

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL**  
**Faculdade de Direito de Alagoas - FDA**

**REBECCA DE OLIVEIRA BRITO**

**A UBERIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

**Maceió/AL.**  
**Janeiro/2020.**

REBECCA DE OLIVEIRA BRITO

**A UBERIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL), como requisito parcial para obtenção do bacharelado no curso de Direito.

Orientador: Prof. Me. João Leite de Arruda Alencar.

---

Assinatura do Orientador

Maceió/AL  
Janeiro/2020

**Catálogo na fonte Universidade  
Federal de Alagoas Biblioteca  
Central  
Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

B862u Brito, Rebecca de Oliveira.

A uberização e seus reflexos no direito do trabalho / Rebecca de Oliveira Brito.  
– 2020.  
59 f.

Orientador: João Leite de Arruda Alencar.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade  
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2020.

CDU:349.2:331.312.4



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL  
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO TCC

Orientador: João Leite de Azevedo Alencar

Discente: Rebecca de Oliveira Brito  
Nº de matrícula: 15210099

Título do trabalho: A Ulexização e seus reflexos no Direito do Trabalho

ESPECIFICAÇÃO		FAIXA DE PONTUAÇÃO	NOTAS IAV / 2AV		MÉDIA
A	RELEVÂNCIA DO TEMA (análise da importância do tema tratado, sua atualidade e possível impacto perante a comunidade acadêmica – articulação correta entre a teoria e a realidade estudada).	0,0 a 2,0	2	2	2
B	QUALIDADE DA ABORDAGEM (Fundamentação teórica consistente, bem definida e corretamente desenvolvida; fundamentação legal; equilíbrio e inter-relação entre as partes. Nível de aprofundamento e argumentação. Alcance dos objetivos propostos).	0,0 a 4,0	4	4	4
C	QUALIDADE DO TEXTO (análise da redação empregada pelo autor, em termos de clareza, coerência e coesão).	0,0 a 2,0	1,75	1,75	1,75
D	QUALIDADE DA PESQUISA (análise do método empregado, seguindo os padrões e as normas técnicas para trabalhos científicos, conforme ABNT mais recente e, especialmente, verificação das fontes/referências: se foram pertinentes, satisfatórias e/ou suficientes).	0,0 a 2,0	1,75	1,75	1,75
NOTA FINAL			9,5	9,5	9,5

Observação e/ou Recomendação:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Maceió-AL, 13 de fevereiro de 2020

BANCA EXAMINADORA:

1º Avaliador (1AV) BECKUTE OLIVEIRA SILVA Matrícula 1651668  
2º Avaliador (2AV) FLAVIO LUIZ DA COSTA Matrícula 1668871

(Assinatura legível com carimbo, se professor)

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo o estudo do fenômeno da Uberização enquanto forma de exploração produtiva e seus efeitos diretos e indiretos nos Direitos Trabalhistas. Por meio de uma análise doutrinária, jurisprudencial e documental, buscou-se a compreensão da natureza jurídica desta Relação de Trabalho em consonância com as diferentes realidades sociais e econômicas vivenciadas na sociedade, de forma a compreender o impacto causado no Direito do Trabalho. Considerando as diversas tendências econômicas, especialmente com o advento das plataformas digitais, as formas de trabalho também têm sofrido grandes transformações, contribuindo para a evolução tecnológica, mas ao mesmo tempo causando insegurança para os trabalhadores que se tornam dependentes destes novos recursos. Assim, o estudo desta Relação teve como intuito identificar as fragilidades impostas aos trabalhadores tendo em vista as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais em comparação com o posicionamento internacional 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, Direito Comparado; Flexibilização; Subordinação Jurídica.

## **ABSTRACT**

This paper aims to study the phenomenon of Uberization as a form of productive exploitation and its direct and indirect effects on Labor Rights. Through a doctrinal, jurisprudential and documentary analysis, we sought to understand the legal nature of this Labor Relationship in line with the different social and economic realities experienced in society, in order to understand the impact caused in Labor Law. Considering the various economic trends, especially with the advent of digital platforms, forms of work have also undergone major transformations, contributing to technological evolution but at the same time causing insecurity for workers who become dependent on these new resources. Thus, the study of this Relationship aimed to identify the weaknesses imposed on workers in view of doctrinal and jurisprudential controversies in comparison with the international position on the subject in order to ensure fair protection of workers' rights.

**KEYWORDS:** Uberization; Labor rights; Work relationship; Employment Relationship, Comparative Law; Flexibilization; Legal Subordination

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1.EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO PRODUTIVAS: Reestruturação econômica e o surgimento da economia do compartilhamento .....	10
1.1.1. As Teorias Clássicas de Exploração Produtiva .....	10
1.1.2. Indústria 4.0 e a Economia do Compartilhamento .....	14
1.2 A EMPRESA UBER COMO PARADIGMA DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO ....	17
1.2.1. O surgimento e consolidação da Uber no mercado do compartilhamento.....	17
1.2.2. A ausência de regulamentação legal específica: vantagens e desvantagens para o domínio do mercado.....	18
1.3. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA UBERIZAÇÃO .....	21
1.3.1. A Reforma trabalhista na Era da Uberização .....	21
1.3.2. As implicações da Reforma Trabalhista e o papel do judiciário.....	22
<b>2 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A UBERIZAÇÃO .....</b>	<b>24</b>
2.1 BREVE ANÁLISE DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO APLICADOS EM FACE DA UBERIZAÇÃO .....	24
2.1.1. A natureza jurídica da Relação de Emprego: elementos caracterizadores.....	24
2.1.2. A subordinação em evidência na Uberização do trabalho .....	29
2.2. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL.....	32
2.2.1. Direito do Trabalho Digital e a flexibilização das normas trabalhistas .....	32
2.2.2. Flexibilização na Uberização: implicações no trabalho precarizado .....	35
<b>3 CONSOLIDAÇÃO JURISPRUDENCIAL.....</b>	<b>37</b>
3.1 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS: posicionamento jurisprudencial brasileiro.....	37
3.1.1. A atuação conjunta da Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho para a proteção do trabalhador em face da Uberização .....	37
3.1.2. Controvérsias na Jurisprudência: natureza da relação na Uberização.....	39
3.1.3. O reconhecimento da relação de emprego pela jurisprudência: constatação de seus requisitos na Uberização. ....	43
3.2. DIREITO COMPARADO: a Uberização no cenário internacional.....	47
3.2.1. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT):.....	47
3.2.2. As experiências internacionais em face das controvérsias da Uberização.....	48

3.2.2.1. Estados Unidos .....	48
3.2.2.2. Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE).....	49
3.2.2.3. Reino Unido .....	50
3.2.2.4. Suíça .....	51
3.2.2.5. Espanha .....	52
3.2.2.6. Itália.....	53
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>56</b>



## INTRODUÇÃO

O fenômeno da Uberização se apresenta como uma nova forma de exploração do trabalho, emergente em uma conjuntura de adequação aos novos recursos tecnológicos disponíveis no mercado digital, que influenciam diretamente no mercado de trabalho. Desta forma, a problemática em torno desta relação de trabalho se intensifica na sociedade pós-moderna, fazendo surgir controvérsias acerca de sua natureza dentro do Direito do Trabalho, o que demonstra a relevância da discussão apresentada na presente dissertação.

O trabalho é uma atividade inerente à condição humana e com isso deve acompanhar as mudanças e transformações que acontecem na sociedade. Assim, o dinamismo nas formas de exploração produtivas é evidente e pode ser observado de acordo com o contexto histórico, econômico e tecnológico existente.

Por meio de uma pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, foi analisada a Uberização enquanto nova forma de produção, a qual apresenta ferramentas que reduzem significativamente o custo da produção e alteram a demanda de mão-de-obra, incidindo diretamente sobre a classe trabalhadora que se vê compelida a remanejar seu serviço para setores que até então não existiam, mas que representam uma alternativa diante do desemprego.

Assim, a adesão a esta nova economia é rápida e intensa tanto por parte dos trabalhadores, como por parte dos usuários. Tendo em vista sua rápida disseminação, bem como sua repercussão social e econômica, logo os questionamentos sobre esta economia se tornam uma questão global que se repete em todos os países em que se faz presente, tornando o estudo deste fenômeno de utilidade para além dos limites jurídicos internos.

A análise da evolução dos fenômenos produtivos é de extrema importância para se verificar como o Direito do Trabalho se comporta e pode atuar em face das formas produtivas presentes em cada sociedade de modo a cumprir sua função na tutela da relação de trabalho.

Logo, no primeiro capítulo do presente estudo será realizada uma breve abordagem histórica dos principais modelos produtivos como o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, buscando compreender o impacto dos primórdios destas transformações dentro do Direito e da própria sociedade, que precisa se adaptar para se adequar às exigências da produção, especialmente na exploração de capital, ao mesmo tempo em que busca garantias mínimas de proteção.

Em seguida será discorrido acerca da consolidação da empresa Uber no mercado, assim como seus impactos sociais e trabalhistas em face da legislação vigente. Ressalte-se, que, apesar de existirem empresas que se tornaram representantes desta nova economia, como a Uber, constata-se que o crescimento deste mercado digital não possui limites, se estendendo a serviços de diversas naturezas.

O surgimento de novas plataformas digitais ocorre diariamente, oferecendo opções de trabalho para pessoas que supostamente desejam uma maior liberdade e autonomia em sua atuação, uma vez que somente fariam uso das plataformas e prestariam o serviço no momento desejado, de acordo com suas necessidades e vontades pessoais.

Com isso, manifesta-se o problema da precarização dos direitos trabalhistas diante destas novas formas de trabalho, que além de não possuírem regulamentação legal, tampouco desejam manter qualquer vínculo trabalhista com o trabalhador, que é colocado como um parceiro das empresas, as quais se apresentam como meros intermediários na execução do serviço.

Tendo em vista a eclosão de questionamentos e críticas a esta nova forma produtiva, a doutrina e a jurisprudência trabalhista são provocadas a analisar mais profundamente a natureza da relação de trabalho constituída, bem como os requisitos essenciais envolvidos que podem caracterizar ou não uma relação de emprego entre as empresas e trabalhadores.

Desta forma, no segundo capítulo será realizada uma análise do Contrato de Trabalho em face da Uberização, verificando o posicionamento da doutrina no tocante à natureza desta Relação de Trabalho e das implicações decorrentes da Revolução Tecnológica dentro do Direito do Trabalho.

No Brasil, o número de Reclamações na Justiça do Trabalho é crescente, dividindo a opinião da jurisprudência quanto à constituição de vínculo de emprego nesta Relação de Trabalho. No terceiro capítulo do trabalho serão demonstradas as posições que vêm sendo adotadas, destacando-se os argumentos predominantes em cada uma delas.

A questão da divergência jurisprudencial dificilmente é um evento isolado na pátria nacional, visto que em todos os países existem contestações semelhantes, sendo, deste modo, inevitável a comparação das decisões tomada pelas diversas nações, uma vez que com a globalização, a influência jurídica externa é de grande relevância.

Deste modo, por meio de um estudo documental e jurisprudencial das decisões judiciais no Brasil e em outras nações, busca-se verificar o desenvolvimento de um posicionamento internacional que mesmo diante das peculiaridades de cada país serve como um parâmetro para a consolidação jurídica deste fenômeno.

## 1. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

### 1.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO PRODUTIVAS:

Reestruturação econômica e o surgimento da economia do compartilhamento

#### 1.1.1. As Teorias Clássicas de Exploração Produtiva

As formas de exploração do trabalho têm sofrido grandes mudanças desde o início da estruturação do capitalismo, marcada pela Revolução Industrial. A partir de meados do século XVIII, foi possível observar com maior intensidade o modo que a produção se alterou para se adequar às novas exigências do mercado e do capital, em consonância com os recursos produtivos emergentes.

A servidão clássica do regime feudal deixou de ser a forma de trabalho dominante, sendo substituída pela força de trabalho livre que passaria a ser explorada pelo capital produtivo, dando origem à classe operária. Dessa forma, o trabalho livre serviu como um pressuposto histórico para o surgimento do trabalho subordinado, o que permitiu que o Direito do Trabalho começasse ser observado em seus primórdios, uma vez que as relações escravistas e servis até então eram incompatíveis com a tutela dos direitos trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 98).

Durante este período, na Europa Industrial, as más condições de trabalho e a exploração do operário a níveis desumanos favoreceram um cenário de inconformismo social, dando início a reivindicações de melhores condições de trabalho e proteção ao trabalhador, o que impulsionou a formação do Direito do Trabalho, fazendo surgir diversos questionamentos acerca de sua natureza, seus sujeitos de direito e a extensão de sua tutela.

Segundo Cassar (2017, p.12):

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial

Dessa forma, o cenário social e econômico exigia um Direito que abarcasse os anseios dos trabalhadores. O trabalho até então era visto sob a ótica de um contrato que envolvia o binômio: prestação do serviço – pagamento do salário. Essa concepção, apesar de ter possuído muitos adeptos, também sofre inúmeras críticas por não reconhecer a importância e fragilidade do corpo humano como objeto da prestação do trabalho, o que deixaria de oferecer a proteção adequada à pessoa física que por meio de sua força humana realiza o labor.

Nesse sentido, Sandro Sacchet de Carvalho (2017, p. 82.) critica a mercantilização da força de trabalho:

(...) Inicialmente, nos primórdios da Revolução Industrial, prevalecia a visão de que a mercadoria força de trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, em que deve prevalecer a livre negociação entre duas partes juridicamente iguais expressa em um contrato, no qual se estabeleceria a troca de determinada quantidade de horas de trabalho por determinada quantidade de dinheiro.

A falta de realidade nas pressuposições contidas nessa posição fez com que essa visão de direito do trabalho não durasse muito tempo. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois é impossível separá-la da pessoa do trabalhador.

Ao reduzir o trabalho a um simples contrato, deixa-se de lado o fator principal: a ação humana. Em que se pese na organização capitalista o trabalho seja encarado como uma forma de obtenção de lucro, da mais-valia, é imprescindível voltar ao valor social do trabalho, aquele que move a sociedade. Assim, antes de ser apenas uma moeda de troca, o trabalho é principalmente a força que move o homem no caminho do desenvolvimento, em suas relações pessoais, sociais, econômicas e culturais.

Entretanto, no ápice do desenvolvimento industrial, entre final do século XIX e início do século XX, em um cenário econômico que fervilhava o crescimento do capital e da produção, como meio de obter uma maior eficiência e lucratividade, surgiu a concepção do Taylorismo, que trazia uma organização produtiva centralizando o conhecimento na administração e esvaziando a classe operária de qualquer pensamento científico.

Com o Taylorismo, a exploração produtiva girava em torno de uma cadeia metódica em que os operários cumpriam suas atribuições de forma sistemática, sendo exigido o aumento do ritmo do trabalho para se assegurar uma maior produtividade. Para isso era utilizado o sistema de controle de tempos e movimentos que demandava dos trabalhadores a organização e divisão por atividades, visando a maior eficiência.

Para garantir o controle do trabalho dentro das grandes indústrias era necessário ter como principais parâmetros a hierarquia e divisão do trabalho sob o comando de uma gestão rígida e autoritária. Na análise de Druck (1999), o taylorismo pode ser considerado uma forma de “administração científica do trabalho”, visto que para cumprir seu papel-chave na base técnica e mecânica da produção industrial, os trabalhadores precisavam ser transformados cientificamente. Na verdade, segundo aduz a autora, esta forma de organização produtiva foi necessária para complementar, no plano da subjetividade, o papel desempenhado pela maquinaria, consolidando a subsunção real do trabalho ao capital.

Taylor trazia a noção de uma exploração científica do trabalho, a gerência surgia como uma figura de controle que tinha o único objetivo de garantir a maior lucratividade e eficiência. Assim, o proletário se tornava o “operário em massa”, sujeitos que não traziam nenhuma contribuição intelectual para a produção, havendo uma clara separação da criação e da produção. Dessa forma, havia um esvaziamento do conhecimento do operário, o que desvalorizava a capacidade humana do trabalhador, o igualando a uma máquina, cuja única atribuição seria a manutenção do capital por meio da exploração de sua força produtiva.

Em razão da ausência de autonomia e de uma gestão autoritária, esse modelo produtivo sofreu grande resistência por parte da classe operária. Diante desse contexto, surgiu o Fordismo, trazendo novas concepções a serem agregadas, dentre elas, a noção de que o trabalho conduzido por uma gestão racional, somente poderia se sustentar tendo o controle social exercido sobre a classe operária. E, para isso, seria necessária uma compensação pelo esforço demandado.

Além de amplificar os princípios decorrentes do Taylorismo, o Fordismo soube reconhecer a necessidade de um modelo de gerência que levasse em consideração a importância da inclusão do trabalhador dentro da estrutura, conseguindo contornar as resistências operárias por meio de um controle racional.

Segundo David Harvey (1992, p. 119), somente por meio do controle é possível garantir o constante crescimento do capital. Nesse sentido, observa-se:

A disciplina da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital – um processo a que vou me referir, de modo geral, como “controle do trabalho” – é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de repressão, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social bem amplo das capacidades físicas e mentais.

Esta forma de exploração produtiva, pautada em um binômio dos princípios decorrentes do Taylorismo e Fordismo se tornou predominante a partir de 1960, pós Segunda Guerra Mundial. Assim, aliando-se com as concepções criadas no Taylorismo, foi possível consolidar uma cadeia de produção racional e metódica exercendo um forte controle sobre os operários por meio de compensações salariais e benefícios concedidos, o que influenciaria muito além do local de trabalho, incidindo na sua vida como um todo e conseqüentemente diminuindo o número de conflitos e sindicâncias, garantindo uma produção uniforme e lucrativa.

Druck (1999, p. 40) ressalta que estas relações de trabalho fazem parte do arcabouço histórico das lutas entre patrões e operários, tendo em vista a necessidade de controle e da disciplina do trabalho, de estabelecer e consolidar a direção capitalista na gestão da fábrica e da sociedade.

No entanto, tais medidas de controle não foram suficientes, de modo que a hegemonia da produção por meio do modelo fordista/taylorista iniciou seu declínio no início da década de 70, com manifestações que se espalharam rapidamente dentro e fora da produção industrial em face da rigidez sofrida pelos operários submetidos a estas condições de trabalho.

Esta nova conjuntura econômica teve como efeito uma reestruturação produtiva, onde o capitalismo passou a ser operado por um regime de acumulação flexível favorecendo a instauração do Toyotismo, que apesar de ter surgido no Japão nos anos 50, foi exportado para todo o mundo a partir da década de 80, buscando atender aos novos padrões de gestão de produção de mercadorias (ALVES, 2005).

O Toyotismo, portanto, tinha como uma de suas principais finalidades a flexibilização do modelo de produção representado pela rigidez do Fordismo até então. O trabalhador deixaria de fazer parte de uma intransigente cadeia metódica e passaria a trabalhar em conformidade com as exigências dinâmicas de mercado, atendendo à acumulação industrial da nova tendência capitalista.

Neste modelo de produção, o trabalhador passa a ser inserido em células de produção, buscando atingir metas e sendo instigado a realizar o próprio autocontrole - a autorrecriação-, se dentro desta célula algum de seus componentes não realiza o trabalho de forma satisfatória, o próprio coletivo poderá agir de forma punitiva (ANTUNES, 2018, p. 105).

Conforme aduz Alves (2005, p. 414):

O aspecto essencial do toyotismo é expressar através de seus dispositivos e protocolos organizacionais (e institucionais) a busca de uma nova hegemonia do capital na produção como condição política (e sócio-cultural) para a retomada da acumulação capitalista, uma hegemonia do capital voltada para realizar uma nova captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital. Ao invés de perenizar a crise da organização capitalista do trabalho, o Toyotismo tende a instaurar tão-somente novas determinações da luta de classes na produção.

Em análise das constantes reestruturações produtivas, verifica-se que a mudança nas relações de trabalho tem relação direta com as transformações na exploração produtiva. Nesse sentido Barros (2016, p. 63, *apud* Bayón Chacon; Pérez Botija, 1971, p. 39) aduz que:

Apontam-se como “pressuposto sociológico do Direito do Trabalho a questão social obreira; como pressuposto antropológico, o trabalhador na condição de proletário e, como pressuposto político-econômico, o capitalismo e crise...”. Os pressupostos são caracterizados por circunstâncias fáticas que vão dar origem ao ordenamento jurídico.

Portanto, o Direito Trabalho como instrumento de proteção à parte hipossuficiente na relação trabalhista, apesar de nem sempre conseguir acompanhar satisfatoriamente as transformações sociais, tem se adaptado buscando se adequar às novas realidades trabalhistas, sendo mister o estudo da evolução das formas de explorações produtivas para sua melhor compreensão.

### 1.1.2. Indústria 4.0 e a Economia do Compartilhamento

Diversas alterações do mercado têm ocorrido com a consequente modificação da exploração do trabalho. Essas mudanças sucederam-se de forma gradual, acompanhando as transformações sociais, industriais e tecnológicas. Atualmente se observa uma nova tendência na relação do trabalho com a acentuação dos recursos tecnológicos, em que a mola propulsora passa a ser a tecnologia de informação e as limitações da jornada do trabalho e de tempo livre aos poucos tem se esvaecido (Rocha, 2018).

Até o final do século XX, a grande preocupação entornava a substituição dos postos de trabalho pela tecnologia emergente, acreditava-se que as máquinas poderiam desempenhar o trabalho intelectual e físico, tornando a força humana dispensável na produção.

Em que se pese exista fundamento em tal reflexão, as novas vertentes do capitalismo apresentadas nos últimos vinte anos vêm demonstrando que a atuação tecnológica não prescinde do esforço humano. Em decorrência de crises econômicas recorrentes e índices expressivos de desemprego, a busca por formas de reduzir os custos operacionais das empresas, fez surgir uma nova forma de exploração produtiva.

Esta tendência vem sendo classificada por muitos doutrinadores como uma nova Revolução Industrial, a denominada Indústria 4.0, em que o desafio é o remanejamento da mão de obra humana para os setores que melhor farão uso dessa em consonância com os novos recursos tecnológicos.

Segundo sustenta Antunes (2018, p. 35), o que tem ocorrido não é a substituição da mão de obra humana pela maquinária, mas sim uma transformação no posicionamento destes trabalhadores. Desta forma, explica:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo



proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Com o investimento em tecnologia e a descentralização da produção humana, as empresas têm passado a se utilizar de prestadores de serviços independentes, já não sendo necessário realizar altos investimentos na contratação e qualificação de uma equipe de funcionários subordinados à empresa para garantir a qualidade da produção. Estes prestadores de serviços, de todos os tipos, se apresentam como meros parceiros autônomos, que, teoricamente não possuem nenhum tipo de vínculo empregatício com a empresa.

Deste modo, vem surgindo uma nova classe de trabalhadores e um novo modelo de negócio, o qual já não exige um quadro fixo de funcionários, senão somente os indispensáveis, diminuindo os custos das transações e flexibilizando os direitos trabalhistas conquistados pela classe operária ao longo de séculos.

Essa nova forma de operação tem sido conceituada por diversos autores como: “economia do compartilhamento”; “*peer to peer economy*” (economia de igual para igual); “*gig economy*” (economia do “bico”); “*on demand economy*” (economia sob demanda), termos que muitas vezes podem apresentar certas contradições ao serem contrapostos com a realidade (SLEE, 2019).

Em seu livro “*El trabajo en la era de la economía colaborativa*”, Adrián Todolí Signes (2017, p. 21, tradução livre), elucida o caráter contraditório em denominar esta nova forma de negócio sob um termo que coloque seus participantes em um patamar igualitário:

Alguns outros autores utilizam o termo ““*peer to peer economy*”” ou “economia de igual para igual”. Esse termo também se concentra no desaparecimento da empresa como tal, entendendo que o consumidor vai diretamente ao provedor de serviços, ambos em igualdade de condições, no entanto, como você verá, esse termo pode ser enganoso, pois parte da ideia de que existe uma posição idêntica entre o prestador de serviços e o pagador, como tradicionalmente ocorre no mercado de trabalho, o prestador de serviços, devido à natureza peremptória de seu trabalho, geralmente encontra-se em uma situação de desequilíbrio em relação àquele que solicita o serviço. Por fim, por esses motivos, considero que “a prestação de serviços através de plataformas virtuais” seria um termo muito mais descritivo e neutro para chamar esse novo modelo de negócios.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Algunos otros autores apuestan por el término “peer to peer economy” o “economía de igual a igual”. Este término también se centra en la desaparición de la empresa como tal, entendiendo que el consumidor acude directamente al prestador del servicio, estando ambos en igualdad de condiciones. Sin embargo, como se verá, este término puede ser engañoso, ya que parte de la idea de que existe una idéntica posición entre el prestador*

Destarte, ainda que de fato exista uma forma de colaboração, é preciso analisar até que ponto os envolvidos nesta relação estão em equilíbrio e quais são os pontos sensíveis que a estruturam, expondo a precarização decorrente deste novo modelo de negócio.

A economia do compartilhamento, inicialmente, teria surgido por meio da colaboração visando o benefício mútuo dos envolvidos, não como uma forma de prestação de serviços direta. Sua promessa era de ser uma alternativa sustentável ao consumismo desenfreado, onde qualquer pessoa com habilidades, tempo, ou algum objeto de interesse de outrem poderia disponibilizá-lo em troca de uma compensação financeira, conferindo a qualquer um a capacidade de se tornar empreendedor e lucrar com recursos disponíveis.

Entretanto, os mediadores desta relação, quais sejam as principais empresas exploradoras deste modelo de negócio, prevaleceram-se da adesão do grande número de usuários, para expandir suas atuações, ingressando no mercado como mero fornecedores de serviços que são prestados por colaboradores, muitas vezes apresentados como microempresários, parceiros da empresa que oferece os serviços. Tom Slee (2019, p. 300), delinea esta temática, advertindo acerca do risco que esta economia pode provocar:

Infelizmente, algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam. À medida que a Economia do Compartilhamento cresce, está remodelando cidades sem considerar aquilo que as tornava habitáveis. Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de ser delatados pelos clientes.

O que até há alguns anos exigia uma grande cadeia produtiva, pode agora ser centralizado em apenas um aplicativo que reúne milhares de usuários sempre conectados e à procura de serviços que simplifiquem o exercício de tarefas cotidianas das mais diversas naturezas, como solicitar um motorista para prestar um transporte eficiente e seguro, entrega de comida, remédio, dinheiro, e os mais variados produtos do mercado, como alugar quartos e apartamentos para temporadas.

---

*del servicio y el que lo solióta y paga. Como ha ocurrido tradicionalmente en el mercado de trabajo, el prestador de servicios, por el carácter perentorio de su trabajo, se encuentra, habitualmente, en una situación de desequilibrio con respecto al que solicita el servicio. Enfn, por estas razones considero que "prestación de servicios através de plataformas virtuales" sería un término mocho más descriptivo, y neutro, de llamar a este nuevo modelo de negocio.*

Todos os dias surgem novos serviços a serem prestados por meio da economia do compartilhamento, aquela sempre disponível conforme a demanda solicitada pelos seus usuários. As avaliações realizadas entre os usuários e prestadores de serviços são apresentadas como uma forma de controle de qualidade do serviço prestado, fazendo com que as empresas por trás desta nova economia se utilizem do argumento de que estariam isentas de qualquer relação com o colaborador, colocando a execução desde o início sob a responsabilidade daquele.

Apesar da aparente liberdade e autonomia oferecida por este novo modelo de negócio, são grandes os riscos para os colaboradores, prestadores do serviço. Com uma relação sem nenhum tipo de estabilidade ou direitos trabalhistas previstos, estes trabalhadores sob a apresentação velada de parceiros ou microempresários, atuam sob a imposição de uma rígida regulamentação de normas impostas pela empresa, com a máscara de orientações para o melhor desempenho dos serviços.

## 1.2 A EMPRESA UBER COMO PARADIGMA DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

### 1.2.1. O surgimento e consolidação da Uber no mercado do compartilhamento

A Uber como principal modelo de empresa a utilizar esta nova forma de exploração do capital, deu origem ao prefixo da Uberização, que engloba todos os demais aplicativos que operam por meio das plataformas digitais oferecendo prestações dos mais diversos tipos de serviços.

Fontes (2018) elucidam a questão do verbo “Uberizar” ressaltando que este advém do enorme impacto causado pela Uber, que apesar de ser uma empresa específica não é nem original nem a única. A autora salienta que são variadas as modalidades de startups que atravessam diversos setores como transporte, financiamento, produção, etc., tendo a maioria delas partido do pressuposto de uma economia colaborativa, onde se estimulava iniciativas compartilhadas sem fins lucrativos ou econômicos.

Tomando a Uber como paradigma deste fenômeno, cumpre destacar que a empresa surgiu em 2013 com funcionamento muito parecido do atual. Inicialmente, a principal diferença do modo que opera hoje, era a exigência de que o serviço fosse prestado com a exclusividade de veículos de luxo para realizar o transporte de passageiros (SLEE, 2019).

Com o desenvolvimento de outros aplicativos e plataformas que possuíam o mesmo objetivo, a Uber, empresa já consolidada, expandiu sua atuação, abrindo espaço para o cadastro de veículos populares, desde que atendessem aos requisitos mínimos previamente

estabelecidos. Desta forma, sua disseminação, ocorreu a nível global de forma expressiva, rapidamente dominando o mercado em mais de 50 países.

Atualmente, a Uber dispõe do serviço de motorista, que possui as opções de veículo regular (UberX) e de luxo (UberBlack), e em algumas cidades, a opção de carona por meio da Uber Juntos, onde um grupo de pessoas com destinos compatíveis dividem o veículo e os custos da viagem. Ademais, recentemente, a Uber vem expandindo sua atuação para o serviço de entregas, por meio do aplicativo UberEats, que já está em funcionamento na maioria das capitais e em várias cidades do Brasil (UBER, 2019).

Em sua página virtual, a empresa promete diversas facilidades para o parceiro que se cadastrar na prestação dos serviços oferecidos por ela. Além da oferta de lucratividade desde a primeira viagem, a Uber oferece benefícios e vantagens para seus colaboradores, como assistência 24h, Suporte de Emergência, Cobertura de Acidentes Pessoais de Passageiros, dispondo inclusive de um Código de Conduta que promete ajudar passageiros e motoristas a realizarem viagens tranquilas e seguras, prevenindo penalidades para quem descumprir as regras.

A principal promessa, é clara: “você decide quantas horas irá dirigir, você decide quanto irá ganhar”. Sob o pretexto da autonomia de seus colaboradores, a Uber tenta se eximir de qualquer vínculo com esses, se apresentando como mera intermediária das relações entre passageiros e motoristas.

Para o cadastro como motorista ou entregador da empresa, são exigidos alguns requisitos e documentos necessários que devem ser enviados pelo app ou site, devendo ter o resultado do deferimento ou não do cadastro em até 7 dias úteis. Além da possibilidade de trabalhar com seu veículo próprio, a Uber oferece também um direcionamento do interessado que não detém o veículo para uma locadora de automóveis, apresentando diversas soluções e ofertas de aluguéis e até mesmo descontos para a aquisição de carros novos, incentivando a adesão dos motoristas.

1.2.2. A ausência de regulamentação legal específica: vantagens e desvantagens para o domínio do mercado.

Com a falta de regulamentação e a insurgência dos motoristas de táxis que exercem a profissão de forma regulamentada, obedecendo diversos critérios legais e pagando tributos para obter o licenciamento da atividade, foi sancionada em 26 de março de 2018, a Lei

Federal 13.640, alterando a regulamentação sobre o transporte remunerado privado individual de passageiros.

O referido diploma legal em seu artigo 2º, alterou a definição deste transporte, conceituando da seguinte forma:

transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

A partir desta nova conceituação, o serviço de transporte realizado por empresas como a Uber obteve amparo legal, sendo afastado o pleito dos taxistas em tornar irregular o funcionamento do serviço oferecido. Apesar de ser um marco inicial para a regulamentação mínima da Uberização do contrato de trabalho, a Lei 13.640/18 por se tratar de norma geral, de caráter abstrato, deixou a cargo dos municípios e Distrito Federal, a regulamentação e fiscalização deste serviço de transporte dentro de seus territórios.

Esta normatização em concreto por parte dos municípios e Distrito Federal, evidentemente deverá observar as diretrizes previstas na Lei 13.640/18, que prevê critérios e exigências mínimas para realização desta atividade remunerada de forma a alcançar a eficiência, eficácia, segurança e efetividade na prestação do serviço, nos termos do parágrafo único do art. 11-A, da mesma lei.

Além das exigências já determinadas, fica a cargo do legislador municipal acrescentar novos critérios que sejam necessários para a concretização dos objetivos previstos em lei. Desta forma, em razão da lacuna que foi deixada pelo legislador federal, nota-se, que, os novos diplomas legais a serem criados ainda irão ser objeto de diversas discussões e conflitos entre os interessados (FORTINI, 2018).

Entretanto, o objetivo da Uber e das empresas semelhantes, consiste justamente em se utilizarem da desregulamentação a seu favor, fazendo com que, ao contrário dos táxis, não se tornem engessadas ao redor de burocracias e formalidades que aumentam os custos da operação, tornando a transação mais rentável para os envolvidos.

Ocorre que, estas formalidades e regulamentações, na maioria das vezes, são fundamentais para manter o equilíbrio econômico dentro destas operações de transporte nas cidades, especialmente em capitais e cidades de grande porte, que movem grande volume do capital dentro da indústria do transporte particular de passageiros.

Tom Slee (2019), por outro lado, alerta que, existem vantagens e desvantagens na regulamentação. Por exemplo, regular a oferta de táxis nem sempre é a melhor solução, visto que por diversas vezes, para reduzir o número de taxistas, equilibrando a oferta econômica, é criada uma indústria de alvarás, explorada pelas prefeituras de grandes cidades como um instrumento valioso, que mesmo representando aluguéis extorsivos dos motoristas, pouco contribui para a melhoria do serviço.

Ressalte-se que, ao analisar o fenômeno da Uberização, observa-se facilmente que este nada mais é que o resultado das exigências do capitalismo em confronto com as necessidades de uma sociedade fragilizada. Com a expansão das redes sociais e dos dispositivos móveis, todos os espaços são potenciais a serem explorados para a geração de lucro.

Enquanto a Consolidação das Leis Trabalhistas regula um contrato de trabalho a partir de uma jornada de trabalho com horas fixas em que o empregado está a disposição do empregador, na Uberização, por se tratar de uma modalidade em que há grandes controvérsias sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre os envolvidos, não há fixação de uma jornada máxima de trabalho, estando o colaborador sempre à disposição do aplicativo, aguardando suas chamadas, conforme a demanda dos usuários.

Assim, atendendo à premissa da empresa de que é o colaborador que decide o quanto irá ganhar e quantas horas irá trabalhar, o motorista, a fim de obter uma renda mínima para sua subsistência, se submete a condições degradantes, muitas vezes fazendo longas e exaustivas jornadas de trabalho.

Para Ricardo Antunes (2018, p.39), é evidente que não restam muitas opções ao indivíduo que se submete a esta forma de trabalho, muitas vezes sendo a única alternativa ao desemprego:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.

Nesta senda, a Uber tem demonstrado, progressivamente, que não procura se tornar apenas mais uma empresa de transporte entre as demais, mas sim dominar o mercado em que atua, ampliando o objeto de sua atividade e combatendo as regulamentações que possam vir a limitar seu exercício e que representem um ônus aparentemente desnecessário à sua atividade.

Desta forma evitará que suas operações se tornem menos rentáveis, sempre se sobressaindo em relação as demais empresas existentes.

### 1.3. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA UBERIZAÇÃO

#### 1.3.1. A Reforma trabalhista na Era da Uberização

Com o desenvolvimento da Indústria 4.0, cada vez mais é necessário o remanejamento de postos de trabalho para setores em que se faça possível sua aplicação em conjunto com a tecnologia emergente. Ademais, verifica-se também o advento de novas problemáticas em decorrência das transformações causadas pelas novas formas de exploração produtivas.

A Indústria 4.0 pode ser considerada uma quarta Revolução Industrial concebida pelas profundas mudanças nos modos de produção e de realização de negócios fomentada pelo fenômeno de transformação digital aplicado na indústria de produção, na qual a digitalização nos processos produtivos visa sua maior eficiência e lucratividade (ROCHA, 2018).

Buscando uma adaptação da sociedade ao novo modelo pós-capitalista, a solução proposta em diversos países tem sido a flexibilização dos direitos trabalhistas, a fim de assegurar a manutenção do número máximo de empregos.

Aos defensores da Reforma Trabalhista no Brasil resta o argumento de que, estando o Direito do Trabalho intimamente relacionado e vinculado à evolução da indústria, seria indispensável que tais direitos fossem adequados em conformidade com o contexto atual (ROCHA, 2018).

Segundo o que sustentam, a Consolidação das Leis Trabalhistas, antes da Reforma, estava em dissonância da realidade, deixando um amplo espaço de atuação à cargo dos tribunais que assumiam a função legislativa diante dos casos concretos.

Ademais, outro argumento de grande amplitude se trata do fato de que as empresas, especialmente os pequenos empresários sofrem com uma onerosidade excessiva por parte das legislações trabalhistas, ônus este que acaba incidindo não apenas sobre as suas operações financeiras, mas também diretamente sobre seus empregados, que deixam de serem melhor remunerados em razão do alto valor despendido pelo empresário no risco de sua atividade.

Desta forma, a Reforma Trabalhista promovida especialmente pela aprovação da Lei 13.467/2017 teria como um de seus principais objetivos oferecer condições para que empregador e empregado possam fazer uso de sua autonomia individual e coletiva a fim de gerar mais empregos e preservar os já existentes.

O Direito do Trabalho tem como uma de suas finalidades regular os limites da atuação do empregador sobre o empregado e até que ponto a discricionariedade das negociações podem ser restritas. No entanto, evidentemente, estas limitações devem ser analisadas de acordo com o contexto de cada sociedade de modo a identificar o nível de hipossuficiência das partes envolvidas na relação trabalhista, garantindo uma melhor tutela dos direitos.

Em análise da Reforma em face das disposições constitucionais, boa parte da doutrina do Direito do Trabalho tem sustentado a inconstitucionalidade da flexibilização dos direitos promovida pela Reforma Trabalhista. Segundo Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 40):

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional\_ o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n . 1 3.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.

Para os críticos, a Lei 13.467/17 apresenta violações constitucionais e regressões aos direitos sociais e trabalhistas conquistados após muita luta social. Entre os direitos transgredidos é possível apontar a violação do princípio da dignidade da pessoa humana, com a descentralização do direito do trabalho, onde o ser individual já não é mais o objeto principal de sua proteção (DELGADO, 2017, p. 41).

Para além, destacam-se algumas mudanças trazidas pela Reforma, como: a maior liberdade de autonomia nas negociações entre empregador e empregado, tornando-se possível que empregados com nível superior que percebam remuneração maior que o dobro do teto do salário de benefício do INSS disponham sobre itens que antes exigia a presença indispensável de seu sindicato (art. 444, parágrafo único, CLT); a possibilidade de negociação coletiva que determine a redução e até supressão de direitos como o parcelamento das férias (art. 134, §1º, CLT); e a flexibilização da jornada de trabalho, entre outras.

### 1.3.2. As implicações da Reforma Trabalhista e o papel do judiciário

A Uberização, para muitos, pode vir associada com o significado de flexibilização de direitos trabalhistas, ou até mesmo como geração de subempregos. Por sua vez, a Reforma Trabalhista também pode ser apontada como uma forma de Uberização, visto que, para seus



árduos críticos, é justamente o que propõe: a Uberização do contrato de trabalho, com todas as implicações decorrentes.

Em um país com uma taxa de desemprego que se aproxima de 12%, totalizando cerca de 12,515 milhões de brasileiros desocupados, conforme dados divulgados pelo IBGE (2019), é inegável que a Uberização tem representado uma alternativa viável ao desemprego, sendo boa parte das vezes a única fonte de renda da família que depende do motorista/entregador.

Dessa forma, se fortalece a discussão se de fato a Reforma Trabalhista, da mesma forma que a Uberização do trabalho, é a única saída para o desemprego em meio a uma crescente transformação industrial e uma crise econômica que afeta toda a sociedade.

A despeito da ambiguidade de opiniões sobre a necessidade ou não de ter ocorrido a Reforma Trabalhista, Leonardo Dias Borges (2017), ao iniciar sua obra, tece comentários que levantam uma importante reflexão acerca do papel do judiciário na concretização dos direitos sociais e na aplicação das mudanças trazidas pela reforma trabalhista. Segundo o autor, mesmo as decisões judiciais devendo ter como parâmetro as previsões legais, as consequências sociais devem ser um compromisso que não pode ser deixado de lado diante de reformas inconsistentes e inconsequentes, uma vez que o Direito é um conceito aberto, devendo o sistema jurídico ser compatibilizado com a realidade por meio de uma lógica filosófica.

É inegável a importância da tutela jurisdicional para a defesa dos direitos sociais individuais e coletivos conquistados na seara do Direito do Trabalho e nas demais áreas do Direito. Ainda que a legislação infraconstitucional possua esta tendência em flexibilizar determinados direitos, é preciso que se preze pela obediência aos princípios constitucionais e à hierarquia da norma constitucionais, cabendo muitas vezes ao juiz, diante do caso concreto, verificar se a norma poderá ou não ser aplicada sem que isso implique em uma violação a um direito constitucional.

A partir da hermenêutica jurídica, é possível realizar a interpretação das normas buscando alcançar o sentido que se compatibiliza com a ordem constitucional em vigência, mesmo que para isto seja necessário realizar uma alteração em seu sentido. Deste modo, se efetivará a tutela dos direitos constitucionais, evitando que exista um retrocesso na legislação ordinária.

No caso da Uberização, como será abordado nos capítulos seguintes, constata-se que esta atuação jurisdicional é, ainda mais, imprescindível, em razão das amplas lacunas

legislativas, sendo, muitas vezes, o único instrumento capaz de tutelar os direitos do trabalhador que exerce uma atividade desregulamentada e sem nenhuma estabilidade empregatícia.

Logo, verifica-se que são inúmeras as influências exercidas a partir da aprovação da Lei 13.467/17, uma vez que, com a formalização da flexibilidade dos direitos trabalhistas, especialmente no que tange à jornada de trabalho, seus efeitos recairão diretamente sobre os empregos decorrentes da Uberização.

## **2 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A UBERIZAÇÃO**

### **2.1 BREVE ANÁLISE DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO APLICADOS EM FACE DA UBERIZAÇÃO**

#### **2.1.1. A natureza jurídica da Relação de Emprego: elementos caracterizadores**

Para a melhor compreensão do Contrato de Trabalho, inicialmente cumpre destacar os aspectos que singularizam a Relação de Emprego, a diferenciando da Relação de Trabalho, gênero que a compreende.

O trabalho, *lato sensu*, pressupõe uma atividade humana voltada para uma finalidade produtiva. Assim, não importa a natureza jurídica da relação entre os sujeitos envolvidos, sempre que esta relação englobe uma ação humana de labor, seja física ou intelectual, se está diante de uma relação de trabalho (DELGADO, 2019).

Por se tratar de uma situação fática que possui relevância e produz efeitos no meio jurídico, a relação de trabalho é uma relação jurídica que pode envolver dois ou mais sujeitos de direito. Para Alice Monteiro de Barros (2016) tanto a relação de trabalho como a de emprego são modalidades de relação jurídica, sendo a sua estrutura constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). E esta relação jurídica se manifesta por meio dos direitos subjetivos e dos direitos potestativos.

A relação de emprego, por sua vez, pode ser classificada como uma das espécies de relação de trabalho, que engloba diversas outras modalidades, como o trabalho avulso, eventual, autônomo, voluntário, institucional, de estágio, entre outras.

Para Delgado (2019, p. 334), é evidente a importância da relação de emprego em detrimento das demais relações de trabalho, nesse sentido aponta:

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Tendo em vista a expansão do mercado do trabalho e as novas formas de produção e exploração produtivas surgidas no último século, a Relação de Emprego se destacou no aspecto socioeconômico e jurídico, uma vez que possibilitou a limitação do poder capitalista buscando oferecer uma maior proteção para a classe trabalhadora. Deste modo, ela deve ser analisada sob um prisma específico em consonância com sua relevância para a consolidação do Direito do Trabalho.

Para a caracterização da Relação de Emprego, inicialmente é preciso verificar a natureza jurídica do vínculo que a compõe. A maior parte da doutrina, como Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite, entre outros autores, defendem que a Relação de Emprego possui natureza contratual, consistindo em um vínculo jurídico entre dois ou mais sujeitos decorrente da livre manifestação de vontade que tem como objeto um contrato jurídico sinalagmático, possuindo direitos e obrigações para os envolvidos.

A segunda corrente, anticontratalista, acredita que a Relação de Emprego não se trata de um contrato de trabalho por não possuir o elemento da livre manifestação da vontade. Para os defensores desta teoria, o empregado não detém liberdade de escolha ao adentrar o mercado de trabalho, apenas se sujeitando às condições impostas pela sociedade capitalista se submetendo às regras que regem esta relação.

Para Leite (2019, p. 234) “os anticontratalistas buscam fundamentar a relação empregatícia fora dos âmbitos do direito civil de índole liberal”. Assim, o que existiria seria um vínculo jurídico decorrente da situação fática de subordinação do empregado ao tomador de serviços, que mesmo com o esvaziamento da manifestação de vontade se submete à prestação de serviços sob égide de um regramento jurídico que delimita a relação.

Apesar de possuir muitos desdobramentos, esta corrente é minoritária, tendo em vista o ordenamento constitucional brasileiro que prima pelas liberdades e garantias individuais, colocando o trabalho como fundamento da República, conforme se verifica no art. 1 da Constituição Federal de 1988 (grifo nosso):

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, **constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:**

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

**IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;**

V – o plural

ismo político.

Este entendimento foi sedimentado na própria Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 442, que conceitua o Contrato de Trabalho como um acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, deixando clara a natureza desta relação.

Assim, a Relação de Emprego, se trata na verdade da formação de um contrato de trabalho, devendo ser formalizada, o que não impede que, diante de uma omissão formalista, ou de um mascaramento da realidade, seja utilizado o princípio da primazia da realidade para buscar e averiguar as condições que se pactuam, de fato, entre os sujeitos envolvidos.

Ressalte-se, ainda, que a constituição da Relação de Emprego nem sempre é de fácil identificação, sendo necessário avaliar a presença de elementos fáticos que se reproduzem no âmbito jurídico para classificar determinada Relação de Trabalho como tal.

Esses elementos ou requisitos estão consolidados na doutrina e jurisprudência pátria e foram reproduzidos na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT em seus artigos 2º e 3º, como pressupostos para a identificação da figura do empregado e do empregador, são eles: prestação do trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Para Barros (2016, p. 157, grifo do autor), o Contrato de Trabalho pode ser conceituado da seguinte forma:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não eventual**, mediante **salário e subordinação jurídica**.

O requisito da prestação do serviço por pessoa física é inerente a qualquer prestação de trabalho, visto que ele é decorrente da ação humana. Portanto, é imprescindível que a pessoa física seja quem executa o serviço, não englobando os tipos de atividades e serviços prestados por Pessoa Jurídica como uma Relação de Emprego e conseqüente vínculo empregatício.

É importante ressaltar que o fato da Pessoa Jurídica não ser hábil a constituir vínculo de emprego na condição de empregado, não pode ser utilizado como uma dissimulação para os serviços prestados que na verdade decorrem de pessoas físicas acobertadas pelo manto da personalidade jurídica com finalidade de se eximir da obrigação de seguir as normas impostas aos empregadores pela CLT.

O requisito da Pessoaalidade toma seguimento a partir do fator físico do exercício laboral. Sendo o trabalho prestado por pessoa física, faz-se necessário que o empregado seja sujeito infungível na Relação de Emprego. Deste modo, a prestação de serviço deve ser continuada pela mesma pessoa física não havendo substituição ou troca de empregado para execução de suas obrigações contratuais.

Logo, não constitui contrato de trabalho a atividade prestada por pessoa incerta, ocorrendo substituições recorrentes e intermitentes. Ressalte-se, que as hipóteses legais de substituição do empregado e aquelas eventuais que foram autorizadas pelo empregador por determinado período de tempo, não desconstituem a Pessoaalidade do Serviço, nem descaracterizam o Contrato de Trabalho.

Neste sentido, Delgado argumenta (2019, p. 339):

Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original. É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e sem pessoalidade (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) — o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia.

A onerosidade, por sua vez, é um elemento essencial na relação entre empregador e empregado. Por se tratar de um contrato sinalagmático, a prestação do serviço pelo empregado exige uma contraprestação que consiste no direito e dever do empregador de pagar a remuneração pela execução da atividade.

Esta remuneração, ou seja, o salário, pode ser paga exclusivamente em pecúnia, mas também é admitido o pagamento em outras formas de retribuição *in natura*, em conformidade com os critérios legais. A prestação de trabalho de forma voluntária ou gratuita sem nenhuma contraprestação não pode ser classificada como uma relação empregatícia, uma vez que prescinde do requisito fundamental de aquisição econômica.

Ademais, o critério da Não Eventualidade pode ser definido a partir da contraposição com o Trabalho Eventual, ou seja, aquele realizado de forma esporádica, que não possui continuidade dentro de um determinado lapso temporal para com determinado empregador. Desta forma, a Não Eventualidade consiste na prestação do serviço de forma habitual, permanente dentro da duração do contrato de trabalho.

Delgado (2019, p.341) elucida o critério da Não Eventualidade demonstrando seu caráter fundamental para a concretização da relação empregatícia:

(...) Por meio do elemento fá

tico-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego).

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do art. 1º).

Destarte, esta continuidade da prestação deve se dar em relação à necessidade de permanência do empregado, por meio da ótica do empregador, que precisa da prestação deste serviço de forma permanente para o exercício da atividade empresarial, seja pela natureza do empreendimento, seja pela imprescindibilidade do serviço. Portanto, para constatar a Não Eventualidade é recomendado que seja analisado o contexto que se realiza o trabalho. Sob essa perspectiva, Cassar (2018, p. 268) faz as seguintes considerações:

(...) Quando uma empresa troca o trabalhador por outro que execute o mesmo serviço diversas vezes está demonstrando que precisa permanentemente daquele tipo de mão de obra. Portanto, o fato de haver substituição de pessoal para a mesma atividade pode comprovar a necessidade permanente de determinada mão de obra para empresa. Só o caso concreto nos auxiliará.

O último requisito para constatação da Relação de Emprego é a Subordinação Jurídica ou Hierárquica. Este critério diz respeito ao poder diretivo do empregador sobre o desempenho da atividade empresarial, sobre a forma que o empregado deverá executar suas obrigações contratuais na prestação do serviço. Dessa forma, verifica-se que a subordinação impõe uma submissão ao empregado às ordens patronais.

No entanto, essa submissão que recai as normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, é exclusivamente relacionada com a prestação do serviço, podendo ser classificada como uma subordinação objetiva. Portanto, a subordinação subjetiva, sendo aquela que submete a pessoa do empregado ao empregador, tornando-o pessoalmente submisso, em que

se pese muitas vezes possa ser identificada no caso concreto, não está admitida ou regulada pela CLT, sendo um excesso no poder hierárquico que invade uma dimensão não alcançada pelo Direito do Trabalho.

A subordinação tem sido considerada pela doutrina trabalhista e pela jurisprudência como um elemento determinante na constatação da Relação Empregatícia, podendo muitas vezes, quando preenchidos os demais requisitos, ser o único critério que irá excluir ou não o vínculo contratual na relação de trabalho. Nas palavras de Delgado (2019, p. 348) “Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”.

### 2.1.2. A subordinação em evidência na Uberização do trabalho

Feitas tais considerações sobre a natureza da Relação de Emprego e seus requisitos, cumpre destacar a relevância do critério da subordinação em face do fenômeno da Uberização, de forma a buscar a melhor classificação desta forma de trabalho.

A doutrina já vem demonstrando uma preocupação mais acentuada a respeito da subordinação na concretização da Relação de Emprego e como as formas de subordinação têm sofrido alterações ao decorrer das mudanças no sistema produtivo e com a expansão das plataformas digitais. Por ser um elemento multidimensional, verifica-se que poderá existir a subordinação em vários níveis e intensidades e sob diversas perspectivas.

Além da subordinação jurídica ou hierárquica, que é aplicada tradicionalmente na legislação brasileira, é possível identificar a denominada subordinação estrutural, integrativa ou indireta, que se relaciona com o fenômeno da horizontalização da atividade econômica, fazendo com que o empregado, mesmo inserido dentro da estrutura empresarial, não receba ordens diretamente do empregador, podendo o poder diretivo ser intermediado por terceiros.

Nessa perspectiva, a subordinação se configura independente da submissão direta, não sendo fator determinante a origem do comando. Nas relações produtivas modernas, é cada vez mais proeminente dentro da empresa que as ordens sejam descentralizadas, o que não irá desconfigurar a subordinação sob esta perspectiva estrutural, uma vez que o mais relevante é determinar a inserção do empregado estruturalmente.

Segundo Leite (2019, p. 258):

(...) a chamada “subordinação estrutural” seria uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade

econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia.

Entretanto, muitas vezes essa classificação pode ser insuficiente. Ocorre que, existem situações em que mesmo sendo identificados os elementos da subordinação objetiva, o empregado recebe os comandos diretamente do empregador relativos a atividade produtiva, ou quando se verifica a subordinação estrutural, estando o trabalhador inserido na cadeia produtiva, ainda assim não é possível determinar a natureza do contrato de trabalho, diferenciando o trabalhador autônomo do empregado subordinado.

Na concepção de Barros (2016, p. 187), para ser determinada a existência de subordinação é necessário adotar um “direito residual de controle”, que seria uma espécie de combinação da subordinação objetiva e estrutural, buscando verificar se de fato existe a participação integrativa do trabalhador no processo produtivo que implique uma consequente observância às diretivas do empregador acerca da prestação e ao seu poder disciplinar.

Ainda nesse contexto se destaca a parassubordinação, um conceito que vem se acentuando progressivamente na doutrina pátria. Este aspecto da subordinação traz uma zona intermediária entre a Subordinação clássica da Relação Empregatícia e a liberdade do Trabalhador Autônomo.

Para melhor compreensão da parassubordinação, inicialmente, cumpre tecer brevemente algumas considerações sobre o trabalho autônomo. Esta modalidade de trabalho é assim denominada em razão da maior autonomia conferida ao trabalhador que atua de forma livre sem subordinação a nenhum poder patronal diretivo. O trabalhador autônomo, em que se pese possa explorar seu trabalho de forma livre e independente, sem vínculo com nenhum empregador, também assume os riscos da atividade econômica, sem possuir segurança quanto à remuneração.

Nas palavras de Delgado (2019, p. 387), a diferenciação entre o empregado e o trabalhador autônomo é centrada na subordinação, neste sentido explica:

(...) Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade.

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é



que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Com as transformações tecnológicas que influenciam diretamente nos tipos de trabalho, tem sido cada vez mais difícil distinguir a linha tênue entre o trabalho autônomo e o subordinado. Em muitos casos enquadrá-los dentro de uma dessas duas perspectivas pode ser uma limitação que não reflete a realidade e em vez de aprimorar a tutela de seus direitos, pode prejudicar a atuação do trabalhador.

Dessa forma, a solução para essas situações em que se verifica elementos do trabalho subordinado e autônomo ao mesmo tempo, tem sido recorrer ao conceito da parassubordinação, fazendo nascer um estado jurídico que exige um tratamento específico para atender às suas particularidades.

Para Cassar (2017, p. 256) a parassubordinação pode ser considerada um sinônimo de subordinação, que designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado. Assim, segundo a autora, seria uma espécie de subordinação que se apresenta de forma mais leve e tênue.

Nesta concepção, a parassubordinação seria uma espécie de graduação da subordinação, a qual possuiria um nível mais elevado de domínio sobre o trabalho do empregado que o trabalho autônomo. Logo, a proteção jurídica em relação ao trabalhador deve também considerar esta intensidade, de modo a se posicionar na relação jurídica de trabalho em conformidade com a atividade desempenhada, que mesmo não sendo totalmente subordinada, possui elementos que incidem de forma relevante no trabalho, necessitando da proteção jurídica do Direito do Trabalho.

Outra teoria acerca da parassubordinação, com forte influência da doutrina italiana é a sustentada por Alice Monteiro de Barros (2016, p. 190) que remete ao conceito do trabalho desenvolvido de forma coordenada entre o trabalhador e a empresa. Neste caso não haveria a subordinação e sim outro tipo de relação onde existe uma prestação de serviço contínuo em condições de inferioridade, sem uma liberdade efetiva e sem a tutela adequada.

Em face das diversas teorias sobre a parassubordinação, o que é possível verificar, é que de fato essa zona intermediária entre a Relação de Emprego e o Trabalho autônomo existe e a necessidade de sua regulação tem se tornado cada vez mais proeminente com o crescimento do mercado de trabalho por meio das plataformas digitais.

Diante deste cenário, a Uberização como forma de trabalho pode ser enquadrada como uma das referidas zonas “cinzentas” ou “intermediárias” onde os conceitos e regulamentações vigentes na legislação atual não englobam de forma satisfatória todas as singularidades da prestação desse serviço.

Mesmo a empresa denominando os motoristas como “parceiros”, e se colocando em uma posição de intermediadora da economia de compartilhamento, é visível que esta parceria não possui igualdade na atuação entre as partes envolvidas. Quando os motoristas escolhem aderir às condições impostas pela Uber e demais empresas de compartilhamento, se tornando seus “parceiros”, eles se sujeitam às regras e códigos de conduta impostos que regulam todo o funcionamento do serviço.

Por meio das avaliações e imposições, os motoristas e entregadores têm sua autonomia restrita, tornando a relação jurídica nebulosa, uma vez que terminam por assumir certo grau de subordinação. Assim, explica Baboin (2017, p. 349):

Com seu aplicativo, a Uber poderia facilmente impor limite máximo na jornada laboral, bem como assegurar a observância de intervalos de descanso inter e intrajornada. Trata-se não apenas de uma medida de controle do empregado, mas também uma medida de saúde e segurança do trabalho, aplicável a todos os trabalhadores.

Assim, muito embora a Uber afirme não exercer qualquer controle direto na jornada de trabalho do motorista, inclusive não impondo limites mínimos e máximos de trabalho, o que se verifica é que esses limites são impostos pela realidade social na qual o trabalhador está inserido. Embora o trabalho possa ocorrer de forma intermitente, a dependência econômica do trabalho é permanente.

Portanto, considerando que ainda não há legislação específica para regulamentação desta relação jurídica até então, a doutrina e a jurisprudência tem tido um papel determinante em face das lides existentes nos casos concretos, buscando avaliar de acordo com o contexto fático e o regramento legal existente onde irá se inserir a Uberização do Trabalho, resguardando os direitos do trabalhador. A análise do posicionamento jurisprudencial será aprofundada oportunamente em capítulo próprio posteriormente.

## 2.2. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

### 2.2.1. Direito do Trabalho Digital e a flexibilização das normas trabalhistas

O Direito do Trabalho digital pode ser considerado um novo ramo do Direito dotado de autonomia e efeitos próprios no mundo jurídico. Como qualquer novo campo de estudo, este surgiu recentemente para suprir uma lacuna existente dentro do Direito do Trabalho na sua relação com o Direito Digital.

Nesse sentido, Aguiar (2018) considera que o Direito do Trabalho Digital pode ser considerado um Direito do Trabalho 2.0. que representa uma transição onde a nova realidade social-digital passar a surtir efeitos nas relações sociolaborais, deixando de existir uma efetiva separação entre a vida laboral e onde se desenvolvem os relacionamentos, uma vez que os recursos digitais se tornam cada vez mais presentes em todos os âmbitos da vida humana.

Como discutido anteriormente, as formas de trabalho associadas aos meios digitais têm se expandido de forma rápida, dominando o mercado progressivamente, e fazendo com que nem sempre a doutrina e a jurisprudência consigam acompanhar este ritmo acelerado.

Assim, tendo em vista a necessidade de tutela dos direitos destes trabalhadores, o Direito Digital tem se consolidado como ramo autônomo, apresentando regramentos legais e princípios que podem incidir de forma geral sobre os conflitos advindos do trabalho na era da sociedade pós-moderna.

Aguiar (2018) ressalta as dificuldades desta ciência do direito para manter o ritmo em relação às transformações sociais, destacando a importância dos precedentes do direito consuetudinário:

É fato, porém, que a alteração legislativa e jurisdicional jamais conseguirá acompanhar a velocidade das modificações relacionais socialmente introduzidas pelo Direito Digital. Por isso mesmo, a generalidade é uma das características principais da disciplina, haja vista que a razoabilidade de um comportamento repetitivo serve de escopo para resolução de demandas a respeito de determinado assunto, mesmo diante da inexistência de norma que regule aquele comportamento. Daí o viés aplicativo do Direito Costumeiro no seu cotidiano.

As novas modalidades de trabalho, advindas da era digital têm trazido uma reflexão contemporânea sobre a necessidade ou não da flexibilização das normas trabalhistas para compreender as dificuldades e necessidades do mercado de trabalho atual. Em razão do alto índice de desemprego, esta flexibilização é abordada como uma alternativa que converge os interesses do empregador e do empregado.

Seria uma forma de permitir que sejam mantidos os postos de emprego existentes, bem como que a empresa possa continuar a produzir e crescer dentro do mercado, criando novos cargos e diminuindo o desemprego, o que uniria os interesses dos empregados e ao mesmo tempo do empregador que continua a obter lucro com o crescimento do capital.

Conforme preceitua Cassar (2018, p. 33):

(...) Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas

autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

Segundo esta concepção, nem sempre a flexibilização seria um fato negativo para o trabalhador, mas poderia atuar, inclusive, em seu benefício, permitindo que seus interesses sejam alinhados com as circunstâncias do mercado, visando à manutenção do emprego.

A adaptabilidade é um aspecto bastante relevante da flexibilização (CASSAR, 2018, p. 34), visto que pode atuar em situações que demandam uma interpretação e integração das normas jurídicas para suprir as lacunas que surgem em decorrência dos fatores econômicos e tecnológicos.

Importante ressaltar que a flexibilização nem sempre atua na desregulamentação das normas trabalhistas. Enquanto a primeira impõe uma atuação de forma sutil do Estado, permitindo que as normas trabalhistas possam ser moldadas para se adequar às novas necessidades do mercado de trabalho, a desregulamentação seria um forma mais incisiva de flexibilização, onde haveria a omissão total do Estado na esfera trabalhista, permitindo que os próprios sujeitos envolvidos na relação jurídica determinem as condições a serem impostas.

A desregulamentação das normas trabalhistas aponta um grave retrocesso aos direitos sociais, sendo considerada totalmente prejudicial aos interesses da classe trabalhadora, que se vê privada de direitos conquistados por meio de uma árdua luta social.

Na concepção de Delgado (2019, p. 74) a desregulamentação pode ser conceituada da seguinte maneira:

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.

Entretanto, ainda que a flexibilização possa ser considerada uma forma mais branda de adequação da norma jurídica, que pode ser utilizada em algumas para alcançar a finalidade social do Direito do Trabalho, conforme sustenta parte da doutrina, a exemplo de Vólia Bomfim Cassar, conforme já abordado, de outro lado também é um fenômeno alvo de árduas críticas, que serão abordadas a seguir.

### 2.2.2. Flexibilização na Uberização: implicações no trabalho precarizado

A flexibilização dos direitos trabalhistas, tem sido historicamente um ponto central do liberalismo, que possui como preceitos a liberdade econômica e a livre iniciativa, tendo esta reivindicação se acentuado ainda mais com as crises econômicas. De fato, é um forte apelo das grandes empresas que buscam potencializar cada vez mais seu potencial lucrativo.

Segundo Antunes (2018), a flexibilização do contrato de trabalho seria mais um reflexo da dominação capitalista, no qual o proletário está sob o comando e hegemonia do capital financeiro, que para garantir seus altos lucros, transferem a pressão aos trabalhadores exigindo a maximização do tempo, altas taxas de produtividade, redução dos custos relativos à força do trabalho, além da “flexibilização” dos contratos de trabalho.

Essa visão da flexibilização nas relações de trabalho, especialmente com a Uberização, remete a uma precarização dos direitos trabalhistas que afeta os trabalhadores de todo o país, tendo a legitimação conferida especialmente pela recente Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 que prevê diversas medidas de flexibilização e desregulamentação trabalhista.

Mesmo havendo controvérsias quanto ao grau de subordinação entre as empresas que se utilizam da Uberização como forma de organização da produção e seus colaboradores, é claro o desequilíbrio de poder dentro da relação. Os trabalhadores não possuem nenhuma liberdade negocial, podendo somente realizar a escolha de fazer parte ou não do contrato de adesão que caracteriza a Uberização, aceitando as consequências da suposta autonomia que lhes é conferida.

Logo, esta flexibilização, seria uma forma de transferir o risco da atividade empresarial ao trabalhador, que diante das variações do mercado é forçado a arcar com o ônus econômico, estando sujeito à grande variação salarial, uma vez que qualquer mudança nas circunstâncias sociais pode afetar a demanda do serviço, incidindo diretamente sobre a sua remuneração.

Nesta senda, as empresas estabelecem todas as condições de atuação, bem como regulam a disponibilidade de mercado, inserindo cada vez mais motoristas e prestadores de serviço, o que acaba gerando reflexos no mercado. Deste modo, os motoristas e entregadores de aplicativos que antes possuíam uma demanda quase ilimitada, agora se veem tendo que dispender muito mais tempo à espera de uma solicitação do serviço.

Segundo Signes (2017, p. 21, tradução livre):

Esse desequilíbrio é a principal causa de todos os riscos a que estão sujeitos, tanto os trabalhadores antigos quanto os novos; os baixos salários, o excesso de "flexibilidade", a transferência dos riscos inerentes ao negócio do empregador para o trabalhador, o "sequestro" da clientela etc. Hoje, o proprietário da plataforma define as condições - para seu benefício - e os trabalhadores devem aceitá-las ou não trabalhar. Portanto, o contrato de trabalho é baseado principalmente em padrões obrigatórios não disponíveis para as partes. A norma trabalhista deve ser imposta à vontade das partes, a partir do momento em que se verifica que o desequilíbrio de poder faz com que não exista verdadeira liberdade contratual para o trabalhador.<sup>2</sup>

Estas alterações do mercado recaem no tempo da jornada de trabalho diária que também vêm sofrendo flexibilizações. Os prestadores de serviço intitulados colaboradores se colocam à disposição do aplicativo, enquanto somente recebem pelas corridas efetivamente realizadas. Dessa forma, para buscar uma melhor remuneração, os trabalhadores são incentivados a dedicar mais tempo, expandindo sua jornada de trabalho para muito além da jornada máxima de trabalho prevista na CLT.

Mesmo trabalhando cada vez por mais horas, ainda assim a remuneração obtida pode ficar aquém do esperado para o sustento do núcleo familiar, fazendo com que estes prestadores de serviço precisem recorrer a uma complementação salarial em outro trabalho. Esta situação pode importar em um elevado desgaste levando à exaustão física, o que coloca em risco a vida do trabalhador e dos usuários dos serviços de aplicativos, que muitas vezes se utilizam de aplicativos como a Uber para o transporte, sem imaginar os riscos que se sujeita.

A proteção da jornada máxima de trabalho se justifica em razão do direito ao descanso do ser humano. Uma jornada de trabalho excessiva reflete negativamente em todos os âmbitos da vida humana, podendo causar prejuízo em sua saúde física e mental. Nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 767):

Outro direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social.

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência +que se instaurou na sociedade, ao

---

<sup>2</sup> *Este desequilíbrio es el principal causante de todos los riesgos a los que se someten, tanto ei antiguo tipo de trabajadores como el nuevo; los bajos salarios, el exceso de "flexibilidad", la transferencia de los riesgos inherentes ai negocio desde ei empresario al trabajador, ei "secuestro" de la clientela, etc. Hoy en día, el propietario de la plataforma fija las condiciones -en su beneficio- y los trabajadores deben aceptarlas o no trabajar. Por ello, el contrato de trabajo se basa fundamentalmente en normas imperativas no disponibles para las partes. La norma laboral debe imponerse a la voluntad de las partes, desde el momento en el que se comprueba que el desequilíbrio de poder provoca que no exista una verdadera libertad contractual para el trabajador.*

isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Portanto, é evidente que a Uberização está, em certa medida, ocasionando uma violação ao direito fundamental do trabalhador de possuir o tempo de descanso destinado às suas atividades pessoais fora do âmbito de trabalho. Ademais, tendo em vista que este trabalhador é o responsável pelo seu próprio horário de trabalho, ocorre uma mistura dos âmbitos de sua vida, tornando difícil separar a vida pessoal do trabalho.

Ao se cadastrar para fazer parte do quadro de motoristas da Uber, os prestadores de serviço são ludibriados por dados mascarados que prometem uma renda que não se aproxima da realidade. Tom Slee (2019, p. 1588) explica que são crescentes as queixas dos motoristas em fóruns online sobre a renda que jamais chegou perto do anúncio da empresa. Sobre a realidade do funcionamento do aplicativo nos Estados Unidos afirma:

Quando a Uber chega a uma nova cidade, fornece subsídios e ofertas especiais a motoristas e clientes para que o serviço se espalhe rapidamente. Quando se assenta, a Uber pega uma fatia maior de cada dólar ganho pelos motoristas e geralmente corta tarifas. Com o tempo, a Uber passa a tomar uma fatia maior e maior a cada corrida (SLEE, p. 1588).

Neste cenário, a precarização dos direitos trabalhistas e do trabalho em si é cada vez mais evidente. O trabalhador precisa escolher entre o desemprego e o trabalho precarizado, que muitas vezes se impõe como um verdadeiro privilégio. É o “privilégio da servidão” tão criticado por Antunes (2018) em sua obra.

O trabalho precarizado ao invés de ser uma exceção, converteu-se em regra geral se tornando presente especialmente no setor de serviços, visto que a expansão capitalista tem dominado todos os setores, buscando explorar as áreas que até então não haviam sido reconhecidas como potencialmente lucrativas (ANTUNES, 2019, p. 16).

### **3 CONSOLIDAÇÃO JURISPRUDENCIAL**

#### **3.1 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS: posicionamento jurisprudencial brasileiro**

##### **3.1.1. A atuação conjunta da Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho para a proteção do trabalhador em face da Uberização**

Com o surgimento dos diversos aplicativos e o fortalecimento da Uberização, tem sido formado um cenário propício ao surgimento de reivindicações e reclamações trabalhistas por parte dos trabalhadores que atuam dentro destas plataformas digitais.

Diariamente milhares de trabalhadores se cadastram em aplicativos para realizar entregas, transporte de passageiros e as mais diversas atividades. Segundo o site oficial da plataforma Uber, são mais de 600 mil motoristas cadastrados apenas no Brasil, conforme dados atualizados em 2018.

Desta forma, torna-se evidente que a demanda no judiciário é crescente diante do inevitável surgimento de conflitos dos trabalhadores com as empresas. As Reclamações Trabalhistas têm se intensificado, fazendo com que a Justiça do Trabalho seja impulsionada a formar um posicionamento diante dos casos concretos apresentados.

Por se tratar de uma demanda relativamente recente, o entendimento jurisprudencial entre os juízes e tribunais brasileiros ainda não é pacífico, havendo evidentes divergências nas decisões tomadas por todo o país quanto à natureza do vínculo de trabalho e os direitos trabalhistas devidos.

Além das Reclamações Trabalhistas propostas pelos motoristas e demais trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho também tem se atentado para esta nova forma de exploração produtiva, ingressando com Ações Cíveis Públicas, bem como aplicando multas estabelecidas por meio de auditorias às empresas que se utilizam de uma suposta parceria para descaracterizar a Relação de emprego.

O Ministério Público do Trabalho, por ser instituição autônoma que possui o dever de guarda e fiscalização dos direitos trabalhistas e sociais garantidos ao trabalhador, tem atribuição de atuar junto aos órgãos da Justiça do Trabalho instaurando os procedimentos investigatórios administrativos e promovendo as ações cabíveis para a defesa dos interesses coletivos e sociais, conforme art. 83 e 84, da Lei Complementar nº 75/1993 que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

Conforme notícia do site do Ministério Público do Trabalho - MPT em São Paulo (2019), em 2018 já havia sido proposta Ação Civil Pública contra as empresas LOGGI e L4B, onde se comprovava que os motoristas que trabalham para estas são manipulados pelo aplicativo, uma vez que todas as suas atividades são monitoradas e devem seguir todas as diretrizes da empresa. E em fevereiro de 2019 o MPT-SP ingressou com nova ação onde utiliza fundamentos e pedidos semelhantes em face das empresas IFOOD e Rappido por fraudar normas trabalhistas ao se omitir diante da Relação de Emprego com seus motoristas e condutores.



Ambas as ações estão em curso ainda aguardando julgamento e possuem seu cerne contido na necessidade de combater esta fraude também por uma questão econômica, uma vez que as condutas das empresas demandadas causam um desequilíbrio no mercado devido à vantagem que possuem em relação às demais empresas que contratam seus empregados conforme a legislação trabalhista (MPT-SP, 2019).

Ressalte-se que, o Ministério Público do Trabalho também já realizou estudo elaborado pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret) onde delinea os principais aspectos das empresas de transporte que se utilizam de plataformas digitais e a Relação de Trabalho existente, constituindo um instrumento de grande importância no combate às irregularidades destas empresas.

A Uberização se apresenta no Brasil causando impactos relevantes na Relação de Trabalho, o que torna necessária a atuação de todos os órgãos de forma conjunta com a doutrina e jurisprudência para tutelar esta nova área que ainda possui grandes lacunas jurídicas, de modo a buscar a proteção do trabalhador hipossuficiente na Relação de Trabalho.

Neste sentido Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 44) elucidam:

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores.

Da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Logo, em que se pese a Uberização seja um fenômeno que está se consolidando recentemente, é função do Direito do Trabalho, com o auxílio das instituições que permitem sua concretização, acolher esta nova forma de trabalho dentro do âmbito de sua atuação.

### 3.1.2. Controvérsias na Jurisprudência: natureza da Relação na Uberização

As sentenças prolatadas em primeira instância nas Varas da Justiça do Trabalho, e os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho no país têm possuído duas naturezas distintas, não havendo uma consolidação no entendimento jurisprudencial que, até então aguarda uma regulamentação legal que abarque as especificidades da relação jurídica presente na Uberização, bem como a formação de uma jurisprudência vinculante pacífica nos Tribunais Superiores.

A primeira corrente jurisprudencial tem decidido pela improcedência do pleito dos trabalhadores que pedem o reconhecimento do vínculo empregatício, eximindo as empresas do pagamento das verbas rescisórias decorrentes do contrato de emprego. Esta parte da jurisprudência tem entendido que a relação de trabalho existente entre as empresas e os motoristas, entregadores e colaboradores não caracteriza os requisitos exigidos para o reconhecimento da relação empregatícia.

Existe nesta teoria um modo de legitimação das novas relações de trabalho decorrentes das tecnologias disruptivas que fazem parte do mercado de trabalho neocapitalista. Assim, pautada pelos ideais liberais onde a atuação estatal e a regulamentação dos direitos trabalhistas deveria ser mínima, se ofereceria mais espaço para o crescimento do capital e o surgimento de novas cadeias produtivas.

Como crítica a este tipo de decisão jurisprudencial, sustentam Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 51):

Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita.

Seguindo esta fundamentação, destaca-se o recente acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em outubro de 2019:

Vínculo de emprego. Motorista UBER. Subordinação jurídica. A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido. Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora. (São Paulo, 2019)

Em seu voto, o Relator Adalberto Martins (São Paulo, 2019) sustenta que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego não foram comprovados, especialmente no que se tange à prova oral produzida, ressalta que essa favoreceria a tese de inexistência de subordinação jurídica, uma vez que foi declarado pelo autor em interrogatório que utilizava seu próprio veículo, bem como arcava com as despesas do veículo e recebia cerca de 70% do valor da corrida.

Ademais, segundo o desembargador, nesta relação de trabalho existiria a possibilidade de recusar o atendimento aos clientes sem efetivas penalidades, desconstituindo a subordinação, tendo em vista que se houvesse sido contratado como empregado não poderia deixar de realizar o serviço, salvo nas hipóteses legais. Ressalta, ainda, que as orientações para uma utilização mais produtiva da plataforma digital e maior captação de passageiros, com a utilização de avisos para a melhoria quanto ao número de cancelamentos, não caracteriza o exercício de poder diretivo, mas seria apenas uma recomendação legítima para garantir a lucratividade (São Paulo, 2019).

De uma análise do referido voto proferido pelo Relator, constata-se que seu entendimento foi pautado em uma abordagem clássica do conceito de subordinação, no qual somente foi considerado seu aspecto jurídico em sentido objetivo, não tendo sido abrangido o campo multidimensional que alcança este elemento.

Conforme abordado anteriormente, nem sempre é simples identificar as características da subordinação, fazendo-se necessário, muitas vezes, analisar o trabalhador em conjunto com a estrutura organizacional em que está inserido, a partir da subordinação estrutural (LEITE, 2019), ou até sendo preciso identificar a subordinação de forma residual, quando mesmo não estando aparente nos moldes clássicos, o controle diretivo é existente, compelindo o empregado a seguir ordens impostas indiretamente ou disfarçadas de orientações.

Por fim, na mesma decisão, o Relator Adalberto Martins afirma:

Importante observar, também, que o reclamante ficava com aproximadamente 75% do valor pago pelos passageiros, percentual impraticável em uma verdadeira relação de emprego, pois importaria atribuir a maior parte do valor pago ao empregado e não ao empregador, o qual suportaria, ainda, os recolhimentos previdenciários e de FGTS e demais despesas inerentes ao empreendimento. (São Paulo, 2019).

Ocorre que, o argumento utilizado pelo desembargador de que o percentual recebido pelos motoristas seria incompatível com uma relação de emprego, nem sempre pode ser considerado válido, visto que o valor recebido pode ser justificado em razão das altas despesas que o condutor é forçado a suportar sob o manto da “parceria” alegada pela empresa.

O que se observa é que há uma tentativa de descaracterização da relação de emprego por parte da empresa que transfere ao seus parceiros o ônus de arcar com as despesas da atividade comercial, sem deixar de incidir com o poder diretivo, determinando todas as diretrizes que devem ser seguidas na execução da atividade, com penalidades que aparentam ser inofensivas, mas que acabam por incidir diretamente na remuneração do trabalhador.

Nesta linha de raciocínio, a segunda corrente jurisprudencial tem sido favorável ao pleito do trabalhador, reconhecendo a existência de uma relação empregatícia sob a suposta parceria apresentada pela empresa. Para esta parte da jurisprudência, todos os elementos característicos do vínculo de emprego podem ser identificados nas empresas que fazem uso da Uberização.

Como exemplo representativo desta posição jurisprudencial, verifique-se o acórdão do recurso de trabalhador motorista da Uber, que teve seu vínculo empregatício reconhecido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais, 2019):

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com personalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. (Minas Gerais, 2019).

O acórdão proferido neste Recurso analisa a relação da empresa com o trabalhador sobre um novo panorama, em que aceita a Uberização como uma forma de exploração do trabalho emergente, devendo receber a adequação do Direito do Trabalho para atender às necessidades sociais e proteger os trabalhadores que são levados a executar esta atividade.

O Relator Luiz Antônio de Paula Iennaco (Minas Gerais, 2019) discorre sobre o objetivo empresarial da demandada, no caso a Uber, descartando o argumento de que se trataria de uma mera ferramenta eletrônica, salientando o efetivo controle da empresa sobre a concretização do serviço prestado pelo motorista, uma vez que é ela que determina o preço do serviço de transporte, bem como o percentual destinado ao motorista.

Ademais, ressalta a importância das avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte, que é fator condicionante da permanência do motorista, sendo esta interferência uma prova de que a empresa não se trata somente de uma plataforma tecnológica à disposição dos interessados e sem interferências diretas.

Destarte, ao caracterizar a natureza empresarial da exploração do serviço pela Uber, o Desembargador afasta a teoria da economia de compartilhamento que muitas vezes é utilizada para descaracterizar a relação de emprego. Por mais que estas empresas tenham surgido no cenário de crescimento desta economia de compartilhamento, verifica-se que seu

desenvolvimento se enveredou por caminhos que divergem desta concepção, onde o objetivo central seria o aproveitamento mútuo.

3.1.3. O reconhecimento da relação de emprego pela jurisprudência: constatação de seus requisitos na Uberização.

Em relação à constatação dos requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego, cumpre salientar o modo com que a jurisprudência passou a os identificar individualmente dentro da Uberização, devendo ser realizada uma breve análise de cada um deles em face de julgados que reconhecem a relação de emprego.

Inicialmente, tem-se o requisito da Pessoaalidade, que pode ser identificado na relação devido ao fato de que para atuar dentro da empresa, seja como entregador do Ifood, motorista da Uber, ou em outros aplicativos, sempre é necessário estar cadastrado e atender aos requisitos mínimos exigidos, sendo este cadastro pessoal e intransferível, devendo ser utilizado exclusivamente pelo indivíduo cadastrado sob o risco de incorrer em penalidades e ser banido do serviço.

Mesmo podendo um mesmo veículo ser utilizado por vários motoristas, em acórdão da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região foi decidido que a pessoaalidade não seria descaracterizada pelo compartilhamento, uma vez que o relevante é o motorista que está conduzindo o veículo ser cadastrado para tal (Rondônia, 2017).

Por sua vez em sentença nos autos do processo nº 0000830-43.2019.5.19.0002, o MM. Juiz do Trabalho Flávio Luiz da Costa (Maceió, 2019, p. 12) reconhece que “não se pode confundir a pessoaalidade marcante da relação motoqueiro-Ifood com a impessoalidade da relação usuário-entregador”, assim, o fato de o motoqueiro designado para fazer a entrega ser escolhido pela proximidade quanto à localização, não descaracteriza a pessoaalidade com o aplicativo.

Dessa forma, verifica-se que a Pessoaalidade deve ser identificada sempre do trabalhador para com a empresa, que é a detentora das informações sobre o indivíduo que desempenha o serviço, bem como determina as tarefas a serem realizadas por cada um deles, de acordo com o algoritmo desenvolvido para garantir uma maior lucratividade.

O requisito da Onerosidade, pode facilmente ser identificado na Uberização, visto que o preço de cada uma das atividades desenvolvidas é determinado pela empresa, fixando o percentual a ser recebido e oferecendo diversas formas de pagamento para os usuários, assim

como possui a possibilidade de alterar unilateralmente os valores em razão das condições próprias que influenciam na demanda de solicitação e disponibilização dos serviços.

A magistrada Beatriz de Lima Pereira destaca, ainda:

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria. (Rondônia, 2017, p. 5)

Os percentuais recebidos pelos motoristas são muitas vezes invocados pelas empresas para descaracterizar a onerosidade do serviço desempenhado, justificando que não haveria a exploração do trabalho, mas sim uma parceria. Ocorre que, como bem colocado pela referida magistrada, o montante fixado para os motoristas deve acobertar todas as despesas a serem dispendidas para a manutenção do veículo e execução do serviço, descaracterizando uma parceria, uma vez que a remuneração que efetivamente recebem está muito aquém deste percentual, quando descontadas as despesas inerentes ao serviço.

A Habitualidade por sua vez, ou Não-Eventualidade, é um critério que deve cuidadosamente ser analisado de acordo com cada caso concreto. No entanto, a atividade em geral, realizada na Uberização pode sim ser realizada de forma habitual, visto que este trabalho tem se tornado a única fonte de renda de muitas famílias que viram nestas empresas uma saída para o desemprego, inserindo-se, por meio deste serviço, de forma habitual no mercado de trabalho.

Ressalte-se que, o empregado possuir mais de um emprego também não implica necessariamente na ausência de vínculo empregatício, sendo possível de acordo com o caso concreto que o empregado exerça mais de um trabalho de forma habitual, sendo vinculado a um ou mais empregadores.

Nesta senda, a Não-Eventualidade, na maioria das vezes é identificada na Uberização pelas próprias exigências da empresa que termina compelindo motoristas e entregadores a se manterem disponíveis, especialmente em horários e locais específicos por meio de incentivos e penalidades aplicadas.

Como se observa na sentença da 2ª Vara do Trabalho de Maceió, muitas vezes aplicativos como o Ifood, se valem de outras empresas intermediárias para realizar uma terceirização dos trabalhadores a serem cadastrados, ficando responsáveis pela fiscalização e organização dos condutores e entregadores, exigindo a habitualidade do empregado no exercício da atividade:

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoboys.

O próprio regramento da empresa acaba por exigir, na prática, um trabalho habitual, pois se eventual sofreria punições, conforme extrai-se do depoimento do reclamante (Id d5630c0 - pág. 2): "(...)que não poderia recusar pedido e deveria ficar logado por tempo certo, sob pena de ser suspenso ou ter desconto de em média 46 reais ou ser afastado da empresa; que recebeu uma média de R\$1.000,00/1.200,00 por quinzena, feita em sua conta bancária pela empresa DAFI; que trabalhava com uma folga por semana, que era marcada pelo líder; que se não fosse para o local indicado pela DAFI sofriam cobranças; que a escala era preparada pelo líder; que já ficou turno sem fazer entrega por ausência de chamada; que poderia fazer entre 10/15 entregas ao dia; (...)". (Maceió, 2019, p. 16)

Nestes casos é ainda mais evidente a Habitualidade, bem como a subordinação, uma vez que os trabalhadores se sujeitam ao controle tanto da empresa que lhes contratou, como também da plataforma digital que fez uso da terceirização.

Destaque-se que, logo após a prolação da referida sentença no processo nº0000830-43.2019.5.19.0002, na 2ª Vara do Trabalho em Maceió, reconhecendo o vínculo empregatício da empresa DAFI com o motoqueiro que fazia as entregas para o Ifood, a primeira empresa encaminhou termo aditivo com diversas cláusulas para os entregadores cadastrados, incluindo a negativa de vínculo empregatício entre a empresa e os colaboradores, conforme notícia veiculada no jornal Gazeta Web (BORGES, 2019).

É evidente que este tipo contrato de adesão negando a existência de relação de emprego não é instrumento hábil para descaracterizá-la, uma vez que no Direito do Trabalho é imprescindível a interpretação em consonância com o Princípio da Primazia da Realidade. Neste sentido, aborda Delgado:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva) (2019, p. 244).

Desta forma, não importa que as empresas tentem fazer uso de artifícios contratuais para descaracterizar a relação de emprego, sujeitando seus empregados a assinarem instrumento jurídico negando tal relação, o que deverá ser considerado é o suporte fático que

abarca o exercício da atividade empresarial e a prestação do serviço pelos empregados, buscando-se primar pela proteção do trabalhador de acordo com o trabalho que ele, de fato, exerce.

Por fim, no tocante à Subordinação Jurídica, em que se pese exista certa dificuldade em reconhecer sua presença nas relações de trabalho existentes na Uberização, através de uma interpretação legal e em conformidade com as transformações sociais, a jurisprudência tem conseguido identificar este requisito essencial para a constituição de uma relação de emprego.

A principal alegação de defesa das empresas que se utilizam da Uberização é a autonomia conferida aos seus parceiros e a completa ausência de subordinação na relação com eles. Entretanto, ao examinar esta relação na prática, verifica-se que não se trata da hipótese apresentada, existindo diversos instrumentos que direta ou indiretamente implicam na existência do Poder Diretivo, vinculando os trabalhadores.

Dessa forma, conforme ilustra o Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco, caso as alegações da empresa de que seus motoristas trabalham quando e se quiserem, podendo recusar ilimitadamente as solicitações de acordo com seu arbítrio, fossem verdadeiras, a própria empresa estaria incorrendo no risco de insucesso de seu empreendimento, visto que poderia haver determinados locais ou horários em que não dispusessem de nenhum motorista para prestação do serviço. Portanto, terminam se valendo de mecanismos indiretos para dispor de motoristas sempre propostos a atender os usuários (Minas Gerais, 2019).

Logo, tendo em vista esta possibilidade de controle indireto sobre os trabalhadores, os instrumentos passíveis de utilização por estas empresas se tornam vastos, visto que com a ampliação dos meios digitais, também ocorre o aumento do poder de vigilância e conseqüentemente das formas de incentivo e restrição da atuação dos indivíduos que trabalham com estes aplicativos. Assim, ocorre o direcionamento do local de trabalho, horário, duração da jornada e de todo o desenvolvimento da atividade, sempre visando a maior produtividade e lucro para as empresas.

Na Reclamações ajuizadas é possível observar efetivamente a forma que as diretrizes empresariais influenciam na execução do serviço por parte dos trabalhadores, que ficam sujeitos às circunstâncias impostas pela empresa. Neste sentido, na sentença da 2ª Vara de Maceió, o magistrado ressalta a manifestação do poder diretivo na atividade econômica da empresa Ifood:



O poder diretivo da reclamada consegue efetivar sua atividade econômica por meio de um trabalho atomizado, de modo que, eventual diminuição de trabalhadores criando obstáculo ao próprio negócio terá como resposta a ação desse poder diretivo para reverter o cenário, no sentido de exigir mais trabalho de quem se mantém, definindo e controlando suas jornadas e impondo sanções aos que não obedecem aos comandos por ela emitidos.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem não subsiste.

A necessidade de se manter "logado" dentro da área determinada e na escala de trabalho determinada pelo líder de equipe afigura-se essencial para que o trabalhador permaneça trabalhando para a reclamada. (Maceió, 2019, p. 19)

Assim, verifica-se que a subordinação jurídica, assim como os demais requisitos, pode ser identificada nesta relação de trabalho a partir de uma análise da consecução da Uberização no caso concreto, sendo possível afirmar que em muito aspectos é uma característica inerente à natureza econômica do negócio, que exige ingerência constante para manter seu funcionamento e lucratividade.

### 3.2. DIREITO COMPARADO: a Uberização no cenário internacional

#### 3.2.1. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

No âmbito internacional, o Direito do Trabalho se faz presente de forma globalizada na tentativa de oferecer proteção ao trabalhador e disciplinar as relações de trabalho, permitindo um maior equilíbrio em face das disparidades presentes nos polos desta relação que possuem ao mesmo tempo interesses convergentes e antagônicos.

Como forma de auxiliar a concretização dos ideais do trabalho em condições dignas e que respeitem os direitos humanos fundamentais, a Organização Internacional do Trabalho foi criada com a missão de “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (OIT, 2019, n.p.).

Dessa forma, com a participação de 187 Estados-membros, por meio da OIT são elaboradas diretrizes internacionais que irão incidir direta ou indiretamente sobre os ordenamentos jurídicos de formal global, sendo assim, de extrema importância e utilidade a análise comparada dos fenômenos trabalhistas que afetam a maioria dos países, visto que a concepção de Direito do Trabalho no Brasil possui influências e se assemelha aos sistemas jurídicos de muitos países.

A OIT em sua recomendação de nº 198/2006 tem como diretriz para os seus membros participantes a elaboração de políticas nacionais que apresentem, entre outras, medidas para:

(...)

(b) combater as relações de trabalho secretas, no contexto, por exemplo, de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultam a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho secreta quando um empregador considera um funcionário como se não estivesse, de maneira a ocultar seu verdadeiro status legal, e que possam surgir situações nas quais acordos contratuais resultem em privação de proteção dos trabalhadores a que têm direito; (OIT, 2006, p. n.p)<sup>3</sup>

Essa recomendação deixa clara a necessidade de combater o mascaramento da relação de emprego pelas medidas adotadas pelo empregador com vistas a se omitir quanto ao vínculo que possui com seus empregados e quanto aos direitos trabalhistas devidos. Sendo uma diretriz internacional, válida para todos os membros da OIT, faz-se mister sua aplicação dentro da doutrina e jurisprudência de cada país, motivo pelo qual se evidencia a importância de se relacionar as posições que vêm sendo tomadas por estes países em seus ordenamentos jurídicos.

A Uber, como empresa representativa, tem sua presença consolidada em mais de 60 países e continua expandindo sua atuação com o aumento diário do número de motoristas e países cadastrados. Dessa forma, pode ser classificada como uma empresa transnacional possuindo impacto na organização e exploração do trabalho em escala global. Logo, a experiência de cada país no tratamento desta forma de trabalho é de interesse transnacional, sendo um parâmetro para a abordagem deste fenômeno tão recente.

### 3.2.2. As experiências internacionais em face das controvérsias da Uberização

#### 3.2.2.1. Estados Unidos

Tendo surgido na cidade de São Francisco nos Estados Unidos, rapidamente se difundiu por todo este país, ganhando notoriedade entre as demais empresas de transporte devido ao serviço prestado com qualidade e um preço menor, se tornando uma opção mais eficiente para os usuários e ao mesmo tempo abarcando considerável mão de obra trabalhadora ociosa.

Com esta acelerada expansão, iniciaram-se as lides entre os motoristas e a Uber, culminando com a provocação do judiciário para solucionar os conflitos. Inicialmente, as

---

<sup>3</sup> *luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;*

demandas ajuizadas na corte judicial americana buscavam o recebimento do equivalente ao Seguro-Desemprego, tendo os trabalhadores conseguido decisões judiciais favoráveis, como ocorreu nos Estados da Flórida e em Nova York em 2016, onde foi reconhecida a condição de empregados de ex-motoristas da Uber para a concessão do auxílio-desemprego (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Sucessivamente, as discussões quanto à relação empregatícia continuaram ganhando volume nos tribunais americanos, bem como nas cortes arbitrais. Em uma das ações coletivas de maior importância no país, a Uber conseguiu ganhar Apelação no nono circuito da Corte de Apelação no estado de São Francisco, obrigando a aplicação de cláusula arbitral para a resolução de conflitos em três ações coletivas em curso, enfraquecendo a classe trabalhadora que a partir de então foi compelida a perquirir individualmente por meio da arbitragem suas demandas trabalhistas. Essa decisão, é aplicada a nove dos estados da costa oeste dos EUA, porém pode ser utilizada como fundamento em qualquer corte judicial do país, possuindo impacto relevante na luta da classe (STEMPEL, 2018).

No início de 2019 a Uber apresentou uma proposta de acordo de US\$ 20 milhões para solucionar conflito em ação coletiva trabalhista ajuizada no ano de 2016 por motoristas da Califórnia e Massachusetts nos EUA, a fim de dirimir as contestações de existência de vínculo de emprego em suas relações trabalhistas.

No entanto, ainda em setembro do mesmo ano, a Assembleia do estado da Califórnia aprovou lei que determina a contratação de motoristas pela Uber e empresas afins, na condição de empregados, devendo estas empresas arcarem com os direitos trabalhistas devidos, sendo assegurado aos empregados o direito ao salário mínimo, horas extras, além de outros benefícios (MELO, 2019).

Em que se pese, a lei californiana ainda se encontre pendente de aprovação no Senado e de sanção pelo governador, essa já representa uma importante vitória da classe trabalhadora, estimulando os demais estados dos EUA a adotarem uma posição legislativa mais protecionista, classificando os trabalhadores como empregados e não como autônomos.

#### 3.2.2.2. Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)

Em análise do fenômeno da Uberização na Europa, destaca-se, inicialmente, a discussão do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) acerca de sua natureza enquanto atividade comercial. Em 2017, o referido Tribunal já havia julgado ação de uma Associação profissional de Táxis contra a Uber na Espanha, onde se questionava a natureza do serviço

prestado pela Uber e a concorrência desleal provocada em relação às empresas de táxi (CONJUR, 2017).

No acórdão proferido pelo referido tribunal, restou-se definido que a Uber não poderia ser considerada mera plataforma digital que integra os passageiros e motoristas, mas sim possuiria natureza de um serviço de transporte devendo estar submetida às normas e exigências desse serviço, como por exemplo a necessidade de obtenção de licença para seu funcionamento.

Em 2018, o Tribunal Europeu emitiu, ainda, nota autorizando as demais cortes judiciais dos países da Europa a proibir a atuação de empresas como a Uber que estivessem em situação de irregularidade, sem necessidade de prévia consulta à Comissão Europeia. Com esta decisão, foi conferida uma maior autonomia às nações da União Europeia, permitindo-lhes a fiscalização e suspensão do serviço, quando verificadas irregularidades.

### 3.2.2.3. Reino Unido

No Reino Unido a questão sobre o vínculo empregatício dos motoristas da Uber já havia chegado aos Tribunais Trabalhistas (Employment Tribunals) em 2016, quando houve importante decisão judicial reconhecendo a existência de dependência na relação de emprego. Como principal fundamento, o Tribunal destacou a natureza de serviço de transporte da Uber descaracterizando a relação contratual entre motorista e usuário, uma vez que a plataforma possui forte ingerência e controle da relação, estando longe de ser simples mediadora (Reino Unido, 2016).

Ana Frazão (2016, n.p.) destaca os principais aspectos explorados pelo Tribunal do Reino Unido para identificar a relação de emprego na Uberização:

Dentre os inúmeros aspectos explorados pelo Tribunal para justificar a grande ingerência da Uber sobre os seus motoristas e a consequente existência da relação de trabalho, encontram-se os seguintes: (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista

cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas (Frazão, 2016, n.p.).

Como se observa dos fundamentos destacados, os mecanismos de controle utilizados pela Uber na relação com seus motoristas e passageiros são diversos e se extraem da própria lógica racional do negócio, visto que, conforme destacou o tribunal, apesar da tentativa de se apresentar como um simples aplicativo, se trata de empresa que oferece um serviço de transporte.

Em sua decisão, nota-se que o Tribunal explora, ainda, a relação contratual forçada pela Uber a seus passageiros e motoristas, que precisam assinar termo aceitando que o vínculo existente no transporte é somente entre o passageiro e motorista, em mais uma tentativa de descaracterizar sua relação com o último. Observe-se (Reino Unido, 2016, p. 28, tradução livre)<sup>4</sup>:

(...) Já que é essencial para o caso que não exista um contrato de provisão de serviço de transporte entre o motorista e nenhuma entidade da Uber, o Termo de Parceria e os novos termos exigem que o motorista concorde que o contrato para tais serviços (seja contrato de trabalho ou outro tipo de contrato) existe somente entre ele e o passageiro, bem como os termos do passageiro, contém uma previsão semelhante.

É evidente que se trata de mais um exemplo de uma simulação jurídica de uma situação que fatidicamente não é demonstrada. Conforme discorrido anteriormente, esse pacto contratual não pode ser considerado válido para fins trabalhistas, uma vez que o trabalhador, em situação de hipossuficiência pode ser compelido a firmar qualquer negócio, mesmo que signifique desvirtuar a natureza de sua atividade laboral. Portanto, acima de tudo, deve-se prezar pelo princípio da primazia da realidade.

#### 3.2.2.4. Suíça

Tomando como parâmetro a decisão do Reino Unido, a agência Suíça de Seguridade Social (SUVA), reconheceu ainda em 2017 a qualidade de empregado de motorista da Uber para fins de recebimento de Seguro de acidente de trabalho. A decisão da agência reafirmou que o motorista não poderia ser considerado um trabalhador autônomo, em razão das penalidades aplicadas pela empresa quando violadas suas normas, bem como pelo fato de não poder determinar preços e termos independentemente (SHIELDS, 2017).

---

<sup>4</sup> *Since it is essential to the case that there is no contract for the provision of transportation services between the driver and any Uber entity, the Partner Terms and the New Terms require the driver to agree that a contract for such services (whether a 'worker' contract or otherwise) exists between him and the passenger, and the Rider Terms contain a corresponding provision.*

Seguindo os mesmos fundamentos, em 2019 as autoridades de Genebra determinaram a suspensão das atividades da Uber devido a violação de normas trabalhistas locais, bem como pelo não pagamento de impostos devidos (EFE, 2020)

Apesar da questão ainda estar sob julgamento, tendo a Uber conseguido obter decisão procedente em primeira instância para retomar seu funcionamento, verifica-se que existe possibilidade reversão da decisão, visto que as autoridades Suíças tem apresentado forte tendência a identificar a subordinação dentro da relação de trabalho com a Uber, aguardando-se, assim, o posicionamento do judiciário acerca do tema.

#### 3.2.2.5. Espanha

Na Espanha, desde o início da difusão das empresas lideradas por plataformas de aplicativos, tais como a Uber, houve o impulsionamento da investigação da natureza desta relação de trabalho por parte das autoridades locais, em razão do grande impacto econômico e social causado por esta nova forma de trabalho em um cenário que predominava o desemprego de parcela considerável da população, o que propiciou uma rápida expansão pelo país.

A Inspeção do Trabalho Espanhola em face do fenômeno trabalhista da Uberização, realizou análise desta relação de trabalho e concluiu pela constatação da presença dos elementos de dependência e alienação em detrimento da autonomia alegada pela empresa relativa a seus motoristas, ocasionando a incidência de impactos diretos nas obrigações trabalhistas devidas (GOZZER, 2015).

Ulteriormente as discussões quanto ao vínculo de emprego presente na Uberização tomaram força nos Tribunais da Espanha, destacando-se recente decisão do 33º Tribunal Social em Madri em 2019, que reconheceu a relação de emprego existente entre o aplicativo de entregas Glovo com seu entregador em consonância com os critérios da Inspeção do Trabalho, destacando a essencialidade do aplicativo para a conexão entre as partes envolvidas (UBIETO, 2019).

Note-se que os principais critérios destacados tanto pela Inspeção do Trabalho Espanhola, como pelas decisões dos Tribunais têm residido em torno da dependência econômica do trabalhador relativamente ao aplicativo, que se torna atividade laboral significativa para o sustento do trabalhador, bem como oferece toda a estrutura para a execução do serviço, delineando os moldes que será prestado, revelando a alienação entre motoristas/entregadores e o aplicativo que se torna imprescindível para a prestação do trabalho.

### 3.2.2.6. Itália

A Jurisprudência Italiana em análise das controvérsias acerca do trabalho Uberizado, da mesma forma que os demais países, vinha se posicionando de forma ambígua em face da autonomia ou subordinação existente nesta relação de trabalho. Existindo decisões que situavam a natureza desse vínculo tanto como autônomo, bem como por vezes reconhecendo a subordinação ou parassubordinação presente na relação.

Visando uma solução para os crescentes conflitos judicializados pelos motoristas e entregadores de aplicativos, em novembro de 2019 foi aprovada pelo parlamento italiano, a Lei nº 128, convertendo em Lei, com modificações, o decreto-lei de setembro de 2019 que trazia disposições urgentes sobre a tutela do trabalho em face das crises relacionadas às empresas de plataformas digitais.

Entre as diversas diretrizes trazidas pela Lei, nota-se a preocupação, acima de qualquer controvérsia quanto a natureza do trabalho, de proteger a classe trabalhadora, garantindo-lhes direitos trabalhistas mínimos e coibindo práticas abusivas das empresas.

Ademais, o parlamento italiano buscou com a legislação da matéria afastar os argumentos das empresas que unilateralmente fixavam o trabalhador como autônomo, se esquivando do cumprimento da legislação trabalhista. Em análise da Lei 128/2019, Muntaner destaca (2019, tradução livre):

Dessa forma, a lei não parte do reconhecimento direto da relação de emprego que liga os trabalhadores das plataformas às empresas comitentes, mas utiliza o mecanismo de reversibilidade de uma situação contratual declarada no nível do contrato individual como trabalho autônomo, mas que apresenta uma série de características que comprometem essa alegada autonomia ou coordenação contínua e colaborativa.<sup>5</sup>

Assim, verifica-se que têm sido priorizadas as circunstâncias que de fato se fazem presentes na relação em detrimento de uma manifestação contratual elaborada de forma unilateral pelas empresas, que sob uma análise mais aprofundada não conseguem sustentar a tese de operarem sob a lógica de uma economia colaborativa.

---

<sup>5</sup> *De esta manera, la Ley no parte del reconocimiento directo de la laboralidad de la relación que liga a los trabajadores de las plataformas con las empresas comitentes, sino que utiliza el mecanismo de reversibilidad de una situación contractual que se declara a nivel de acuerdo individual como trabajo autónomo pero que presenta una serie de características que desvirtúan esa presunta autonomía o coordinación continuada y colaborativa.*

## CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como finalidade analisar a forma que a Uberização se disseminou na sociedade e no mercado produtivo atual, como nova forma de trabalho representando uma quebra no padrão em vigor até então. Da análise do esboço histórico apresentado, depreende-se que as transformações produtivas têm ocorrido progressivamente ao longo da história da humanidade, havendo a adequação do trabalho em conformidade com os recursos produtivos disponíveis.

Portanto, a Uberização, mesmo sendo um fenômeno recente, não deve causar estranheza à doutrina trabalhista, uma vez que o processo de reestruturação produtiva tem sido gradual, em conformidade com o desenvolvimento e a consolidação da tecnologia na sociedade. Desse modo, o cenário social e econômico tem se tornado cada vez mais propício ao surgimento de novas formas de trabalho que permitem a facilidade do acesso às coisas e serviços aos interessados.

Assim, em observância das mudanças econômicas é possível concluir que apesar da Uberização ter inicialmente surgido como uma Economia Compartilhada, logo o seu potencial lucrativo foi enxergado por grandes empresas, desvirtuando-se seu propósito inicial, visto que para além de intermediários entre plataformas digitais e serviços, se tornaram verdadeiros interventores e exploradores do trabalho prestado pelos envolvidos nesta relação de trabalho no meio digital.

Naturalmente, as controvérsias sobre a exploração desta atividade econômica tomaram impulso, firmando-se um debate em torno da natureza jurídica e dos efeitos trabalhistas causados. No presente estudo, por meio da análise dos elementos essenciais para a constituição de uma relação de emprego, constatou-se a dificuldade em se classificar a relação trabalhista decorrente da Uberização, o que dividiu tanto a jurisprudência pátria, como a internacional.

No Brasil, duas correntes jurisprudenciais podem ser identificadas, a que reconhece a presença do vínculo empregatício na Uberização, e a que afasta a hipótese de existir uma relação de emprego configurada neste trabalho. Observando-se os argumentos apresentados em decisões judiciais das duas posições, é possível concluir que o ponto central da controvérsia, cinge-se em torno da existência de subordinação jurídica dentro da Uberização.

A subordinação jurídica nesta relação de trabalho, de fato, não é de fácil identificação, exigindo, muitas vezes, uma perspectiva progressista na proteção dos direitos trabalhistas, o



que pode ir de encontro ao cenário atual em que há evidentes tendências a flexibilizações nestes direitos.

Porém, é possível reconhecer diversos elementos da subordinação dentro da relação da Uberização, o que é confirmado por parte da jurisprudência, que verifica a notável ingerência exercida pelas empresas em relação aos seus trabalhadores.

Da mesma forma, apesar de não existir unanimidade, a maioria dos países também têm reconhecido a Relação de Emprego na Uberização representando forte influência na formação doutrinária e jurisprudencial interna, que mesmo ainda não sendo consolidada, está em formação e apresentando uma constante preocupação com esta nova forma de trabalho.

Sendo um fenômeno ao mesmo tempo recente e que causa tanto impacto na sociedade, a Uberização tem despertado na doutrina e jurisprudência um anseio de tentar compreendê-lo e classificá-lo em conformidade com o Direito do Trabalho. No entanto, por se tratar de um tema em construção, o arcabouço doutrinário possui limitações, bem como existem inúmeras controvérsias na jurisprudência. Portanto, faz-se necessária uma maior consolidação da natureza deste fenômeno, que só será passível de ser atingida por meio de um aprofundamento teórico multidisciplinar, integrando o Direito do Trabalho com as circunstâncias fáticas, devendo ser ressaltada, ainda, a importância do estudo comparado com o Direito do Trabalho Internacional que já possui uma estrutura mais consolidada em alguns países acerca do tema.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0 Digital e Disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).
- ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: Toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. *In: Trabalho, educação e saúde*. Rio de Janeiro, v. 3, n.2, 2005.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso uber. *In: Rev. TST*, vol. 83, nº 1. Brasília, jan/mar, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BORGES, Hebert. **Após ação em AL, empresa obriga entregadores a negar vínculo empregatício**. Disponível em: <[https://gazetaweb.globo.com/porta1/noticia/2019/12/apos-acao-judicial-em-al-ifood-obriga-entregadores-a-negar-vinculo-empregaticio\\_92650.php](https://gazetaweb.globo.com/porta1/noticia/2019/12/apos-acao-judicial-em-al-ifood-obriga-entregadores-a-negar-vinculo-empregaticio_92650.php)>. Acesso em: 20 de dezembro de 2019.
- BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bonfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.
- BRASIL, Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm)>. Acesso em: 12 de dezembro de 2019.
- BRASIL, Lei Federal 13.640/18, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm)> Acesso em: 20 de novembro de 2019.
- BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18 de novembro de 2019.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *In: Mercado de trabalho*, n. 63, p. 82-94, out. 2017.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017.
- CONJUR. **Europa passa a considerar Uber um serviço de transporte**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-dez-20/europa-passa-considerar-uber-servico-transporte>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo, In: **Revista de Economia Política**, vol. 19, nº 2 (74). Abril-Junho/1999.

EFE. **Genebra suspende operação da Uber por descumprimento de leis trabalhistas**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/genebra-suspende-operacao-da-uber-por-descumprimento-de-leis-trabalhistas/>>. Acesso em: 04 de janeiro de 2020.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de Uberização: do emprego ao trabalho. In: **Marx e o Marxismo** v.5, n.8, jan/jun/2017.

FORTINI, Cristiana. **Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros?**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte?imprimir=>>>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber**. 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: 01 de dezembro de 2019.

GOZZER, Stefania. **Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma**. Disponível em: <[https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)>. Acesso em: 02 de janeiro de 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2006. 349 p.

IBGE, Taxa de desocupação no trimestre (encerrado em novembro de 2019). Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>>. Acesso em: 28 de dezembro de 2019

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

MACEIÓ (AL), TRT 19ª Região. ATSum 0000830-43.2019.5.19.0002, 2ª Vara de Trabalho de Maceió. Disponível em: <<https://pje.trt19.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19111113255792100000010369303>>. Acesso em: 12 de dezembro de 2019.

MELO, João Ozório de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>>. Acesso em: 07 de janeiro de 2020.

MINAS GERAIS (MG) TRT 3ª Região. PROCESSO nº 0010806-62.2017.5.03.0011, 11ª Turma, Rel. Luiz Antônio de Paula Iennaco. Minas Gerais, 2019. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/08/13/acordao-do-trt-3a-regiao-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber-integra-da-decisao-em-portugues-ingles-e-espanhol/>>. Acesso em: 14 de novembro de 2019.

Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego.** Disponível em: <<http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 12 de dezembro de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. **Conheça a OIT.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2020.

OIT, Recomendação do Relacionamento Empregatício, 2006. Recomendação OIT nº198. Conselho de Administração da Oficina Internacional do Trabalho. Genebra, 2006. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)>. Acesso em: 19 de dezembro de 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília. Ministério Público do Trabalho, 2018.

REINO UNIDO, Employment Tribunals, Caso nº 22022550/2015. Reino Unido, 2016. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em 13 de dezembro de 2019.

ROCHA, Marcelo Oliveira (org); ZAVANELLA, Fabiano, (org). **O Primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos.** São Paulo: LTr, 2018.

RONDÔNIA (RO), TRT 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO), 9ª turma, Rel. Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Rondônia, 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-reforma-decisao-uberizacao.pdf>>. Acesso em: 15 de dezembro de 2019.

SÃO PAULO (SP), TRT 2ª Região. RO 10011607320185020473 SP, 8ª Turma - Cadeira 2, Rel. Adalberto Martins. São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782577755/10011607320185020473-sp/inteiro-teor-782577807?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 26 de dezembro de 2019.

SHIELDS, Michael. **Uber driver is employee, not freelancer: Swiss agency.** Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-swiss-uber/uber-driver-is-employee-not-freelancer-swiss-agency-idUSKBN14P0J9>>. Acesso em: 12 de dezembro de 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. El Mercado de Trabajo em el S. XXI: On-demand Economy, el Crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. **El Trabajo em la era de la Economía Colaborativa.** Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, p.17-45.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. E-book.

STEMPEL, Jonathan. **No class action for unhappy Uber drivers: U.S. appeals court**. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-uber-lawsuits/no-class-action-for-unhappy-uber-drivers-u-s-appeals-court-idUSKCN1M526F>>. Acesso em: 21 de dezembro de 2019.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 03 de dezembro de 2019.

UBIETO, Gabriel. **Una nueva sentencia en Madrid dictamina que los 'riders' de Glovo son falsos autónomos**. Disponível em: <<https://www.elperiodico.com/es/economia/20190213/sentencia-madrid-repartidores-glovo-falsos-autonomos-7302508>>. Acesso em: 15 de dezembro de 2019.