digitais, as formas de trabalho também têm sofrido grandes transformações, concorrendo para a evolução tecnológica. No entanto, esse fato vem provocando insegurança para os trabalhadores que se tornam dependentes desses novos recursos. Assim, o estudo dessa relação teve como objetivo identificar os fatores e fragilidades impostas aos trabalhadores, bem como as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais no âmbito do Poder Judiciário na seara trabalhista acerca do tema a fim de garantir uma tutela justa dos direitos ao trabalhador.

Palavras-chave: Uberização; Direitos Trabalhistas; Relação de Trabalho; Relação de Emprego.

ABSTRACT

This article aims to promote an analysis of the term “uberization”, which is used to express the connection between the most recent technologies and the deepening precariousness of labor relations. To this end, bibliographical, jurisprudential and documentary research will be carried out with the purpose of demonstrating the relationship between the requirements necessary to characterize the employment relationship and the activity carried out by Uber drivers. Considering the advent of digital platforms, ways of working have also undergone major transformations, contributing to technological evolution. However, this fact has caused insecurity for workers who become dependent on these new resources. Thus, the study of this relationship aimed to identify the factors and weaknesses imposed on workers, as well as doctrinal and jurisprudential controversies within the scope of the Judiciary in the labor field regarding the topic in order to guarantee fair protection of workers' rights.

Keywords: Uberization; Labor rights; Work relationship; Employment Relationship.

¹ Concluinte do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Estácio da Paraíba. E-mail: dan.vianna@yahoo.com.br

² Graduado em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). Graduado em História pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UNB). Mestre em História pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Orientador deste artigo. E-mail: jean.patricio@estacio.br

³ Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (USAL). Coorientadora deste artigo. E-mail: sales.ana@yduqs.com.br

INTRODUÇÃO

O contínuo desenvolvimento tecnológico possibilitou a população em geral poder contar cada vez mais com o uso de smartphones e acesso irrestrito à internet, ambos, considerados essenciais na atual conjuntura social mundial. Diante disso, surgiram novas formas de trabalho no século XXI, como, por exemplo, as plataformas digitais, rompendo as velhas estruturas de prestação de serviço estabelecidas na sociedade brasileira. Dentre as principais plataformas, estão os chamados “aplicativos de carona”, cujo principal deles é o Uber, que, com a sua expansão, trouxe a necessidade de estudar esse novo segmento no âmbito das relações trabalhistas.

Com esse intuito, será realizada uma pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental com a finalidade de demonstrar a relação existente entre os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego e a atividade exercida pelos motoristas da empresa Uber.

Este artigo tem como objetivo geral investigar a uberização do trabalho como forma de relação, trabalhador-empresa, em conjunto com o processo de precarização do trabalho. No que se refere aos objetivos específicos, será feita uma análise das novas formas de relação de trabalho, em especial, a “uberização” e buscar respostas concernentes à garantia ou não dos direitos trabalhistas dos motoristas que utilizam a plataforma da empresa.

O tipo de atividade desenvolvido pela UBER não se encontra efetivamente adaptado ao atual panorama jurídico. No âmbito da insegurança jurídica, ações trabalhistas foram propostas e as diversas Varas da Justiça do Trabalho brasileira se posicionaram em sentidos essencialmente opostos, algumas aplicando a Teoria da Uberização e declarando a relação de emprego abusiva por causar “dumping social”, outras entendendo se tratar de uma relação de trabalho autônomo.

Esse contexto provocou um ambiente jurisprudencial incerto e inseguro, demanda social que não pode ser ignorada, sendo assim, o presente estudo se mostra indispensável para se analisar a natureza da relação jurídica que dita a vida de tantas pessoas.

O artigo foi estruturado em quatro tópicos, que discorrem sobre os seguintes assuntos: relação de trabalho x relação de emprego; requisitos caracterizadores da relação de emprego; o uberismo como modelo de produção contemporâneo; e a relação de emprego presente dentro da uberização.

RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO -

DIFERENCIAÇÃO

Inicialmente, segundo Saraiva e Renzetti (2022, p.39) “podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie”. A relação de trabalho é qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural realiza uma obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.

Por outro lado, a relação de emprego está conceituada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e abrange características mais específicas. O art. 2º, caput, estabelece que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Por sua vez, o art. 3º, caput, determina que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

REQUISITOS CARACTERIZADORES DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A existência e configuração da relação de emprego pressupõe o atendimento de seus incontestáveis requisitos. Depreende-se, por conseguinte, que os requisitos essenciais para configuração da relação de emprego são o trabalho prestado por pessoa física, *intuitu personae* (pessoalidade), não eventual (habitualidade), mediante pagamento (onerosidade) e em situação de subordinação.

No que concerne ao trabalho prestado por pessoa física, este corresponde ao fato de o Direito do Trabalho proteger bens jurídicos que podem ser usufruídos apenas por pessoas físicas e não, em sua grande maioria, por pessoas jurídicas. Ademais, sempre que nos referirmos ao trabalho, tem-se como pressuposto de que a sua execução será realizada por pessoa física. Por outro lado, os serviços podem ser realizados tanto por pessoas naturais como por pessoas jurídicas.

O requisito da pessoalidade aplica-se somente ao empregado e refere-se ao fato de a relação de emprego a ser exercida pelo obreiro revestir-se de caráter de infungibilidade, ou seja, deverá ser exercida pessoalmente pelo indivíduo, o qual não poderá ser substituído por outro e, no caso de substituições pontuais e autorizadas, por lei ou por norma coletiva, esse elemento fático-jurídico não se descaracteriza.

Em relação ao requisito da não eventualidade, a prestação de serviços não pode ocorrer de forma eventual ou fracionada, pois exige-se certa regularidade por parte do trabalho a ser realizado pelo trabalhador. Apesar de ser um requisito controvertido e algumas teorias

debaterem sobre o tema, prevaleceu, entre elas, a Teoria do Empreendimento, a qual considera como trabalho não eventual aquele prestado de forma permanente e contínuo e torna o funcionário, integrante da cadeia produtiva da empresa ainda que desempenhe uma atividade-meio.

No tocante à onerosidade, este é o requisito, dentre os demais, de mais fácil identificação, já que a principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados. Em compensação, é seu direito o recebimento da remuneração pelos serviços prestados. Nas palavras de Godinho Delgado (2019, p. 346) “a onerosidade estaria configurada com o devido pagamento por parte do empregador, contanto que o valor seja repassado com a pretensão de remunerar o empregado pela atividade prestada”.

O último, e não menos importante requisito, é o da subordinação. O empregado, ao desempenhar suas atividades em uma relação de emprego, é subordinado ao empregador. Essa subordinação, no entanto, não é econômica, pois não é raro o trabalhador possuir situação financeira mais favorável que o empregador. Também não pode ser considerada subordinação técnica, pois, por vezes, o obreiro dispõe de habilidades técnicas de trabalho superiores ao empregador.

Logo, a subordinação assinalada é a subordinação jurídica, que resulta da relação estabelecida entre o obreiro e o empregador. Por meio desse modo de subordinação, o empregado tem a obrigação de acatar as determinações emitidas por seu empregador e este, no caso de cometimento de faltas por aquele, tem a possibilidade de aplicar penalidades, tais como advertência, suspensão disciplinar ou até, em casos mais graves, demissão por justa causa.

O DIREITO DO TRABALHO E O UBERISMO COMO MODELO DE PRODUÇÃO CONTEMPORÂNEO

A evolução histórica das formas de trabalho fez surgir novas modalidades que destoam do modelo tradicional da relação clássica de emprego. Isso trouxe questionamentos a respeito da capacidade de o ordenamento jurídico existente dar conta dessa nova realidade, o que aponta para uma necessidade de inovar a legislação a fim de que se adapte a ela.

Ao longo do Século XX, os conceitos, as categorias e os direitos relacionados à relação de emprego se desenvolveram e o surgimento do capitalismo de plataforma suscitou discussão no que se refere à subordinação e a não eventualidade, principais elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Os questionamentos advindos do surgimento do capitalismo de plataforma não foram

só sobre a relação de emprego, mas também sobre os limites do exercício da autonomia e liberdade por parte dos trabalhadores autônomos, pois a grande diferença entre a relação de emprego e o trabalho autônomo é justamente os limites dessa liberdade.

Enquanto na relação de emprego a vontade é limitada pelas cláusulas contratuais previamente determinadas pelo empregador como uma clara manifestação de seu poder, no trabalho autônomo a liberdade é mais ampla, pois há mais espaço para o trabalhador e o contratante estabelecerem as obrigações de cada um, como o modo de execução do trabalho, forma de pagamento etc. O ponto chave para os limites dessa liberdade é a subordinação, reflexo do poder de direção do trabalhador.

O trabalho autônomo também possui alguns elementos presentes na relação de emprego, como onerosidade e pessoalidade, entretanto a identificação da existência de subordinação e poder de direção do empregador afasta a classificação de trabalho autônomo.

PLATAFORMAS DIGITAIS

Segundo Kalil (2020), conforme Paul Langley e Andrew Leyshon, as plataformas são ambientes genéricos capazes de relacionar potenciais consumidores a qualquer coisa e a qualquer um, desde outros indivíduos até empresas multinacionais, em que todos podem se tornar fornecedores de produtos e serviços por meio da internet. A intermediação e os problemas de coordenação nas transações de mercado nas plataformas digitais são resolvidos por meio do encurtamento das distâncias e da facilitação do contato entre oferta e demanda o que fez com que elas atingissem diversos domínios de circulação, como a economia de compartilhamento (p. Ex. Uber e Airbnb), os mercados de trocas on-line (p. Ex., Amazon) e as mídias sociais (p. Ex., Facebook e Instagram).

Graças aos algoritmos que processam informações, protocolos que descrevem interações e classificações efetuadas por meio de estatísticas e metadata, as plataformas induzem, produzem e programam a circulação da economia digital.

Ainda de acordo com Kalil (2020), Nick Srnicek conceitua plataforma como infraestruturas digitais que permitem dois ou mais grupos interagirem, colocando-se como intermediárias que conectam diversos usuários, como consumidores, anunciantes, prestadores de serviços, produtores e fornecedores.

As plataformas digitais também disseminaram o termo “Uberização” como o modelo de negócio da empresa Uber. Esse modelo, conforme Kalil (2020), para Ludmila Costhek

Abílio, caracteriza-se pela assimetria entre o poder social da máquina em face dos indivíduos separados e divididos. Além disso, é a maior expressão da terceirização no século XXI, em que se busca afastar a configuração da relação de emprego e, conseqüentemente, o reconhecimento de direitos trabalhistas. Esse mecanismo adotado pela empresa foi denominado de “modo Uber de precarização das contratações de trabalho”.

Consoante Kalil (2020), Frank Pasquale também aponta o lado negativo das plataformas digitais, as quais perpetuam as desigualdades e favorecem a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego. Isso faz com que um pequeno número de empresas concentre uma série de atividades fazendo com que a regulação se dê em benefício próprio.

Além disso, a expansão das plataformas se dá pela falta de controle em razão de ser uma novidade e, principalmente, pelo baixo investimento inicial de capital. Conseqüentemente, prejudicam o crescimento econômico na medida em que diminuem os salários submetendo os trabalhadores a longas jornadas de trabalho.

UBERIZAÇÃO

Fundada em 2010 e com sede em São Francisco (EUA), a Uber tornou-se referência para empresas que adotam essa forma de trabalho. Atualmente, opera em mais de 10.000 cidades no mundo de 69 países diferentes e com mais de 5 milhões de motoristas. O sistema de compartilhamento trazido pela Uber ainda é recente, todavia revolucionou o modelo de economia tradicional, sendo a pioneira neste modelo de mercado de compartilhamento. Nesse sentido, foi criado um termo para denominar esse novo sistema de mercado chamado “Uberização” que, para alguns juristas, é um termo usado com uma conotação pejorativa.

O termo “uberização” surgiu a partir de uma nova tendência no mundo do trabalho em virtude da atuação da empresa Uber, que, em poucos anos de mercado, reuniu um grande número de trabalhadores e usuários em todo o mundo, trazendo uma abordagem inovadora em que o trabalhador passou a ser um empresário de si mesmo, disponível ao trabalho permanente. No entanto, suas garantias mínimas foram retiradas e mantidas a subordinação (Abílio, 2017). Sobre a retórica do empreendedorismo, a “uberização” se utiliza de modos de subjetivação relacionados às formas de gestão do trabalho próprias do neoliberalismo, que reforçam o individualismo, fragilizam a identidade coletiva dos trabalhadores, aumentam a competitividade e rejeitam o espontaneísmo nas formas de organização dos trabalhadores.

O trabalhador, então, torna-se permanentemente disponível para o trabalho,

desprovido de proteção social ou qualquer garantia quanto à sua própria remuneração e limites impostos ao seu tempo laboral. Nesse sentido, a uberização do trabalho não pode ser compreendida apenas como atualização e uma nova forma de controle e gerenciamento algorítmico, mas também como espraiamento de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periféricos (Abílio, 2020).

No Brasil, a empresa Uber atua em mais de 500 cidades e trabalha com mais de 1 milhão de motoristas. Sua chegada foi marcada por um grande desentendimento entre os motoristas da empresa e os motoristas de táxis convencionais. O grande motivo foi o fato de que a empresa oferece preços e prestação de serviços muito mais atraentes aos consumidores. Além disso, a Uber também disponibiliza o valor da corrida no início do trajeto, o que é um diferencial.

No que diz respeito ao nicho de mercado, a empresa se considera como de tecnologia por ter criado um aplicativo que conecta consumidores e motoristas oferecendo serviço de transporte individual privado. Segundo ela, oferece uma plataforma de tecnologia em que os motoristas parceiros se conectam de forma fácil e simples a usuários que procuram viagens seguras com valores acessíveis e nega ser um aplicativo de táxi, um serviço de carona paga ou remunerada, empregar os motoristas e ser proprietária dos carros.

Ademais, possui um código de conduta com orientações na área de qualidade, segurança, discriminação, fraude e informações dos trabalhadores que estabelece regras a serem observadas por usuários e motoristas e que conduzem as avaliações feitas ao término das viagens.

Como método de controle, a Uber adota o sistema de avaliação feito pelos passageiros como meio de ranquear os trabalhadores, ou seja, os motoristas recebem notas de 0 a 5 e os que obtiverem média inferior a 4,6 estão sujeitos ao desligamento do aplicativo da empresa. Outrossim, caso os motoristas rejeitem muitas viagens, correm o risco de serem suspensos ou desligados da plataforma (Franco, Ferraz, 2019).

A Uber monitora detalhadamente os seus motoristas, pois desenvolveu um código que, por meio de GPS existente nos telefones dos motoristas, utiliza dados sobre aceleração e frenagem dos veículos, obtendo estatísticas sobre essas situações. Também são levadas em conta as avaliações feitas pelos passageiros.

GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

Apesar de a Uber falar em liberdade e autonomia dos motoristas, existem evidências de que a empresa promove o gerenciamento algorítmico dos trabalhadores, como, por

exemplo, a aceitação cega das viagens e dos passageiros e uma política de fixação das tarifas e a determinação do preço dinâmico pelo algoritmo.

Quando um motorista concorda em realizar uma viagem, ele assume o risco de o trajeto não ser lucrativo, já que o destino e a estimativa de seus ganhos não são comunicados pela Uber, ou seja, isso ocorre somente depois que ele concorda em realizar a corrida. O fato de o motorista cancelar uma viagem por considerar que não vai lucrar com ela pode levá-lo a ser suspenso ou excluído da plataforma.

O valor da tarifa não é discutido com os trabalhadores, ou seja, fica a cargo da Uber, que estabelece, de forma unilateral, cabendo somente ao motorista negociar com os passageiros um valor menor que o determinado. Isso demonstra que a plataforma tem total poder em controlar e modificar os valores das viagens, o que faz cair por terra a retórica da Uber em dizer que os motoristas possuem autonomia e são empreendedores da atividade.

Existem casos em que a Uber comunica a redução do valor da tarifa aos motoristas por meio de mensagens para tentar persuadí-los a aceitá-la, argumentando que aumentará a demanda para que, conseqüentemente, os ganhos dos trabalhadores aumentem. No entanto, não é feita uma consulta prévia a eles e não há relatos no sentido de que a diminuição do valor da tarifa levou ao aumento dos rendimentos dos motoristas. Caso os motoristas queiram continuar trabalhando para a empresa, a única opção é aceitar a mudança.

Como geralmente os valores das tarifas são baixos, os motoristas são levados a trabalharem mais horas para suprirem suas necessidades financeiras. A Uber oferece vantagens para os motoristas que mantenham certo desempenho, como aceitar uma determinada porcentagem de viagens, completar certo número de trajetos por hora, ficar *on-line* por uma quantidade de minutos em uma hora e serem avaliados pelos passageiros. Logo, a liberdade de escolha que a Uber diz possuírem os motoristas é, na verdade, fictícia, uma vez que mascara a hierarquia em que motoristas selecionados são convidados a ganhar mais com base em um critério opaco.

A Uber usa como estratégia se apresentar como uma empresa de tecnologia que oferece um software que conecta os motoristas e passageiros e, com isso, busca se eximir de quaisquer responsabilidades do negócio, atribuindo-as a elementos externos, procurando afastar-se de discussões sobre a existência de uma hierarquia imposta ou acerca da estrutura de poder da relação de trabalho.

Nas demandas entre motoristas e passageiros, quando, por exemplo, um passageiro reclama sobre a falta de limpeza ou danificação do veículo, a Uber tem um papel de instância decisória. Ela tende a decidir os casos em favor dos usuários causando, assim, um desequilíbrio

na relação. Por meio de informações a partir do rastreamento das atividades dos motoristas, a empresa é capaz de analisar a conduta deles e os motoristas têm o ônus de apresentar os dados ou documentos para demonstrar que as suas reivindicações procedem.

Embora os motoristas consigam apresentar demandas, não têm poderes para negociar suas condições de trabalho com representantes da empresa. O atendimento aos motoristas ocorre, em parte, por empregados de empresas terceirizadas e por robôs que tentam solucionar casos a partir da identificação de palavras-chave nas mensagens enviadas. As respostas dadas aos trabalhadores são, quase sempre, insatisfatórias.

Um item importante que demonstra o controle da Uber sobre o trabalho dos motoristas é o sistema de avaliação estabelecido por ela, no qual a atribuição de notas pelos passageiros, ao término de cada viagem, influencia diretamente a permanência do trabalhador na plataforma e a quantidade de viagens recebidas. Os critérios de como o serviço deve ser prestado é estabelecido pela Uber, o que leva a questionamentos sobre a autonomia e liberdade dos trabalhadores, visto que o serviço é padronizado por ela. Além disso, os clientes da plataforma não têm a possibilidade de avaliar a Uber separadamente dos motoristas, o que faz com que estes assumam toda a responsabilidade pelo serviço prestado.

A RELAÇÃO DE EMPREGO PRESENTE DENTRO DA UBERIZAÇÃO

Há tempos o mundo do trabalho vive profundas mudanças no seu controle e organização. A plataforma Uber, arquétipo do capitalismo de plataforma, é considerada um exemplo dessas mudanças. Ela veio redefinir as regras do jogo em termos de emprego e trabalho e trouxe questionamentos a respeito do surgimento de novas formas de sujeição ao trabalhador, o que têm suscitado distintos posicionamentos, tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhista. Por mais de 60 anos, o contrato de trabalho foi o modelo legal padrão usado para regulamentar as relações de trabalho. Tendo como base a figura do trabalhador subordinado, o Direito do Trabalho tem como principal função impedir a mercantilização do trabalho, limitar o exercício do poder hierárquico e proteger a dignidade, a integridade física e mental do trabalhador.

A Uber personifica o rompimento do modelo tradicional de relação de emprego e do modelo do Estado do bem-estar social. Representa, ainda, uma ruptura em relação à noção de trabalho assalariado, de subordinação e de proteção social (trabalhista e previdenciária), bem como de paradigma econômico e social. Desta forma, trouxe uma transformação no mundo do

trabalho, mudança essa tão significativa que deu origem ao termo “uberização do trabalho” para se referir a uma nova forma de controle e organização laboral, que se afirma como tendência global no mundo trabalhista.

De acordo com Kalil, no entendimento de Guy Davidov, as novas formas de trabalho que surgiram com o capitalismo de plataforma não devem ser analisadas sob o prisma de comparação com as formas tradicionais, mas sob a perspectiva da necessidade de aplicação do Direito do Trabalho e levando em conta os seus objetivos.

Para o autor, a definição de empregado deve partir da análise da subordinação e dependência. Com base no balanceamento delas é que deve ser caracterizada a relação de emprego. Quanto mais dependente for o empregado da empresa em que ele trabalha, menos necessário se torna demonstrar a subordinação e vice-versa. Mesmo que não exista subordinação, mas se identifique dependência, é possível classificar os trabalhadores em uma categoria intermediária e prever determinados direitos. Para ele, os motoristas são empregados da Uber.

Ao analisar a subordinação, aponta que a tecnologia e o sistema de avaliação permitem que os trabalhadores tenham o seu desempenho monitorado; existem regras da empresa sobre como prestar o serviço para os clientes; os motoristas prestam serviço da Uber para os clientes da Uber e em benefício da Uber, o que indica a integração dos trabalhadores na organização da empresa; e há um espaço para os motoristas determinarem o seu horário de trabalho. Ainda que o último aspecto seja relevante, não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação.

Em relação à dependência, o autor afirma que a empresa estabelece o valor da corrida e a remuneração do motorista de forma unilateral; os trabalhadores conseguem modular os seus ganhos somente pela quantidade de horas trabalhadas; os motoristas não têm controle das decisões sobre o modelo de negócios; o carro é propriedade do trabalhador; e há trabalhadores que dirigem em tempo integral e em tempo parcial. Considerando todos os elementos, há fortes sinais de dependência econômica dos motoristas.

Segundo Kalil, para Rodrigo de Lacerda Carelli, a organização do trabalho da Uber se dá por comandos. Há uma suposta relação de parceria, em que os motoristas teriam liberdade para determinar os seus horários de trabalho, entretanto isso de fato não ocorre, visto que eles se veem obrigados a cumprir os objetivos traçados pela empresa.

Ainda, segundo ele, Carelli entende que o controle por programação adotado pela Uber é possível de ser tratado pelo Direito do Trabalho brasileiro. Os arts. 2º e 3º da CLT não falam que o trabalhador deve receber ordens, ou seja, não expressam que deve haver uma

subordinação clássica. O que a CLT aponta é a direção do trabalho e a realização do trabalho “sob dependência” do empregador, o que se identifica no controle por programação. Ainda, reforça essa posição a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio, previsto no parágrafo único do art. 6º da CLT.

Outros elementos que apontam para a subordinação são: (i) a forma de remuneração é determinada pela empresa, num quadro em que o motorista não tem qualquer possibilidade de influir no valor do preço da corrida e o pagamento é feito semanalmente; (ii) a Uber exclui motoristas da plataforma que recebem notas baixas dos passageiros, sendo que a avaliação é feita a partir de parâmetros estabelecidos pela empresa; (iii) a Uber gerencia os conflitos que existem entre clientes e trabalhadores; (iv) a falta de controle do horário de trabalho dos motoristas é atenuada pelo fato da jornada ser imposta pela realidade social, especialmente daqueles que são economicamente dependentes; (v) há gerenciamento da mão de obra por meio do algoritmo, especialmente pelo preço dinâmico (Baboin, 2017, p. 338).

No âmago do problema, surge com o advento da plataforma Uber, uma nova forma de subordinação, subordinação algorítmica. Na Uber, a figura central na organização da atividade não é mais o trabalhador assalariado, mas um trabalhador independente ou autônomo e totalmente controlado por meio de algoritmos.

Não obstante a aparente autonomia demonstrada pelos trabalhadores da plataforma e divulgada pela Uber observa-se, na realidade, que a plataforma possui o controle total do trabalho dos motoristas, visto que o trabalhador é controlado por novos meios gigantescos de automatização, novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho por meio de programações algorítmicas.

Sendo assim, torna-se difícil imaginar que essa forma de organização se desenvolva sem um mínimo de subordinação. Portanto, a falta de autonomia dos trabalhadores é, no mínimo, duvidosa.

Surge então a Teoria da Subordinação Estrutural. Segundo ela:

Entre os novos critérios está a ideia da integração do trabalhador na organização ou estrutura da empresa (daí se falar em subordinação integrativa e subordinação estrutural). Contudo, a integração, ou não, do trabalhador na organização ou estrutura do empreendimento, é estabelecida em função dos mesmos fatores utilizados para a caracterização da subordinação clássica (sujeição direta do trabalhador ao poder diretivo do

tomador dos seus serviços). Com a reestruturação do processo produtivo, a forma pela qual a direção, fiscalização e punição do empregado são realizadas é que foi alterada (das ordens pessoal e diretamente transmitidas ao trabalhador passou-se à total sujeição do trabalhador às diretivas que definem a estrutura do processo produtivo). A estrutura produtiva estabelecida pelo empregador se transforma em ferramenta de controle sobre o trabalhador. Dito de outra forma, os meios de produção fixam o modo da prestação do trabalho humano, assumindo a condição de ferramenta para o exercício do poder diretivo do empregador. Com isto, o trabalhador passa a ser uma mera engrenagem em um processo produtivo rigidamente estabelecido pelo empregador (a sujeição do trabalhador ao empregador passa a ser funcional). Não existe, portanto, uma nova subordinação, mas uma nova forma de exercício do poder diretivo, que se apresenta na sujeição do trabalhador ao modo de realização do trabalho fixado pelos meios de produção definidos e organizados pelo tomador dos seus serviços, sem um mínimo de autonomia do seu prestador (cooperativa ou empresa prestadora de serviços). A sujeição do trabalhador ao modo de produção definido e organizado pelo tomador dos seus serviços está presente na hipótese de terceirização de sua atividade fim, uma vez que qualquer empresa cuida para que esta atividade se desenvolva de acordo com os seus objetivos econômicos. RR-185700- 61.2009.5.03.0087, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT13/03/2020.

Diante do exposto, a reforma do Direito do Trabalho brasileiro se faz necessária para garantir a proteção dos trabalhadores de plataformas, levando em consideração a subordinação algorítmica e a dependência econômica exercida por elas. Do contrário, o Direito do Trabalho se afastará do seu objetivo principal, que é a proteção do trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA NA SEARA TRABALHISTA SOBRE A UBERIZAÇÃO

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio de uma de suas Coordenadorias Temáticas Nacionais (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho - CONAFRET), criou o Grupo de Estudos “Uber”, o qual tem como finalidade elaborar estudo sobre as relações de trabalho, com o objetivo de oferecer subsídios às investigações que analisam a existência de vínculo empregatício dos motoristas com a Uber. De acordo com o posicionamento do MPT, na relação de trabalho entre motoristas e a UBER, há um controle por programação (seja por comandos ou por algoritmo).

Para o MPT, o ordenamento jurídico trabalhista tem instrumental para lidar com gerenciamento da mão de obra da Uber pelo controle por programação, por meio dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT.

Diante da celeuma, o Poder Judiciário Trabalhista brasileiro vem sendo demandado para analisar o vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber. Até julho de 2018, foram 137 reclamações trabalhistas requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício em todo

o País. Dentre as reclamações, 42 tiveram sentenças proferidas, sendo, destas, 38 improcedentes e 4 procedentes nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) da 1ª, 2ª e 3ª Região. No âmbito dos TRTs, foram proferidos 17 acórdãos, dos quais somente um foi favorável ao trabalhador, o qual foi proferido no TRT da 2ª Região.

Conforme Kalil (2020), as decisões judiciais de 2018, 2019 e 2020 quando entenderam existir subordinação apontaram que:

- (i) há subordinação clássica, dado que o trabalhador é submetido a controles contínuos e a ordens na execução de suas tarefas, deve observar os regramentos sobre o comportamento e sujeitar-se ao sistema de avaliação dos motoristas, além de ter que aceitar um elevado número de corridas quando está conectado, sob pena de suspensão;
- (ii) há subordinação objetiva, uma vez que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa;
- (iii) há subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador é inserido na organização, estrutura e dinâmica da empresa, caso contrário teria poder de negociar para dispor diretamente com os passageiros quanto às condições do serviço;
- (iv) o empreendimento é da empresa proprietária da plataforma, que estabelece o valor das corridas, e não do trabalhador;
- (v) o fato de a Uber não determinar os horários de trabalho não ocupa tanta relevância, na medida em que existe participação integrativa do trabalhador na atividade da empresa (Kalil, 2020, p. 191-192).

Em relação aos outros elementos caracterizadores da relação de emprego, as decisões que reconheceram o vínculo empregatício apontaram que:

- (i) há necessidade de o trabalhador se registrar na Uber para prestar serviço, demonstrando o elemento pessoa natural;
- (ii) o estabelecimento de requisitos mínimos para o motorista se cadastrar na Uber aponta para a pessoalidade;
- (iii) a empresa realizar os pagamentos aos trabalhadores, os motoristas desempenharem a atividade na expectativa de serem remunerados e a Uber fixar os preços das corridas e as formas de pagamento indicam a onerosidade;
- (iv) a partir da teoria dos fins do empreendimento, os trabalhadores estão inseridos nas atividades habituais da empresa, além de que para os motoristas profissionais empregados não há necessidade de fixar horários de início e término da jornada e existem maneiras veladas de fazer com que os trabalhadores fiquem disponíveis para dirigir, sendo que todas essas características apontam para a não eventualidade. (Kalil, 2020, p.192).

Por outro lado, as decisões que não apontaram a existência de subordinação destacaram que:

- (i) as regras de atendimento aos clientes não passam de meras sugestões;
- (ii) o trabalhador pode decidir quando dirige e não existe fiscalização da sua atividade;
- (iii) o procedimento determinado para a execução do trabalho tem

o objetivo de evitar a prática de irregularidades pelos motoristas, não existindo poder diretivo e não havendo a emissão de ordens diretas; (iv) o motorista assume os riscos do negócio, dado que todos os custos exigidos para a prestação do serviço são de sua responsabilidade; (v) a precificação das corridas pela Uber não é indício de relação de emprego, dado que isso também ocorre em outros contratos, como na representação comercial; (vi) a Uber é uma plataforma que conecta os passageiros aos motoristas cadastrados no aplicativo. (Kalil, 2020, p.192-193).

Quanto aos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, as decisões que não reconheceram o vínculo empregatício indicaram que:

(i) a possibilidade de pessoas jurídicas se registrarem para prestarem serviço denota ausência de pessoa natural; (ii) a permissão para que mais de um motorista dirija o mesmo veículo e a ausência de processo de admissão implicam falta de pessoalidade; (iii) a Uber somente intermedia o pagamento de seu cliente ao motorista, retirando a onerosidade da relação empresa-trabalhador; (iv) a autonomia para optar quando trabalhar, a falta de ingerência da Uber e a inexistência de habitualidade culminam na ausência da não eventualidade. (Kalil, 2020, p.193).

Segundo Kalil (2020), duas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho - TST merecem destaque. Em abril de 2022, a 3ª Turma do TST reconheceu vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber. Segundo a maioria do colegiado, os elementos que caracterizam a relação de emprego (a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), estão presentes no caso.

Para o relator do recurso de revista do motorista, ministro Mauricio Godinho Delgado, a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas formas de contratação da prestação laborativa que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, geridos, muitas vezes, por empresas multinacionais, formas estas distintas do sistema tradicional.

Conforme o relator, a não eventualidade também ficou comprovada, pois o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Quanto à subordinação, o Ministro considera que o monitoramento tecnológico, ou “subordinação algorítmica” talvez seja superior à subordinação trabalhista tradicional.

O Ministro entendeu que, para decidir pelo reconhecimento do vínculo, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Com o reconhecimento de vínculo, a Turma determinou o retorno dos autos à 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ) para o prosseguimento da análise dos demais pedidos.

Em dezembro do mesmo ano, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não proveu o recurso da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. contra decisão que reconheceu o vínculo de emprego de uma motorista do Rio de Janeiro (RJ). Segundo o relator, Ministro Agra Belmonte, a relação da motorista com a empresa é de subordinação clássica, pois ela não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. “Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode: baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor da corrida”, ressaltou. A motorista trabalhou para a Uber entre 2018 e 2019. Segundo ela, sua remuneração mensal era de cerca de R\$ 2.300, e seus gastos com combustível e manutenção do automóvel eram de R\$ 500. Além do vínculo, ela pediu, na reclamação trabalhista, as horas extras, ressarcimento desses valores e indenização por danos extrapatrimoniais.

Após o pedido ter sido julgado improcedente pelo juiz de primeiro grau, foi apresentada uma proposta de acordo que não foi homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - RJ. A decisão levou em conta que a lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica, a fim de alcançar os meios informatizados de comando, controle e supervisão. “O que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte”. Segundo o Ministro Agra Belmonte, a Uber vem se utilizando de um expediente conhecido como “litigância manipulativa” - o uso estratégico do processo para evitar a formação de jurisprudência sobre um tema (no caso, o vínculo de emprego). Um dos aspectos da prática é a celebração de acordo apenas nos casos em que houver a expectativa de que o órgão julgador vá decidir em sentido contrário ao seu interesse.

Para o Ministro, a finalidade do acordo proposto pela Uber não foi a conciliação em si, “mas um agir deliberado, para impedir a existência, a formação e a consolidação da jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas”, o que, para ele, configura abuso processual de direito.

O relator ainda observou que a nova modalidade de prestação de serviços, mediante uma “economia compartilhada”, embora tenha inserido no mercado de trabalho um número considerável de trabalhadores, também é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio motorista aos riscos do trânsito. “Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo”, exemplificou. Na avaliação do relator, os

princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência “não podem se traduzir em salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas”.

“A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros, afirmou o relator”. “Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo, concluiu”.

Existem também muitas decisões que não reconhecem o vínculo empregatício, como a proferida pela 5ª Turma do TST. Na análise de Kalil feita sobre ela, o principal argumento adotado foi a existência de “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender no dia”. No julgamento, o Ministro Douglas Alencar afirmou que os motoristas da Uber merecem proteção social. Contudo, para que isso ocorra, “é preciso que haja uma inovação legislativa urgente”.

Recentemente, no ano de 2021, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou Ação Civil Pública (ACP) em face da Uber do Brasil Tecnologia LTDA. O *Parquet* trabalhista afirma ter recebido denúncia da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) quanto às condições de trabalho dos motoristas que laboram junto à ré e afirmaram, na referida Peça, convicção na existência de vínculo entre a ré e seus motoristas.

Em setembro de 2023, foi proferida sentença pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo condenando a Uber em R\$ 1 bilhão, considerando a capacidade econômica da empresa. Segundo a decisão, a Uber causou danos morais coletivos ao ferir direitos constitucionais e legais mínimos da relação de emprego e por não considerar os motoristas como funcionários registrados.

Conforme decisão do magistrado da Vara mencionada, todos os motoristas cadastrados na Uber cumprem os requisitos do direito trabalhista que caracterizam um vínculo empregatício: pessoalidade (impossibilidade de substituição por terceiros); não eventualidade (trabalho rotineiro); subordinação (o motorista é coordenado pela Uber); e onerosidade (o motorista recebe pelas corridas feitas no aplicativo).

Ademais, destacaram-se, durante o processo, as seguintes observações: a Uber decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio do referido aplicativo; controla em tempo integral as atividades dos motoristas; conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas diretamente pela plataforma; tem poder de punir de forma média,

com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo.

Considerando a decisão da Justiça trabalhista de 1º grau de SP e a evidente insegurança jurídica sobre o caso, a Uber informou que vai recorrer da decisão proferida e que não vai adotar nenhuma das medidas elencadas na sentença antes que todos os recursos cabíveis sejam esgotados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho, em sua essência, tem por objetivo estabelecer medidas protetoras ao trabalho visando dar dignidade aos trabalhadores, sejam eles empregados, autônomos, estagiários, cooperados, empreiteiros e outros. Desta forma, esse ramo tutela o empregado porque este é a parte economicamente mais fraca da relação jurídica.

Conforme demonstrado no presente artigo, segundo os requisitos caracterizadores da relação de emprego, é possível observar que os motoristas de aplicativos atendem a todas as condições para que sejam considerados empregados.

A presença do requisito da pessoalidade fica evidente quando se constata que o motorista é necessariamente, pessoa física e não pode se fazer substituir por outrem. Além disso, por estar sujeito às exigências de atuação e comportamento no âmbito da empresa para a qual dirige e receber orientações sobre como se portar e poder ser repreendido ou punido quando não atuar dentro de um padrão estabelecido, observa-se, claramente, o requisito da subordinação.

Outrossim, a remuneração pelos serviços prestados diretamente pela empresa UBER evidencia a onerosidade trabalhista.

Em relação ao requisito da não eventualidade, é importante ressaltar que, para seu cumprimento, o trabalho não precisa ser ininterrupto, devendo apenas se estender ao longo do tempo e estar alinhado com o objetivo principal da empresa. Isso é o que ocorre com os motoristas da empresa Uber, visto que a empresa tem o transporte de passageiros como sua principal atividade.

Apesar de os tribunais no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista não entrar em acordo com o posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, tem-se como parcialmente positivado o vínculo para fins de direito do trabalho brasileiro. No entanto, cabe-se ressalva no sentido de que o Supremo Tribunal Federal - STF é o órgão responsável por positivizar e unificar, a nível nacional, as decisões judiciais.

É fato que ainda há muito a se discutir em relação à consolidação do assunto, mas até lá,

por meio do presente artigo, observa-se que, considerando o objetivo do direito do trabalho de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, deve a legislação trabalhista ser revista e atualizada para se adaptar a essa nova relação de trabalho e, caso não conceda todos os direitos trabalhistas inerentes aos empregados em geral, que sejam ofertados, ao menos, alguns deles, como forma de conter a precarização do trabalho e garantir a dignidade dos trabalhadores dentro desse novo modelo trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. **Uber é condenada a pagar R\$ 1 bi de dano moral e reconhecer vínculo de emprego de motoristas**. Disponível em:

<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/09/14/uber-e-condenada-a-pagar-r-1-bi-de-dano-moral-e-reconhecer-vinculo-de-emprego-de-motoristas.ghtml>. Acesso em 14 de setembro de 2023.

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Publicado em **Instituto Humanitas Unisinos**, 2017. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/186-noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao> Acesso em 14 de setembro de 2023.

BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista da LTr**, v. 81, n. 3, Mar. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr. 2019.

FRANCO, D. S.; DA SILVA FERRAZ, D. L. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 14 de setembro de 2023.

KALIL, B. R. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

SARAIVA, R.; RENZETTI, R. **Direito do Trabalho Concursos Públicos**. São Paulo: Juspodivm, 2022.