

ANÁLISE DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO SOB UM VIÉS HISTÓRICO, IDEOLÓGICO E JURÍDICO

Benizete Ramos de Medeiros¹
João Marcello Paes de Paula²

RESUMO

O presente texto, por meio de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, propõe-se a analisar os sustentáculos que propiciaram o surgimento e a consolidação do fenômeno uberização, perpassando, assim, por seus mais diversos aspectos, quais sejam, fáticos, ideológicos e jurídicos. Trata-se de tema complexo e multifacetado que encontra raízes em uma construção histórica iniciada no século XX, avançando de forma rápida para atender as demandas do capital que, ante a tecnologia galopante advinda com a quarta revolução industrial propõe novas formas de trabalho, trazendo o elemento subordinação algorítmica para o centro dos debates, face as condições precárias imposta ao trabalhador motorista, falseado de parceiro ou autônomo. Isso importa em grandes debates acerca da natureza jurídica da relação e, partir de tal contexto, confronta-se os elementos caracterizadores do vínculo de emprego proposto pela CLT, nos artigos 2º e 3º com o *modus operandi* dos motoristas de passageiros por aplicativos, agregando a jurisprudência das Cortes Trabalhistas Nacionais e algumas internacionais, reveladoras de ausência de unanimidade e forte insegurança jurídica.

Palavras-chave: Uberização. Precarização do trabalho. Neoliberalismo. insegurança jurídica. Legislação brasileira.

INTRODUÇÃO

O capitalismo, desde sua origem, ainda sob a forma do mercantilismo, e conforme o transcurso cronológico durante a idade moderna (1453-1789), e pós-moderna (1789-), é assolado por crises cíclicas ocasionadas pelos mais variados fatores, reinventando-se, porém, crise após crise, sob diferentes conformações, de forma a minimizar a crise atual e implantar um terreno que serviria de sustentação à próxima crise, se viesse.

Com isso, a crise de superprodução iniciada durante a transição da década de 1960 para a de 1970, ocorre a ascensão de um novo estágio do capitalismo, qual seja, o neoliberalismo, sobretudo com a adoção das práticas pregadas por tal doutrina pela ex-premiê britânica Margaret Thatcher (1925-2013) e pelo ex-presidente estadunidense Ronald Reagan (1911-2004) durante os anos de 1980 (Dardot; Laval, 2016, p.189).

¹ Benizete Ramos de Medeiros é advogada trabalhista; professora de graduação e do programa stricto sensu, mestrado e doutorado (PPGD/UVA); Doutora em Direito e Sociologia (UFF/RJ); Mestre em Direito (FDC); Pós-doutora em Direitos Humanos (Univ. Coimbra, PT); diretora de Educação e Assuntos Universitários do IAB; ex- presidente da JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (biênio 2016/2018) e atualmente diretora; autora de Livros e artigos científicos; diretora da escola da Advocacia trabalhista Nacional da ABRAT no biênio 2022/2024).Membro da Academia Cabofriense de Letras (cadeira 28); Autora de livros; artigos científicos .Endereço do lattes: <http://lattes.cnpq.br/8369680406845632>

² Mestrando em Direito pela Universidade Veiga de Almeida – UVA; Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Valença – UNIFAA.. E-mail: pjoaomarcello@yahoo.com.br

Além de consolidar a adoção de novas práticas no campo da economia, a crise estrutural provocou também alterações no campo social, eis que originou um abalo sistêmico que conduziu à descrença popular no estágio econômico vigente até então. Tal descrença, por sua vez, resultou no movimento conhecido como contracultura, fundamentado pela liberdade e indignação ao *status quo* (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 200). A partir disso, com as crises econômica e social ocorrendo paralelamente, e com a ascensão do neoliberalismo como solução à primeira crise, que passa então a retrair vagarosamente, tem-se, por consequência, uma contenção da crise moral, que apesar de ver seu caráter contestativo enfraquecer, marca, de forma duradoura na sociedade, o conceito de busca pela liberdade e autonomia (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 235).

Logo, com a decadência da contracultura e da indignação que a esta é inerente, os conceitos econômicos neoliberais perpassam a esfera econômica e adentram o aspecto social, transformando a referida busca pela liberdade, que até então era do indivíduo para com a sociedade, em uma busca pela liberdade financeira, alcançada a partir do empreendedorismo e da autoexploração da força de trabalho, resultando, assim, no estabelecimento da “sociedade do desempenho”, que aplica conceitos da doutrina econômica no aspecto social.

Diante de tais alterações nas esferas econômica e social, e estimulado pelo avanço da tecnologia, sobretudo pelos conceitos de *sharing economy* e *gig economy*, surge o fenômeno da uberização, que se traduz numa primeira vista na precarização das condições de trabalho, supressão de direitos trabalhistas revestidos de flexibilização e liberdade na prestação do serviço e que vem sendo corroborado por alguns Tribunais do Trabalho e pelo próprio STF.

Desta forma, serão abordados no presente texto, os aspectos históricos, ideológicos e jurídicos propiciadores ao terreno fértil para o desabrochar da uberização; tomando-se como exemplo a empresa Uber, pioneira na prática e que por tal motivo nomeia o fenômeno, serão escrutinados o seu surgimento e seu *modus operandi*, comparando-se com os requisitos objetivos constantes da legislação pátria Trabalhista (CLT) e seus princípios a fim de aferir a existência de vínculo empregatício entre a empresa e o motorista. Ainda em relação ao *modus operandi*, será demonstrado como as práticas adotadas pela Uber importam em uma forma de precarização do emprego que se mostra como danosa ao trabalhador; e por fim serão analisadas decisões proferidas tanto no âmbito internacional quanto nacional que reconhecem a existência do vínculo empregatício, sendo apontada a necessidade de regulamentação nacional acerca desse novo modo de prestação de serviços.

Embora possa se apresentar como uma oportunidade diferenciada de renda aos trabalhadores e uma pseudo autonomia, acaba por lhes trazer condições precárias de trabalho, sinalizando também para a premente necessidade de regulamentação. O tema é relevante, atual e se reveste de muita insegurança jurídica.

1. ORIGENS DA UBERIZAÇÃO: TRANSIÇÃO ECONÔMICA E SOCIAL

Para um claro entendimento sobre o fenômeno da uberização, é imperioso que, primeiramente, seja tratada de sua origem, que está intrinsecamente interligada à doutrina econômica capitalista. Desta forma, há de ser estabelecido um paralelo comparativo entre as diferentes conformações do capitalismo durante os dois extremos cronológicos da Idade Contemporânea, ou seja, utilizando-se como parâmetro o período de transição do final do século XVIII para o início do século XIX, marcado pelo advento da Primeira Revolução

Industrial e pelo liberalismo econômico, e a pós-modernidade contemporânea, regida pelos ideais neoliberais que acompanham a Quarta Revolução Industrial. Ressalta-se ainda que os momentos econômicos que doravante serão objeto de análise são acompanhados por pensamentos sociais próprios distinguíveis entre si, com alta influência no microcosmo das relações laborais de cada época.

1.1.Primeira Revolução Industrial

Durante o período de transição do Século XVIII para o Século XIX, o capitalismo se encontrava em sua fase industrial, marcada pelo surgimento de grandes indústrias, impulsionadas pelo advento das máquinas a vapor oriundas da Primeira Revolução Industrial (1760-1850).

Em tal contexto, o forte processo de industrialização, sobretudo na Inglaterra, foi acompanhado por um grande êxodo rural, em que muitos trabalhadores abandonaram o trabalho campesino e de manufatura em prol do trabalho industrial e mecanizado, dirigindo-se rumo aos grandes centros urbanos, com um crescimento populacional sem precedentes.

Desta forma, devido à produção em larga escala possibilitada pela nova maquinaria, bem como pela mão de obra barata e abundante, a sociedade industrial dos Séculos XVIII e XIX testemunhou o estabelecimento abrupto de um novo mercado econômico de cunho liberal, regido, portanto, por normas voltadas à valorização da liberdade individual dos sujeitos, inclusive de negociação, sendo tais normas definidas pelo historiador inglês Eric Hobsbawm (1917-2012) como sendo “as regras do jogo”.

Contudo, para Hobsbawm (2000, p. 400), em que pese a celeridade com a qual ocorreu a transição para o novo mercado econômico, as referidas “regras do jogo” foram, inicialmente, ignoradas pelos agentes econômicos (patrões e operários), que optaram por se manter arraigados aos costumes herdados da Idade Média e praticados até então, de forma que, apenas a partir de meados do Século XIX que se inicia o processo de absorção de tais regras, que ocorre de forma gradativa inicialmente. Assim, a partir de tal internalização ao longo do Século XIX, os detentores dos meios de produção, aderindo-se à administração científica, compreenderam a tecnicidade necessária para obter uma maior produtividade dos trabalhadores, visando à maximização dos lucros, enquanto tais trabalhadores, por outro lado, passaram a compreender que sua força produtiva se tratava, na realidade, de uma mercadoria que era vendida aos seus patrões.

A partir de tal conscientização, os trabalhadores, cientes de que os detentores de capital (empreendedores) extraíam seus lucros do emprego da mão de obra operária nas linhas de produção, e que a contraprestação pecuniária recebida não refletia a força laboral despendida, passaram a adotar um novo modelo com a idéia do coletivo com o surgimento dos movimentos embalados pelo sindicalismo, baseados na restrição de entrada, máxima mobilidade da mão-de-obra no incentivo à paralisação e mobilização coletiva dos empregados, visando a concessão de condições mais justas de trabalho, dentre estas, a redução da jornada de trabalho e a implementação de um pagamento por resultados (Hobsbawm, 2000, p. 407-408).

Portanto, percebe-se que a organização dos operários dos Séculos XVIII e XIX em prol da consecução de melhores condições de trabalho, era precedida de um raciocínio lógico que implicava na ciência, por parte dos trabalhadores, de sua verdadeira condição, qual seja, a

de que eram empregados fabris que vendiam sua própria força de trabalho em um mercado que lhes era desfavorável e de inclinação primordialmente liberal, de forma que tal pensamento operário não se centrava em uma libertação aos empregadores, mas sim que estes fornecessem condições razoáveis de trabalho.

Reside aí grande diferença em relação ao trabalhador pós-moderno contemporâneo da chamada Quarta Revolução Industrial, que conforme será abordado, por vezes rejeita sua própria condição de empregado, buscando uma liberdade hipotética que o leva à falsa crença de que é um empreendedor de si mesmo, sendo tal pensamento impulsionado pela atual conformação capitalista neoliberal.

1.2. A quarta revolução industrial e a idéia da uberização

A “Quarta Revolução Industrial” é um termo cunhado pelo economista alemão Klaus Schwab para se referir ao surgimento e integração de novas tecnologias aos domínios físicos, virtuais e biológicos, de forma a gerar uma nova esfera industrial dotada de flexibilidade que permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais (Schwab, 2016, p. 11). Portanto, depreende-se que a Quarta Revolução Industrial opera uma transformação disruptiva e paradigmática na indústria global, inaugurando novos modelos de produção e de prestação de serviços (como a *gig economy* e *sharing economy*, por exemplo), dando origem, assim, a chamada Indústria 4.0, que é tangenciada pelos princípios econômicos neoliberais, que por sua vez, conduzem, a partir de tal contato, a uma transfiguração das formas de prestação de serviços, que se tornando um instrumento de maximização de lucros das empresas e de imposição de condições de trabalho precarizantes .

O neoliberalismo é a doutrina econômica surgida na década de 1920 como uma resposta teórica e política ao modelo de desenvolvimento baseado na intervenção estatal (Estado de bem-estar social) a partir do pensamento de um dos mais proeminentes economistas da escola austríaca, Ludwig von Mises (1881-1973). Seu maior estabelecimento como ideal doutrinário econômico, porém, se deu cerca de duas décadas após sua idealização, com o também austríaco, Friedrich von Hayek (1899-1992) que, durante o período da Segunda Guerra Mundial, sistematizou o pensamento neoliberal.

O neoliberalismo roga que a intervenção estatal é a principal responsável pela crise do sistema capitalista, sendo tal intervenção uma ameaça de morte à liberdade econômica e política. Logo, no sistema neoliberal, o coletivismo dá lugar ao individualismo que, conforme Hayek (1944, p. 40-41), seria o reconhecimento da supremacia da vontade do ser humano, abrangendo suas preferências e opiniões que compõem sua esfera individual, por mais limitada que esta possa ser, e a convicção de que é desejável que os indivíduos desenvolvam dotes e inclinações pessoais.

O pensamento neoliberal, indo além do que propõe o liberalismo clássico, visa conferir à autonomia da vontade humana um caráter fundamentador e validador das interações entre diferentes indivíduos, não ficando, desta forma, as relações de trabalho alienadas a tal situação, eis que se presume então, uma autorregulação da relação laboral por meio da expressão de vontade dos dois pólos que a compõe. Ocorre desta forma, uma intervenção mínima ou inexistente do Estado, uma vez que tal intervenção, que ocorreria através de elaboração legislativa, apenas criaria embaraços à relação, suprimindo a liberdade de ambas as partes, além de restringir o fluxo do mercado, conforme disciplina Hobold (2002, p. 49).

Diante da crise estrutural do capitalismo emergida entre os anos de 1960 e 1970, e diante do rápido e disruptivo avanço tecnológico dos meios de comunicação, o neoliberalismo, perpassando a esfera econômica, conduziu a uma transversão social baseada nos conceitos de liberdade dos quais difunde, sendo que tal transformação se arrasta durante as últimas três décadas do século XX e é impulsionada pelo avanço da rede mundial de computadores durante o início do século XXI, marcando, desta forma, o alvorecer da chamada 'sociedade do desempenho', proposta pelo filósofo sul-coreano Byung Chul-Han (1959-). Conforme Han (2017, p. 24), a sociedade do desempenho sucede a sociedade disciplinar proposta por Michel Foucault (1975). Enquanto esta última é caracterizada pela tirania da negatividade, vigorando o imperativo de “não ter o direito”, aquela é caracterizada pela tirania da positividade, vigorando o imperativo de “poder ilimitado”. Desta forma, pela tirania da positividade, o sujeito disciplinar pós-moderno não deve se limitar como o sujeito inserido na sociedade da obediência, pois é um indivíduo de afirmação, devendo buscar a sua potencialidade – vinculada ao seu desempenho produtivo – ele se liberta das amarras de outrora, positivando-se como soberano de si mesmo (Han, 2017, p. 29).

Assim, o desejo de autoafirmação e liberdade construído ao redor do sujeito de desempenho permeiam a esfera laboral e econômica, pois não estando este submisso a ninguém se não a si mesmo, prefere a autoexploração à exploração externa de sua força de trabalho, buscando se tornar um empreendedor de si mesmo (Han, 2017, p. 101), dando origem à figura do autoempreendedor, altamente valorizada pela doutrina neoliberal.

Desta forma, o pensamento do trabalhador contemporâneo que é, primordialmente, um sujeito de desempenho pós-moderno, vai na contramão daquele pertencente ao clássico operário fabril que laborava nas indústrias do séculos XVIII e XIX, eis que o primeiro, na busca incessante à sua liberdade econômica e laboral, acaba por preterir inconscientemente os seus próprios direitos trabalhistas, que são menosprezados em prol de uma sensação de liberdade fictícia. O grande modelo desse pensamento são os trabalhadores uberizados, que se aderem os discursos de liberdade falaciosos propagados pelas plataformas, conforme se verá adiante.

Verifica-se então que a sociedade do desempenho se trata de um conseqüente do neoliberalismo em que o indivíduo, priorizando sua vontade, inclinações e dotes pessoais, é encorajado a ser livre e empreender em si mesmo, visando sempre a otimização do desempenho produtivo, discurso do qual as empresas adeptas ao modelo de trabalho da uberização se utilizam para angariar adeptos e impor uma forma de trabalho desfavorável ao trabalhador. Sendo assim, o léxico corporativo, altamente valorizado pela doutrina neoliberal, que enfatiza a idéia de que 'mais do que nunca, seu sucesso só depende de você', torna-se uma arma de incentivo à adesão da prática pelos trabalhadores (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 94). A Uber, por exemplo, utiliza frases como “seja seu próprio chefe” e “faça seu próprio horário” para seduzir seus potenciais “parceiros” e se apresentar como uma oportunidade de empreendimento.

Mas, em que pese o discurso adotado, a forma de trabalho oferecida a tais “parceiros” não guarda qualquer relação com uma atividade de empreendimento. O que se verifica, na prática, é a exploração da força de trabalho alheia pelas plataformas transfigurada como se fosse uma autoexploração, importando na supressão de diversos direitos trabalhistas, enquanto em momento algum é fornecida qualquer liberdade, já que é submetido a comandos e ordens próprias do poder diretivo que são passados telemática e automaticamente por meio da própria plataforma digital através de algoritmos programados.

Portanto, observa-se que a uberização se trata de um embrião da doutrina neoliberal, uma vez que possui sua gênese em uma época de sobrevalorização do empreendedorismo calcada na liberdade do indivíduo, própria do estágio atual da doutrina econômica. A partir de tais ideais, as plataformas utilizam da roupagem de oportunidade de empreendedorismo e liberdade para impor um trabalho precário a aqueles que se dispõem a utilizá-las como fonte de renda, falseando a realidade ao mascarar o vínculo empregatício existente, de forma a maximizar seus lucros, sendo tal fator de falseamento da realidade, inclusive, um dos motivos pelo qual pode ser atribuído o sucesso as referidas plataformas vêm obtendo, de acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 90).

2. SHARING ECONOMY E GIG ECONOMY

O avanço da tecnologia, sobretudo a partir do início do milênio, foi fundamental para a nova conformação do neoliberalismo, sendo esta um poderoso alicerce, eis que a união destes tornou possível a apropriação de novos conceitos e práticas pela corrente econômica neoliberal. Destaca-se, dentre tais conceitos, as chamadas *sharing economy* (economia do compartilhamento) e *gig economy* (economia do bico), que se mostram como esteios da Quarta Revolução Industrial.

A economia do compartilhamento possui sua gênese nos Estados Unidos, na década de 1990, impulsionada pelos avanços tecnológicos que propiciaram a redução dos custos das transações on-line, sendo entendida como uma série de práticas de consumo conectado que valorizam o reuso de bens e conexões *peer-to-peer* (P2P ou, em português, ponto a ponto), possibilitando uma reconfiguração das práticas comerciais tradicionais (Dubois et al., 2014, p. 50, apud Kramer, 2017, p. 57). Ainda, segundo Oliveira (2020, p. 158), “A idéia de economia do compartilhamento é a conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por empresas de plataforma ou por redes sociais”. Portanto, depreende-se que a economia do compartilhamento, ao se apresentar como um modelo de negócio baseado na troca e no compartilhamento de bens e serviços entre pessoas desconhecidas, de forma remunerada ou não (Silveira, Petrini e dos Santos, 2016, p. 300), surge como uma alternativa ao consumo desenfreado a partir da reutilização de um mesmo bem e da cooperação entre indivíduos que possuem a total liberdade de estipular as condições do negócio, sendo, no máximo intermediados pela plataforma que os conecta, de forma a incentivar a sustentabilidade (Silveira, Petrini e dos Santos, 2016, p. 298). Porém, apesar de ser, de certa forma, uma resposta ao modelo econômico vigente, a economia do compartilhamento, sob a égide do estágio atual do neoliberalismo, tomou para si uma roupagem de oportunidade de autoempreendimento e valorização da liberdade, que não condiz com a realidade.

Entre a formulação do conceito da economia compartilhada e suas conexões com a realidade, há um grande vale, que separa cada vez mais os propósitos iniciais do conceito de sua aplicação pelas empresas que garantem funcionar sob seus moldes. Sobre o caso das empresas-aplicativos voltadas à prestação de serviço, a economia compartilhada parece ser mais um jogo de palavras do que uma cartilha de princípios, onde a velha exploração da mão de obra humana está igualmente presente, porém maquiada. (Cohen, 2021, p. 22).

Logo, fazendo-se de intermediadoras, empresas como a Uber aproveitam da falta de regulamentação e da ausência da atuação estatal nas relações estabelecidas para, a partir dessa zona cinzenta, explorar o trabalhador, impondo condições contratuais de forma unilateral ao

contratado, de forma a suprimir completamente direitos que deveriam lhe pertencer, reverberando na esfera trabalhista como uma forma de precarização do trabalho:

Surge junto com a Economia compartilhada a promessa de um futuro glorioso no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, entretanto, tais práticas apresentam-se mais como uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, do que a falaciosa ideia do trabalhador independente. (Kramer, 2017, p. 57)

A economia de bico, por sua vez, é a praxe econômica “em que grandes empresas passam a mediar relações por meio de plataformas on-line, utilizando o trabalho informal.” (Vaclavik, Oltramair e Oliveira, 2022, p. 247), “em geral relacionados com a execução imediata de tarefas sob a demanda on-line dos requisitantes de determinado serviço” (Balaram et al., 2017 apud Vaclavik, Oltramair e Oliveira, 2022, p. 251). Na economia de bico, portanto, as plataformas conectam consumidores e fornecedores, de modo que estes ofertem a aqueles trabalhos informais e remunerados de curta duração, chamados de bicos (*gigs*).

No seu surgimento, a economia de bico emergiu como uma opção para os trabalhadores com empregos formais complementarem sua renda, tendo em vista que a remuneração auferida está vinculada ao rendimento, o que facultava a execução das atividades durante os períodos ociosos disponíveis, porém, com o aumento exponencial do desemprego, “esses trabalhos também passaram a servir de escoamento para a imensa massa de desempregados relegados pelo capital em meio à crise estrutural do capitalismo” (Grigorowitsches, 2021, p. 36).

Assim, uma prática concebida inicialmente como uma forma de complementar a renda do trabalhador se subverteu ao longo do tempo, transformando-se em um arranjo laboral que acarreta exploração e precarização do trabalho, fomentada pela cultura neoliberal da flexibilização trabalhista, redução de custos, aumento da produtividade e lucratividade, e atribuição de caráter empreendedor, em detrimento da dignidade, segurança e saúde do trabalhador.

3. A UBER E O FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO”, ORIGEM

A Uber é uma empresa fundada em junho de 2010 por Garrett Camp e Travis Kalanick nos Estados Unidos, tendo operado, inicialmente, em São Francisco, Califórnia. A empresa possuía como foco serviços com carros de luxo, tendo expandido rapidamente a sua presença global (Uber, 2023). A partir de 2014, com o início da Copa do Mundo realizada no Brasil, a Uber começou a operar no país, inicialmente no Rio de Janeiro e, posteriormente, em Belo Horizonte, Brasília e São Paulo, e, atualmente em mais de 500 cidades brasileiras, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas (Uber, 2023), o que mostra a rápida expansão e domínio da empresa que estima, em seu primeiro relatório de impacto da Uber no Brasil feito pela britânica PublicFirst, ter gerado, somente em 2021, R\$ 36.000.000.000,00 (trinta e seis bilhões de reais) à economia brasileira, o que equivale a 0,4% do PIB nacional (Uber, 2022).

A empresa tem como objetivo conectar, de forma fácil e descomplicada, motoristas 'parceiros' a usuários que buscam viagens acessíveis e confortáveis (Uber, 2023), definindo-se

apenas como uma empresa de tecnologia que desenvolveu um aplicativo para tanto. No entanto, além daquilo que afirma ser, é importante destacar o que esta afirma não ser.

A Uber afirma não ser uma empresa de transporte, eis que não é dona de nenhum carro e não emprega qualquer motorista, oferecendo a estes apenas uma forma de aumentar seus rendimentos de forma livre, uma vez que podem avaliar as condições da corrida, podendo não aceitá-las ou cancelá-las, além de que não existe um limite diário, semanal ou mensal, mínimo ou máximo pré-estipulado e obrigatório para que os motoristas fiquem on-line na plataforma (Uber, 2023). Ademais, quanto ao fato de não contratar os motoristas, a empresa alega que ocorre o inverso, ou seja, aduz que os motoristas, ao se vincularem ao aplicativo, contratam os serviços da empresa para intermediar as corridas com os consumidores (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 94).

No entanto, ao analisar profundamente o *modus operandi* da empresa, percebe-se que este se consubstancia como uma forma de trabalho precária, utilizando o discurso de ser uma renda complementar e de conferir liberdade aos motoristas para induzir ao erro e mascarar a existência do assalariamento constante da relação estabelecida com estes (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 90).

Esse modo de agir é rodeado de práticas injustas e ilegais, pois impõe ao trabalhador, tratado como autônomo, o risco do negócio, sendo o responsável por gerenciá-lo (Pinto, 2020, p. 193). Também se verifica a presença de requisitos constantes na legislação brasileira, sobretudo no art. 3º da CLT que podem comprovar a existência de vínculo empregatício entre a empresa e o motorista, sendo que a partir disso, surge o termo 'uberização do trabalho', assim nomeado por causa da própria Uber, uma das pioneiras e mais proeminentes empresas a adotar a prática.

3.1 *Modus operandi*

Pelo *modus operandi* se extrai as condições características do vínculo de emprego. Isso, porque nos artigos 2º e 3º da CLT que encontram-se em vigor, a despeito as alterações profundas trazidas com a Lei 13.467/2017 que “reformou” a CLT, estabelecem requisitos que materializam-se a relação como de emprego.

Assim, ao se cadastrar no site da Uber, o motorista passa por uma análise de informações, como, idade (mínimo de 21 anos), antecedentes criminais e informações sobre o carro (marca, modelo e ano de fabricação, sendo que modelos fabricados há mais de dez anos não são aceitos), além de uma checagem dos documentos de Carteira Nacional de Habilitação, que deve ser conter a observação "Exerce atividade remunerada - EAR", Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo (CLRV) e comprovante do DPVAT do exercício atual (Uber, [2022]).

Após passar por todo o procedimento, o motorista, quando aceito, pode acessar a plataforma na condição de motorista ‘parceiro’ e começar a prestar serviços, recebendo chamados para realizar corridas, que podem ser recusados ou ainda cancelados depois de aceitos, caso o condutor entenda que não lhe é economicamente viável. Porém, é a partir deste ponto que a liberdade conferida ao motorista se encerra, porque essas recusas são pontos negativos ao motorista.

A recusa ou cancelamentos reiterados podem levar o condutor a receber punições que muito se assemelham às sanções disciplinares que são aplicadas pelo empregador ao exercer

seu poder diretivo. Tais sanções podem variar desde suspensões, cujo tempo de 'gancho' aumenta progressivamente conforme a reincidência, até o banimento completo da plataforma (Oitaven, Carelli e Casagrande, 2018, p. 164). Além da recusa e rejeição de chamados, outras violações ao termo de conduta também são passíveis da aplicação de sanções pela Uber, quais sejam aquelas que são capazes de gerar prejuízos de ordem patrimonial ou ainda extrapatrimonial ao cliente que, de fato, merecem a aplicação de medidas que impeçam o condutor de repeti-las.

Existem outras condutas que, a princípio, deveriam integrar a esfera da autonomia de vontade do motorista, mas ainda assim são curiosamente punidas, como, por exemplo, a inatividade de motoristas, que são banidos da plataforma caso permaneçam muito tempo sem acessá-la, contrastando com o discurso de ser uma fonte de renda extra aos seus parceiros, pois, depreende-se que, uma plataforma que visa ser uma fonte de aumento de rendimentos deveria deixar os condutores que a esta são vinculados, livres para se afastarem e retornarem quando bem entendessem.

Portanto, a empresa adota um discurso falacioso que contrasta com suas condutas, impondo condições injustas e ilegais aos trabalhadores. Apesar de utilizar slogans como "seja seu chefe, dirija seu carro" e "sem escritório nem chefe" em sua estratégia de marketing, conferindo aos "colaboradores" um caráter de empreendedores, na prática os trata como empregados, exercendo forte poder diretivo, de forma algorítmica, devendo prevalecer, desta forma, o princípio do direito do trabalho da Primazia da Realidade, conforme será abordado em detalhes adiante.

Assim, os elementos fático-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego são encontrados na legislação obreira (Decreto-Lei nº 5.452) a partir de uma leitura conjugada dos artigos 2º, caput, in fine, e 3º, caput, sendo estes, conforme leciona Delgado (2019, p. 338): "trabalho não eventual, prestado 'intuitu personae' (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade".

Mas, é na subordinação, dentre todos os elementos fático-jurídicos, o mais proeminente, eis que esta "marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão)" (Delgado, 2019, p. 348), sendo adotada pelo legislador brasileiro, a subordinação jurídica. Desta forma, a subordinação é entendida como a situação jurídica resultante do contrato de trabalho, na qual o empregado, ao desempenhar suas atividades laborais, se compromete a submeter-se ao poder de direção (Delgado, 2019, p. 349), sendo que tal poder de direção se desdobra em poder diretivo (capacidade do empregador de dar conteúdo concreto à atividade do empregado), poder disciplinar (poder do empregador de impor punições disciplinares ao empregado) e poder hierárquico (capacidade do empregador em determinar e organizar estrutural e tecnicamente a empresa),

Porém, conforme já abordado, o avanço da tecnologia tem feito surgir práticas econômicas inéditas que consubstanciam novas forças de prestação de serviços, sendo imperioso, considerando essa nova forma de organização do capital, que haja uma revisão do conceito de subordinação, de forma que seja contemplada a subordinação algorítmica, que representa o exercício do poder de direção por um algoritmo que, por sua vez:

(...) é uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir

de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’” (Soffner apud Fincato e Wünsch, 2020, p. 50).

Logo, a subordinação algorítmica:

(...) ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumento digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas.” (Barzotto; Miskulim; Breda, 2020, p. 212-213).

Superadas as conceituações dos requisitos fático-jurídicos que compõem uma relação de emprego, há de ser feita uma análise da presença destes na relação motorista-plataforma a partir do *modus operandi* desta, utilizando-se como referência para tanto, a já citada empresa Uber.

Quanto à prestação do serviço por pessoa física, não há espaço para discussão, eis que a Uber permite apenas o cadastramento de pessoas físicas como motoristas, o que é facilmente aferível a partir da verificação da Carteira Nacional de Habitação como documento indispensável para se vincular à plataforma como motorista parceiro. A presença da personalidade reside no fato do aplicativo não permitir em seus termos de uso que um usuário transfira sua conta para outrem, podendo ter a conta suspensa caso o faça (Oliveira, 2020 p. 166), portanto, a utilização da conta fica adstrita ao motorista que, em hipótese alguma pode permitir que outra pessoa a utilize: “Por vários motivos, especialmente por questões de privacidade e segurança, proibimos o compartilhamento de contas” (Uber, 2022).

Quanto a não eventualidade, alega a plataforma que seus “parceiros” podem se desconectar sempre que quiserem, e da mesma forma, podem se reconectar caso queiram, no entanto tal argumento é frágil e não se sustenta, pois é comum que a empresa disponibilize promoções e campanhas que estimulem a participação dos motoristas mediante o pagamento de valores extras aqueles que atinjam certo número de horas, corridas ou entregas, tratando-se de um claro instrumento que recompensa a implementação da habitualidade, conforme lecionam Xavier e Sbizeri (2021, p. 80). Além disso, é comum que os motoristas prestem serviços em horários compatíveis ou muitas vezes até mesmo superior a uma jornada de trabalho comum.

A onerosidade, por sua vez, reside no fato da fixação unilateral dos preços por parte da plataforma que acaba, de forma indireta, fixando o salário por tarefa do motorista (Oliveira, 2020 p. 166-167).

No aspecto da subordinação, encontra-se a questão mais tormentosa, pois a empresa afirma que, por não existir um controle rígido sobre a atividade do trabalhador, de forma que o motorista trabalhe apenas quando bem entender, podendo inclusive recusar corridas, este seria um “parceiro”. Contudo, conforme Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 18) “na fábrica isso de fato tinha relevância, mas no mundo sem fronteiras, em que um aplicativo sabe milimetricamente os metros rodados do trabalhador, não é preciso sequer haver o parâmetro de jornada para o controle”. Portanto, o poder de direção do empregador é exercido de outra forma, até então inédita, que, conforme exposto, deve ter seu conceito revisto.

No caso da Uber, a estipulação da forma do trabalho não é feita por uma pessoa que fiscaliza o trabalho do motorista, e sim por um algoritmo, surgindo a partir disso a citada figura da subordinação algorítmica, que, conforme disciplina Gaspar (2016, p. 186- 187) apud Barzoto; Miskulim; e Breda (2020, p. 218), “na subordinação algorítmica ou potencial, o trabalhador internaliza a fiscalização do próprio trabalho, mas nem por isso deixa de ser hipossuficiente”. Portanto, o trabalhador não está imune ao poder diretivo do empregador que é exercido de forma remota e por um algoritmo programado, podendo inclusive o motorista ser desvinculado forçadamente do aplicativo caso incorra em práticas incompatíveis com o termo de uso de forma reiterada, o que equivaleria na prática a ser dispensado por justa causa.

Por essas lentes, das duas uma, ou se interpreta a CLT os princípios de Direito do Trabalho de forma diversa do que sempre se aprendeu ou há que se convergir para existência de vínculo de emprego entre o motorista por aplicativos e a empresa a qual cadastrado.

3.2 Análise sob a óptica do Direito do Trabalho

Para confrontar com uma possível existência (ou não) de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma a qual está vinculado, neste caso, a Uber, há de se fazer uma diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego que muito se tem confundido atualmente, principalmente, devido à importância que este último conceito adquiriu nos últimos 200 anos (Delgado, 2019, p. 334).

Relação de trabalho é a relação jurídica em que se estabelece uma obrigação de fazer como a prestação principal, a qual se materializa mediante o exercício de atividade laboral (Delgado, 2019, p. 333), enquanto relação de emprego nada mais é do que uma relação de trabalho em que se encontram presentes todos os requisitos dispostos na legislação obreira para a sua configuração, quais sejam: serviço prestado por pessoa física; pessoalidade; habitualidade; onerosidade; e subordinação (Delgado, 2019, p. 337).

Portanto, o conceito de relação de trabalho surge como um gênero que possui diversas espécies e a relação de emprego como sendo uma dessas espécies. Logo, depreende-se que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém, o mesmo não pode ser dito quando se analisa o inverso. Desta forma:

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). (Delgado, 2019, p. 335)

Os elementos fático-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego são encontrados na CLT a partir de uma leitura conjugada dos artigos 2º, *caput*, *in fine*, e 3º, *caput*, sendo estes, conforme leciona Delgado (2019, p. 338): “trabalho não eventual, prestado ‘intuitu personae’ (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade”.

O serviço prestado por pessoa física consubstancia-se na obrigatoriedade do labor ser exercido por pessoa natural, eis que os bens jurídicos tutelados pela legislação juslaboral dizem respeito à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas (Delgado, 2019, p. 339).

A pessoalidade diz respeito à infungibilidade que circunda a prestação de serviço pelo empregado que não pode se fazer substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados, ressalvados os casos de substituições consentidas pelo empregador ou aquelas normativamente autorizadas, como, por exemplo, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, entre outros (Delgado, 2019, p. 339).

A não eventualidade, por sua vez, mostra-se como um elemento cuja definição não é exata, existindo diversas correntes doutrinárias que atribuem diferentes significados a esta. Majoritariamente, considera-se, dentre todas as teorias, a denominada “teoria dos fins do empreendimento” como a mais adequada, sendo que esta define a não eventualidade como a necessidade permanente da prestação de serviço do trabalhador para a empresa (engenheiro para uma empresa de construção civil; garçom para um restaurante; motorista para uma empresa de transporte de passageiros), de forma intermitente ou contínua, sendo indispensável para o empreendimento (Cassar, 2017, p. 305).

A onerosidade é a contraprestação recebida pelo trabalhador em troca do serviço prestado, podendo ser *in pecunia* ou *in natura*, este último, porém, nunca de forma exclusiva (Cassar, 2017, p. 297).

A subordinação, dentre todos os elementos fático-jurídicos é o mais proeminente, eis que esta “marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão)” (Delgado, 2019, p. 348), sendo adotada pelo legislador brasileiro, a subordinação jurídica. Desta forma, a subordinação é entendida como a situação jurídica resultante do contrato de trabalho, na qual o empregado, ao desempenhar suas atividades laborais, se compromete a submeter-se ao poder de direção (Delgado, 2019, p. 349), sendo que tal poder de direção se desdobra em poder diretivo (capacidade do empregador de dar conteúdo concreto à atividade do empregado), poder disciplinar (poder do empregador de impor punições disciplinares ao empregado) e poder hierárquico (capacidade do empregador em determinar e organizar estrutural e tecnicamente a empresa) (Cassar, 2017, p. 252).

Porém, conforme já abordado, o avanço da tecnologia tem feito surgir práticas econômicas inéditas que consubstanciam novas forças de prestação de serviços, sendo imperioso, considerando essa nova forma de organização do capital, que haja uma revisão do conceito de subordinação, de forma que seja contemplada a subordinação algorítmica, que representa o exercício do poder de direção por um algoritmo que, por sua vez:

(...) é uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’” (Soffner apud Fincato e Wünsch, 2020, p. 50).

Logo, a subordinação algorítmica:

(...) ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado. O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumento digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que

informam as obrigações contratuais recíprocas.” (Barzotto; Miskulim; Breda, 2020, p. 212-213).

Superadas as conceituações dos requisitos fático-jurídicos que compõem uma relação de emprego, há de ser feita uma análise da presença destes na relação motorista-plataforma a partir do *modus operandi* desta, utilizando-se como referência para tanto, a já citada empresa Uber.

Quanto à prestação do serviço por pessoa física, não há espaço para discussão, eis que a Uber permite apenas o cadastramento de pessoas físicas como motoristas, o que é facilmente aferível a partir da verificação da Carteira Nacional de Habitação como documento indispensável para se vincular à plataforma como motorista parceiro. A presença da pessoa física reside no fato do aplicativo não permitir em seus termos de uso que um usuário transfira sua conta para outrem, podendo ter a conta suspensa caso o faça (Oliveira, 2020 p. 166), portanto, a utilização da conta fica adstrita ao motorista que, em hipótese alguma pode permitir que outra pessoa a utilize: “Por vários motivos, especialmente por questões de privacidade e segurança, proibimos o compartilhamento de contas” (Uber, 2022).

Quanto a não eventualidade, alega a plataforma que seus “parceiros” podem se desconectar sempre que quiserem, e da mesma forma, podem se reconectar caso queiram, no entanto tal argumento é frágil e não se sustenta, pois é comum que a empresa disponibilize promoções e campanhas que estimulem a participação dos motoristas mediante o pagamento de valores extras aqueles que atinjam certo número de horas, corridas ou entregas, tratando-se de um claro instrumento que recompensa a implementação da habitualidade, conforme lecionam Xavier e Sbizeri (2021, p. 80). Além disso, é comum que os motoristas prestem serviços em horários compatíveis ou muitas vezes até mesmo superior a uma jornada de trabalho comum.

A onerosidade, por sua vez, reside no fato da fixação unilateral dos preços por parte da plataforma que acaba, de forma indireta, fixando o salário por tarefa do motorista (Oliveira, 2020 p. 166-167).

No aspecto da subordinação, encontra-se a questão fundamental, pois a empresa afirma que, por não existir um controle rígido sobre a atividade do trabalhador, de forma que o motorista trabalhe apenas quando bem entender, podendo inclusive recusar corridas, já que é um “parceiro”. Contudo, conforme Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 18) “na fábrica isso de fato tinha relevância, mas no mundo sem fronteiras, em que um aplicativo sabe milimetricamente os metros rodados do trabalhador, não é preciso sequer haver o parâmetro de jornada para o controle”. Portanto, o poder de direção do empregador é exercido de outra forma, até então inédita e atual.

No caso da Uber, a estipulação da forma do trabalho não é feita por uma pessoa que fiscaliza o trabalho do motorista diretamente, e sim por um algoritmo, surgindo a partir disso a citada figura da subordinação algorítmica, que, conforme disciplina Gaspar (2016, p. 186-187) apud Barzotto; Miskulim; e Breda (2020, p. 218), “na subordinação algorítmica ou potencial, o trabalhador internaliza a fiscalização do próprio trabalho, mas nem por isso deixa de ser hipossuficiente”. Portanto, o trabalhador não está imune ao poder diretivo do empregador que é exercido de forma remota e por um algoritmo programado, podendo inclusive o motorista ser desvinculado forçadamente do aplicativo caso incorra em práticas incompatíveis com o termo de uso de forma reiterada, o que equivaleria na prática a ser dispensado por justa causa.

4. DECISÕES JUDICIAIS NOS ÂMBITOS NACIONAL E INTERNACIONAL

Levando-se em conta que a uberização é um fenômeno recente e emergente, o avançaço da tecnologia e ascensão da propagação dos ideais de empreendedorismo para a captação novos adeptos, é natural que haja uma grande reverberação da discussão quanto à relação estabelecida entre as plataformas e os prestadores de serviços perante os órgãos judiciais no mundo, trazendo aqui neste estudo algumas decisões nacionais e internacionais.

4.1 DECISÕES INTERNACIONAIS

Em um dos casos mais emblemáticos envolvendo o fenômeno da uberização, a Corte de Apelação de Paris, embasando-se na decisão proferida pela Corte de Cassação Francesa que qualificou como contrato de emprego a relação existente entre uma plataforma digital, *Take EatEasy*, e seus entregadores ciclistas, requalificou um motorista da Uber como empregado (Dockès, 2020, p. 172-176).

Outra nação da qual emergiu uma decisão judicial que também captou a atenção de outros estudiosos sobre o tema ao redor do mundo foi a Inglaterra, onde o Tribunal do Trabalho de Londres, colocou em xeque o argumento da Uber de que é uma empresa de tecnologia ao dispor o seguinte:

(...) qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo “coração” está a função de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades “reguladas” aplicáveis aos transportadores privados – ou seja, os *PHV – Private Hire Vehicle – operators* – mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, a ficções, linguagem torcida (*twisted language*) e novas terminologias (*brand new terminology*) merece certo grau de ceticismo. (Frasão, 2016, p. 1)

Aduziu ainda a Corte inglesa que a falta de possibilidade de negociação entre passageiro e motorista torna o suposto contrato realizado entre estes, do qual a Uber alega intermediar, uma verdadeira ficção, uma vez que:

(...) não havendo propriamente contrato entre o motorista e o passageiro, o foco da relação, no que diz respeito ao motorista, é o contrato que o une à Uber, por meio do qual o primeiro, mediante compensação, torna-se disponível para transportar passageiros da última (Frasão, 2016, p. 1)

No que tange ao vínculo empregatício (*dependent work relationship*) entre o motorista e a plataforma, dispôs o Tribunal Londrino que sua existência é indubitável, pois a empresa detém informações essenciais que não são compartilhadas ao motorista; determina a rota padrão a ser seguida; impõe diversas condições que devem ser seguidas pelos motoristas; instrui os motoristas na forma como o serviço é prestado; sujeita os motoristas ao enquadramento de um determinado padrão estipulado por um sistema de *rating*, podendo a não adequação a tal padrão ensejar procedimentos gerenciais ou disciplinares; institui descontos de forma unilateral; e se reserva a possibilidade de alterar os termos contratuais em relação aos motoristas de forma unilateral. (Frasão, 2016, p. 2-3).

4.2 DECISÕES NACIONAIS

Ainda que de forma menos aprofundada, importante trazer alguns destaques sobre os julgados pelo TST, acerca dos pedidos de vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos, seja motoristas ou entregadores.

A Oitava Turma do TST, no julgamento do RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, de relatoria do Exmo. Ministro Alexandre Agra Belmonte, decidiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e a motorista reconhecido pela Sétima Turma do TRT da Primeira Região. Primeiramente, a turma recursal afirmou que a empresa se trata efetivamente de uma TNC (Transportation Network Company) (TST, 2022, p. 14). Quanto à forma pela qual o serviço é prestado, entendeu-se que esta contribui significativamente para a precarização da relação de trabalho, privando o trabalhador de uma jornada de trabalho saudável, de uma remuneração certa, do acesso ao sistema previdenciário e de sua organização sindical (TST, 2022, p. 107), asseverando que as jornadas exorbitantes trabalhadas pelos motoristas com o objetivo de garantir o seu mínimo existencial ou o de sua própria família abalam-lhes a convivência social e familiar e o direito ao lazer, além de muitas vezes trazer danos à saúde física e mental, esta última corroborada pela exigência de uma alta produtividade (TST, 2022, p. 108).

Ao tratar sobre a o vínculo empregatício existente entre a plataforma e o motorista, dispôs a turma recursal que:

1) a Uber é uma empresa de transporte, e assim se autointitula (vide outdoor, propagandas, etc), embora sustente ser apenas uma plataforma digital (contrato social). Se fosse apenas uma plataforma digital, estaria atuando em desvio de finalidade; 2) Quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita / defere o cadastramento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O percentual da UBER a ser descontado na corrida (deságio) é fixado pela UBER; 5) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro; 6) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 7) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 8) O credenciamento do motorista é feito online (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas; 10) a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afasta qualquer tese relacionada a atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural (TST, 2022, p. 130, Processo:0100853-94.2019.5.01.0067, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte).

Por fim, ressalta-se que é citado no Acórdão, de forma análoga, o já mencionado entendimento da Corte de Cassação Francesa: “Na França, o órgão de cúpula do Judiciário reconheceu vínculo de emprego entre motoristas e a Uber, sob a compreensão de que não cabe aos trabalhadores construir a própria clientela ou definir os preços das corridas” (TST, 2022, p. 105).

Na mesma toada do caso supracitado, a Terceira Turma da Corte Trabalhista reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e o motorista ao julgar o RR - 100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado. Ao contrário do processo citado anteriormente em que o TST manteve uma decisão que já reconhecia o vínculo empregatício, o acórdão do Recurso de Revista que será objeto de análise, foi de encontro à sentença, proferida no primeiro grau pelo juízo da 66ª Vara do

Trabalho do Rio de Janeiro, e ao acórdão prolatado pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, de forma a decidir pelo reconhecimento do vínculo empregatício, determinando o retorno dos autos à vara de origem para análise dos demais pedidos formulados pelo reclamante, ora recorrente.

Ao analisar o mérito trazido a baila pelo recurso interposto pelo trabalhador, entendeu o relator que o labor prestado, indubitavelmente, decorre de uma nova conformação das relações, sendo imprescindível, portanto, um exame aprofundado sobre tal relação (TST, 2022, p. 33). Assim, ao analisar a relação, atenta o relator sobre a possibilidade dessa nova disposição de prestação da força laboral importar em prejuízos ao trabalhador e maximização dos lucros ao tomador dos serviços:

Nesse ponto, faz-se necessário compreender que essas novas fórmulas de gestão da força de trabalho também derivam de um longo processo de crise econômica e de transformações sociais ocorridas nos últimos 30 anos, com forte impacto nas políticas sociais das nações democráticas do planeta. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista (TST, 2022, p. 34, Processo: 100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Maurício Godinho Delgado)

Quanto ao vínculo empregatício, aduziu o relator que todos se encontram presentes. Quanto à pessoalidade, entendeu ser incontroverso quanto ao fato da relação jurídica ser *intuitu personae*. Em relação à onerosidade, indicou a sistemática de pagamento da reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80%. Já em relação à habitualidade, observou a inexistência de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço, citando ainda a teoria do evento, eis que o serviço prestado não era desempenhado para certa obra ou serviço, e que durante o tempo em que o trabalhador esteve vinculado à plataforma gerida pela Uber, o labor foi prestado, de forma permanente em todos os dias, existindo assim, absoluto controle da empresa sobre o tempo à sua disposição. Por fim, ao tratar sobre a subordinação, dispôs que os chamados que o motorista recebe pelo aplicativo são organizados unilateralmente pela empresa; que o motorista é compelido a permanecer conectado à plataforma sob pena de desvinculação; e que a performance do motorista é constantemente avaliada por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços prestados, existindo assim, um rígido controle por parte da plataforma. (TST, 2022, p. 44-50).

Dentre diversas outras decisões proferidas em solo nacional acerca da existência de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas vinculados, atraiu os olhares de boa parte da população, sendo inclusive amplamente veiculado pela mídia, a sentença proferida em 14 de setembro de 2023, nos autos da Ação Civil Pública de nº 1001379-33.2021.5.02.0004, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e distribuída perante o juízo da Quarta Vara do Trabalho de São Paulo, em que pleiteia o *parquet* trabalhista a declaração da relação jurídica de emprego entre a Uber e os motoristas; a condenação da empresa em obrigação de fazer para proceder as anotações devidas nas carteiras de trabalho dos motoristas vinculados; a condenação da empresa em obrigação de não fazer para que deixa de manter ou contratar

motoristas na condição de autônomos; e a condenação da empresa a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores .

Ao proferir a sentença de primeiro grau, a qual fora recorrida por ambas as partes, estando tais recursos pendentes de julgamento no momento de elaboração do presente artigo, o Magistrado Maurício Pereira Simões, julgou parcialmente procedente os pedidos formulados pelo MPT, reconhecendo o vínculo empregatício e determinando, principalmente, que a ré efetive os registros em CTPS digital de todos os motoristas ativos na condição de empregados, bem como aqueles que vierem a ser contratados, sob pena de aplicação de multa diária no importe de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado, além de condená-la ao pagamento de danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000.000,00, a ser destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e às associações de motoristas por aplicativos que tenham registro em cartório e constituição social regular, na proporção de 90% e 10%, respectivamente, devendo tal decisão, caso seja mantida pelas cortes superiores, produzir efeitos em todo o território nacional.

Em que pese as decisões judiciais demonstradas que entendem pela existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, não ressoa de forma uníssona perante a doutrina e as próprias Cortes Nacionais e o próprio STF, existindo, inclusive, decisões proferidas em diversas instancias que vão totalmente de encontro ao reconhecimento do vínculo. Portanto, considerando a falta de unicidade jurisprudencial acerca do tema, e por se tratarem os bens jurídicos em questão de direitos sociais fundamentais constitucionalmente assegurados, sobretudo no artigo 6º, da Carta Maior, têm-se como urgente a necessidade de regulamentação legislativa acerca da questão no Brasil, devendo ser ressaltada a elaboração do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de autoria do Poder executivo Federal que, em que pese buscar a regulamentação da relação estabelecida entre os aplicativos e motoristas a partir de concessões mútuas, foi alvo de uma severa reprovação por parte destes, repousando a maioria das críticas no fato da remuneração ser estipulada por hora. Assim, ante a recepção negativa dos trabalhadores em relação ao Projeto de Lei supramencionado, foi apresentado, em 04 de março de 2024, perante a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 536/2024, que apesar de sanar, do ponto de vista popular, a problemática em relação à remuneração, dá margem a outros problemas, como, por exemplo, a não necessidade de contribuição previdenciária, o que faz com que tal controvérsia entre os projetos de lei apresentados e a respectiva reação popular a estes mereça uma análise exclusiva em pesquisa apartada.

Outrossim, ainda que as Cortes Trabalhistas tenham posicionamentos diferentes quanto à natureza da relação existente entre a UBER e o motorista à ela vinculado, o fato é que cabe à Justiça do Trabalho a competência Constitucional da análise da matéria, e não à Justiça Comum, tampouco o STF.

Mas, o STF, se imiscuindo nessa relação tipicamente da Justiça do Trabalho, por força do art. 114 da CF/88, fortalecida pela EC 45/2004, na Rcl 60.347 MC, Rel. Ministro Alexandre de Moraes, julgado em 20.07.2023. Na Rcl 59.795, afirmou que essa relação tem características do trabalhador motorista de carga autônomo situação prevista na Lei 11.442/2007, cuja natureza é comercial. Citando o julgado do STJ no Conflito de Competência 164.544/MG, Rel. Ministro Moura Ribeiro, julgou procedente o pedido para cassar os atos proferidos pela Justiça do Trabalho, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum.

Das duas uma, ou se altera a CLT e a doutrina trabalhista quanto aos princípios que regem as relações de emprego ou se adéqua a relação aos ditames da Lei em vigor. Ainda é possível uma terceira solução, que é uma real regulamentação das condições de trabalho do motorista por aplicativo, deixando claro a propagada autonomia, porque enquanto isso não ocorre, as disputas judiciais e insegurança jurídica vão continuar ocupando a pauta dos Tribunais diversos. .

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente texto nos propomos a uma análise extensiva da uberização, com o intuito de dimensionar as diversas facetas que servem como sustento ao seu estabelecimento como um fenômeno jurídico-social utilizando-se da lente do Direito do Trabalho brasileiro, em sua legislação, princípios e a jurisprudência atual dos Tribunais do País, com uma breve análise de Tribunais internacionais para aferir a natureza da relação existente entre a plataforma e o motorista de passageiros por aplicativos.

Desta forma, conclui-se que o fenômeno da uberização encontra raízes em uma época de mudança paradigmática em que a exploração da força de trabalho do empregado pelo empregador se confunde com o discurso de empreendedorismo como forma de realização pessoal. Assim, as plataformas utilizam de tal discurso para falsear a realidade e fazer com que o trabalhador acredite estar explorando a sua própria força laboral, enquanto, na realidade, há uma exploração clássica do detentor dos meios de produção pelo detentor da força produtiva, sugerindo, em confronto com os dispositivos legais trabalhistas, uma verdadeira relação de emprego.

Como os próprios Tribunais não se harmonizam na interpretação da norma e dos princípios, prolatando decisões conflitantes, é premente a necessidade de regulamentação da matéria nacionalmente, tanto pela uniformização do entendimento jurisprudencial quanto pela elaboração de leis, que contemplem a realidade das condições de trabalho, eis que a falta de pacificação acerca do entendimento da relação havida entre as plataformas digitais, como a Uber, e os prestadores de serviço vinculados, trazem grande insegurança jurídica, sobretudo pelas diferentes repostas do judiciário .

E para agravar ainda mais o quadro, o Supremo Tribunal Federal, por sua vez, vem entendendo que a competência para o julgamento de tal matéria é da Justiça Estadual.

E, em que pese, a pauta dos Poderes Executivo e Legislativo no sentido de regulamentação da temática, incluindo a elaboração do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 e do Projeto de Lei nº 536/2024, tal resolução pretendida, ainda não encontra correspondência aos esforços empreendidos para tanto.

Das duas uma, ou se altera a CLT e a doutrina trabalhista quanto aos princípios que regem as relações de emprego, ou se adéqua a relação aos ditames da Lei em vigor. Ainda é possível uma terceira via, que é uma real regulamentação das condições de trabalho do motorista por aplicativo na perspectiva da consagração e consolidação da propagada autonomia.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 2020.

BARZOTTO, L. C; MISKULIN, A. P. S. C.; BREDI, L. **Condições Transparentes de Trabalho, Informação e Subordinação Algorítmica nas Relações De Trabalho**. Futuro do Trabalho: Os efeitos da Revolução Digital na sociedade. Brasília, p. 211-223, Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpulanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-nasociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf. Acesso em: 20 abr. 24.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: editora Martins Fontes, 2009BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 abr. 24

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão em Agravo de Instrumento nº 0100853-94.2019.5.01.0067**. Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Viviane Pacheco Câmara. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de publicação: 21 jun. 24

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão em Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Elias do Nascimento Santos e Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de publicação: 28 jun. 24.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COHEN, L. M. **Economia compartilhada e precarização do trabalho**. Onde estamos na discussão das mudanças no mundo do trabalho. Revista Avesso: Pensamento, Memória e Sociedade, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-23, 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/avesso/article/view/53075/38809>. Acesso em: 05 mai. 24.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DOCKÈS, E. **Os empregados das plataformas**. Futuro do Trabalho: Os efeitos da Revolução Digital na sociedade. Brasília, p. 171-189Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpulanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-nasociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf. Acesso em: 20 abr. 24

FINCATO, D. F.; WUNSCH, G. **Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**.Rev. TST. v. 86, n. 3, São Paulo, p. 40-56, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114>. Acesso em: 12 mai. 24

FRASÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: O que ela nos ensina?**. Jota, 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 14 jun. 2024.

GRIGOROWITSCHS, H. S. **GigEconomy – A Uberização da Economia**: Relações de poder, controle e precarização do trabalho. Orientador: Rogério da Costa Santos. 2021. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Semiótica), Concentração em Dimensões Políticas da Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/24870>. Acesso em: 20 abr. 24

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HAYEK, Friedrich August Von. **O caminho da servidão**. 6. ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

HOBOLD, Félix. **Neoliberalismo e trabalho**: a flexibilização dos direitos trabalhistas. Orientador: Edmundo Lima de Arruda Júnior. 2002. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002, Florianópolis, 2002, Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/82629/184873.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 13 abr. 24.

HOBSBAWM, E. J. E. Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000

KRAMER, J. C. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo?. Orientadora: Liana Maria da Frota Carleial. 2017. 129f. Dissertação (Mestrado em Direito) Curso de Pós Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/47786/R%20-%20D%20-%20JOSIANE%20CALDAS%20KRAMER.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 abr. 24.

OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. L.; CASAGRANDE, C.L. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Ministério Público do Trabalho. Brasília, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771>. Acesso em: 11. mai 24.

OLIVEIRA, M. C. S. **Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais**. Futuro do Trabalho: Os efeitos da Revolução Digital na sociedade. Brasília, p. 157-170, 2020. Disponível em: escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf. Acesso em: 20 abr. 24

PINTO, M. C.A. **As novas tecnologias e o trabalho**: proteção para o empregado e para o ser humano. Futuro do Trabalho: Os efeitos da Revolução Digital na sociedade. Brasília, p. 191-210, 2020. Disponível em: escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf. Acesso em: 20 abr. 24.

SÃO PAULO. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Sentença do processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: Maurício Pereira Simões. Data de publicação: 28 jun. 24

SCHWAB, K. M. **A Quarta Revolução Industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVEIRA, L. M. D.; PETRINI, M.; ZANARDO DOS SANTOS, A. C. M. **Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?**. REGE Revista de Gestão, [S. l.], v. 23, n. 4, p. 298-305, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129033>. Acesso em: 27 abr. 24.

TEODORO, M. C. M; D'AFONSECA, T, C; ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade de Mineira de Direito – PUC Minas, v. 20, n. 39, Belo Horizonte, p. 1-30, Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373>. Acesso em: 27 abr. 24.

UBER.**Fatos e Dados sobre a Uber**. 01 nov.2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 27 abr. 24.

UBER. **O impacto da Uber no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://uberbrazil.publicfirst.co/?lang=pt-br#appendix>. Acesso em: 27 abr. 24.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. [202-]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 27 abr. 24.

VACLAVIK, M. C.; OLTRAMARI, A. P.; OLIVEIRA, S. R. **Empresariando a Informalidade: Um Debate Teórico à Luz da GigEconomy**. Cad. EBAPE.BR, v. 20, n. 2, Rio de Janeiro, p. 247-258, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/85536/80720>. Acesso em: 20 abr. 24.

XAVIER, M. S. D.; SBIZERA, J. A. R. **A Uberização do Trabalho Humano Diante dos Princípios Formadores do Direito do Trabalho e das Decisões do Tribunal Superior do Trabalho**.Conpedi Law Review, Evento Virtual, v. 7, n. 1, 2021, Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/7812/pdf>. Acesso em: 18 mai. 24.