

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GEAN ARAUJO FURTADO

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS
CAUSADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DAS PLATAFORMAS
DIGITAIS E O FENOMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2022

GEAN ARAUJO FURTADO

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS
CAUSADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DAS PLATAFORMAS
DIGITAIS E O FENOMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Karinne de Norões Mota

GEAN ARAUJO FURTADO

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS
CAUSADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DAS PLATAFORMAS
DIGITAIS E O FENOMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de Gean Araujo Furtado.

Data da Apresentação 07/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (PROF. ESP. KARINNE DE NORÕES MOTA)

Membro: (PROF. ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO/ UNILEÃO)

Membro: (PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES / UNILEÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2022

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS

CAUSADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Gean Araujo Furtado¹
Karinne de Norões Mota²

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar quais os impactos negativos que as plataformas digitais e o fenômeno da uberização trouxeram para as relações de trabalho, bem como descrever o contexto histórico das relações de trabalhos regulados por plataformas digitais no Brasil, verificar quais problemas surgiram diante desse acontecimento, averiguar o posicionamento do judiciário e dos tribunais a respeito da uberização do trabalho e examinar quais direitos do trabalhador são violados diante desse fato. Trata-se de pesquisa de natureza básica, de abordagem qualitativa, fonte bibliográfica e objetivo descritivo. Com o presente estudo foi analisado as relações de trabalho regulados por meio de plataformas digitais, onde foi possível demonstrar os impactos ocasionados por esta relação para a precarização do trabalho, bem como esclarecer as suas desvantagens.

Palavras Chave: Plataformas Digitais. Precarização. Uberização.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the positive and negative impacts that digital platforms and the phenomenon of uberization have brought to labor relations, as well as to describe the historical context of labor relations regulated by digital platforms in Brazil, to verify which problems arose. in view of this event, to investigate the position of the judiciary and the courts regarding the uberization of work and to examine which workers' rights are violated in the face of this fact. It is research of a basic nature, with a qualitative approach, bibliographic source and descriptive objective. It is hoped with this subject to contribute to the analysis of labor relations regulated through digital platforms, in order to demonstrate the impacts of this relationship for the precariousness of work, as well as clarify its advantages and disadvantages.

Keywords: Digital Platforms. Precariousness. Uberization.

1 INTRODUÇÃO

Desde a segunda década do século XXI, tem sido crescente as alusões e análises sobre grandes transformações na organização e natureza das relações de trabalho associadas a utilização de novas tecnologias e avanços da chamada indústria 4.0 (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). De modo que essas transformações ocasionaram vários aspectos no

¹ Breve currículo do aluno. Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão araujogean436@gmail.com

² Breve currículo do orientador. Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão, Especialista em Direitos Humanos Fundamentais, Pela Universidade Regional do Cariri Karnnenm@hotmail.com

cotidiano, como por exemplo o surgimento de diversas modalidades de trabalho. Diante desses avanços, com a chegada da internet de alta velocidade, os smartphones, a inteligência artificial e os computadores, também surgiram as plataformas digitais de trabalho.

No ano de 2020 com o surgimento da pandemia da Covid-19, acentuou-se ainda mais o uso das plataformas digitais de trabalho (MACHADO e ZANONI, 2022). Gerando diversas transformações no mundo do trabalho, ocasionando a precarização do trabalho, pois, com a pandemia da Covid-19 houve a necessidade do fechamento de várias fábricas, que de certo modo, pararam ou diminuíram a sua produção, devido há isto, tiveram que encerrar contratos com funcionários, devido do longo período em que ficariam fechadas.

Em consequência disto, os trabalhadores que tiveram o seu vínculo de emprego encerrado, ou sofreram algum tipo de redução salarial, buscaram novos meios de trabalho para conseguirem seu sustento. Portanto, os trabalhadores como uma das poucas opções de ingressar no ambiente de trabalho para conseguirem se manter, acabam se inserindo em trabalhos intermediados por plataformas digitais, que não asseguram as garantias estabelecidas na CLT.

O autor Castells (1999), analisa as alterações causadas, nesse aspecto e os motivos da chamada era da informação e conclui uma extrema flexibilização do trabalho, numa estrutura social fortemente segregada, pelo alto índice de desemprego, ocasionando que as pessoas busquem por trabalhos informais e sem nenhuma garantia de direito, gerando a precarização do trabalho.

Diante disso, em meio a globalização e com os avanços tecnológicos, o trabalho controlado por plataformas digitais caracteriza-se como um fenômeno denominado uberização do trabalho, que são os trabalhos regulados por plataformas digitais e que nomeia um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho, também compreendida como uma tendência passível de se generalizar no âmbito das relações de trabalho (ABÍLIO, 2017).

Esse acontecimento é um processo de extensas transformações do mundo do trabalho, e compartilha de um sentido comum de precariedade do trabalho e de triunfo de um modelo de negócio assimétrico, típico do capitalismo financeiro e com formas renovadas de exploração do trabalho (MACHADO e ZANONI, 2022). Pois traz um modelo de atividade disponível vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana, com remunerações extremamente baixas (STANDING, 2011).

Diante disso, apresenta-se como um processo “bem sucedido em transformar o trabalhador em um trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz” (ABÍLIO, 2019, p.10). Elevando o índice de precarização do trabalho, visto que, ocorre a perda de direitos trabalhistas e sociais.

Levando em consideração tudo que foi abordado anteriormente se observa um aspecto negativo com o surgimento da uberização. Visto que, é possível observar uma maior facilidade de ingressar no mercado de trabalho e o surgimento de novas formas de empregos, porém percebe-se uma fragilização na mão de obra, visto que os trabalhadores deixam de terem o vínculo empregatício reconhecido e não gozam de nenhuma das garantias estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em vista disso, o presente artigo tem como objetivo averiguar o posicionamento do judiciário e dos tribunais a respeito disto, bem como examinar quais direitos do trabalhador são violados com este feito.

Já em relação aos objetivos específicos, busca descrever o contexto histórico das relações de trabalho regulados por plataformas digitais no Brasil, verificar quais problemas ocorreram com o surgimento desse fato e analisar os impactos sociais e jurídicos ocasionados pela ocorrência da uberização, diante da grande expansão dos trabalhos controlados por plataformas digitais.

Com o intuito de demonstrar que é necessário e de extrema importância se fazer uma reflexão acerca das plataformas digitais de trabalho e do processo da uberização. Devido as transformações que vem acontecendo diariamente em toda a sociedade, trazendo mudanças em todos os aspectos.

Pois, como já relatado anteriormente com a globalização e o avanço das tecnologias, o trabalho informal vem aumentando de maneira significativa, visto que, conseguir empregos formais vem ficando cada vez mais complicado.

Diante disso, para garantirem o seu sustento ou complementarem suas rendas, as pessoas acabam optando por ingressarem em empregos informais, sem nenhuma garantia, posto isto, caracteriza-se o fenômeno da uberização do trabalho.

Portanto, o presente estudo além de fazer uma importante reflexão acerca do processo de uberização do trabalho, também tem como finalidade realizar uma análise aprofundada sobre este assunto. Para elencar quais os pontos negativos bem como as consequências geradas pela ocorrência deste fenômeno, esclarecendo todos esses pontos para a sociedade.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Há anos atrás o homem dava início ao que viria a ser denominado de trabalho, partindo

de coisas como a alimentação e moradia. Para Romar (2018), o trabalho teve início no momento que o homem percebeu que era possível utilizar-se dos serviços de outra pessoa para a produção de riqueza, e não apenas para a necessidade de subsistência. Com o surgimento das comunidades, iniciou-se as lutas e assim os mais fracos se tornaram escravos e realizavam trabalhos a favor de terceiros, e foi a partir da escravidão que surgiu a subordinação (CASSAR, 2018). Para o mesmo autor, o direito do trabalho surge em duas vias, o direito coletivo e o direito individual. Tendo o primeiro o cuidado abstrato e geral de uma categoria, e o segundo uma preocupação com os direitos sociais do empregado.

Para os autores Ferrari; Nascimento; Martins Filho (2011), o trabalho pode ser conceituado como: labor ou esforço constante no sentido de lida penosa ou pesada do qual surgem várias aplicações e usos análogos. A revolução industrial foi um marco para esse direito, visto que ocorreram diversas transformações na forma de trabalho, pois diante da revolução industrial e do avanço tecnológico, surgiram as grandes fabricas e chegaram as maquinas, dando início a utilização massiva de carvão e eletricidade (ROMAR, 2018).

No período da revolução industrial, ocorreu um grande estímulo em quem tinha os meios e quem os lapidava. Para Romar (2018, p. 42) “A revolução industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores”. Com isso, os detentores dos meios desejando constantemente lucrar mais, pretendiam cada vez mais uma mão de obra mais barata, pagando um valor mínimo e explorando os trabalhadores o máximo, o que fez com que surgisse um grande debate social (ROMAR, 2018).

Esse debate surgiu no período em que se fundou o reconhecimento da valorização do trabalho e o carecimento de mudanças no modo de exploração em que se encontravam os trabalhadores. Desse modo, esse direito avançou de acordo com a insatisfação dos trabalhadores, sendo os mesmos fundamentais para o trabalho continuar, em virtude da desigualdade de poderes com o passar do tempo surgiram legislações para proteger os trabalhadores (ROMAR, 2018).

No ano de 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Onde ocorreu a junção das leis a respeito do, direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho (NASCIMENTO, 2003).

Os autores Ferrari; Nascimento; Martins Filho (1998, p. 95) comentam que foi um “[...] meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre as relações coletivas de trabalho, que em nada contribuiu, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas

pouco ou em quase nada inovadoras".

O autor Biavaschi (2007, p. 119-121), relata algumas novidades trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo elas: a) "a despessoalização da figura do empregador" que ensejou na adoção da teoria contratualista para a CLT; b) "o contrato-realidade" que se inspirou na redação do art. 442 da CLT, o qual estabelece que "o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego".

O autor Vecchi (2009), faz uma pequena explanação do curso da normatização do direito trabalhista, a luz das Constituições a seguir do período revolucionário até a Constituição atual. Trazendo a Constituição de 1934, Constituição de 1937, Constituição de 1946, Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, até a vigente Constituição de 1988. A qual ocasionou diversas transformações no campo do direito do trabalho (DELGADO, 2008).

2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo o autor Delgado (2017), há no direito do trabalho uma diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, pois para o autor a primeira esta interligada com todas as relações jurídicas que tratam de algum tipo de encargo de fazer com relação ao trabalho, enquanto que a segunda configura-se juridicamente com a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Para Romar (2018), o vínculo jurídico da relação de emprego é determinado entre as figuras do empregado e empregador, e é controlado de acordo com as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A qual determina o que é necessário para a configuração da relação de emprego em seus artigos 2º (dois) e 3º (três).

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

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943, p. 1).

Cassar (2018, p. 48) de acordo com a CLT, estabelece que para a relação de emprego é essencial a presença dos requisitos de: “pessoalidade, subordinação, onerosidade, natureza não eventual e o empregado não correr o risco do empreendimento”. Para o mesmo se houver a ausência de um dos requisitos citados anteriormente não é possível a definição como empregado.

O elemento da pessoalidade para o autor Romar (2018) é previsto na CLT no caput do artigo 2º. Esse elemento significa dizer que é a maneira de fornecer a prestação de um serviço

unicamente por uma pessoa determinada, impossibilitada a transferência a um terceiro. Segundo o autor, o referido elemento possui uma particularidade, pois os seus efeitos se estendem tanto para a caracterização do vínculo empregatício, quanto ao período de duração do contrato de trabalho, indo até o momento da sua extinção, pois, em virtude da pessoalidade os encargos pertinentes a relação de emprego não se transmite a herdeiros e sucessores.

Porém, o autor Leite (2018), ressalta duas hipóteses excepcionais em que é facultada a modificação do empregado, sendo elas, por consentimento tácito ou expresso do empregador. Destaca-se, que isso só será possível em relação ao empregado, visto que em relação ao empregador se estiver atendendo as disposições contratuais acordadas é livre a modificação (DELGADO, 2017).

A onerosidade está prevista no artigo 3º da CLT, o elemento da onerosidade significa dizer que é a realização de uma atividade em troca de pagamento de um salário. Pois para Romar (2018), na relação de emprego ocorre a realização de uma determinada atividade, e em troca disto ocorrerá um pagamento, visto que, a relação de emprego não pode ser gratuita ou de forma voluntária. Para o mesmo, esse elemento configura-se através de um acordo que estabelece a prestação de um trabalho em troca de salário.

Cisneiros (2016), salienta a inexistência de contrato de trabalho grátis, posto que há uma obrigação entre as partes que figuram em cada polo, que são elas, a realização de um serviço e o pagamento pelo serviço prestado. Diante disso, a prestação de trabalho voluntário não cumpre os requisitos da relação de emprego.

Para Leite (2018), quando constituída a relação de emprego, os trabalhadores devem receber seus respectivos salários, de forma fixa podendo estabelecer dia e horário e mês. Em conclusão a esse elemento Delgado (2017, p. 332) enfatiza que “o contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.

Também é elencado no art. 3º da CLT, o elemento da subordinação, que é fundamental para o estudo da uberização. A subordinação para Romar (2018), é obediência do empregado as especificações do empregador, é uma situação de submissão do empregado ao seu empregador.

2.3 PROCESSO DE UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Diante dos avanços tecnológicos, surgiram novas relações de trabalho no século XXI, ocasionando transformações em diversos setores, em especial no setor produtivo, essas

transformações ocasionadas no processo produtivo em consequência da uberização do trabalho, surge a partir do desenvolvimento das redes de comunicação e de dados. Que são componentes para o processo de informalização, utilizados pelas plataformas digitais para realizarem o intermédio entre as pessoas e empresas (GAIA, 2020).

Os trabalhadores que desempenham trabalhos intermediados por esses aplicativos, seguem as normas dos mesmos, inexistindo a prerrogativa de um contratado e passam a ser controlados por um algoritmo, que controla o labor (ABILIO, 2019).

As plataformas digitais, com o intuito de ocultar a relação de emprego, se definem como intermediadoras que ligam o cliente ao prestador de serviço, mas, o que se pode verificar é que o fenômeno da uberização está modificando o tradicional conceito de relação de emprego. A uberização do trabalho segundo Antunes (2020, p.13) é um "[...] processo no qual as Relações de Trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de prestação de serviços”.

De acordo com Gaia (2020, p. 305) a uberização tem sua constituição:

[...] fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação da autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle da atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para a ampliar o processo de acumulação de riquezas

De modo geral, o trabalhador controlado por plataformas digitais tem autonomia para optar quais atividades irá executar, podendo também determinar sua jornada de trabalho de acordo com as suas necessidades (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2020). Portanto, as plataformas digitais se estabelecem apenas como um terceiro que realiza o intermédio entre o prestador do serviço e o cliente.

As plataformas digitais, ao realizarem esse intermédio ficam com uma parcela dos lucros do serviço prestado pelos trabalhadores, porém não asseguram aos mesmos nenhum tipo de direito trabalhistas assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Ocorrendo a transferência de responsabilidade das plataformas para os prestadores de serviço SLEE (2017), contribuindo para a precarização do trabalho.

As plataformas digitais não possuem interesse de normatizar a relação de emprego, tendo em vista isso, os trabalhadores não são remunerados pelas horas extras trabalhadas, e passam a cumprir jornadas de horas além das previstas em lei, prejudiciais a sua saúde e ainda ficam responsáveis por todos os riscos da atividade (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2020).

Apesar dos possuidores das plataformas alegarem que os trabalhadores não são seus

empregados, segundo o autor (WATZECK, 2020) observa-se que há uma subordinação, que é elencada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) visto que, os mesmos são obrigados a ficarem disponíveis para a plataforma a maior parte do tempo, sob punição de não receber as demandas de serviço.

Um grande fator que contribui diretamente para a flexibilização e precarização do trabalho é o temor do desemprego e a falta de recursos para subsistência.

Para o autor Fontes (2017, p. 48) o desemprego é:

[...] a ameaça maior para a população privada das condições de existência. Ele continua sendo a expressão mais clara do despotismo do capital, maneira de disciplinar enormes massas de seres sociais, e deriva de dois processos principais: a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os “empregados”, e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho.

Diante disso, o fenômeno da uberização pode ser observado como uma solução para o crescente número de desemprego, visto que tem um grande potencial de exploração de mão obra, porém percebe-se, que ao passo que as empresas buscam alcançar maiores lucros, as garantias trabalhistas acabam sofrendo uma precarização (FRANCO FERRAZ, 2019).

Portanto, essa realidade ocasionada pelas transformações no processo produtivo fez com que as forças produtivas fossem determinadas pelo interesse do capital internacional, contribuindo para o advento de novas formas de trabalho precarizado (LOUREIRO; FONSECA, 2020).

3 MÉTODO

O presente trabalho trata-se de pesquisa de natureza básica, Apoolinário (2011, p.146) estabelece que o principal objetivo da pesquisa básica é “o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”

Quanto a abordagem, trata-se de pesquisa qualitativa, pois Rodrigues e Limena (2006, p. 90) definem a abordagem qualitativa como: Quando não emprega procedimentos estatísticos ou não tem, como objetivo principal, abordar o problema a partir desses procedimentos. É utilizada para investigar problemas que os procedimentos estatísticos não podem alcançar ou representar, em virtude de sua complexidade. Entre esses problemas, pode-se destacar aspectos psicológicos, opiniões, comportamentos, atitudes de indivíduos ou de grupos. Por meio da abordagem qualitativa, o pesquisador tenta descrever a complexidade de uma determinada hipótese, analisar a interação entre as variáveis e ainda interpretar os dados, fatos e teorias.

Já quanto as fontes trata-se de um estudo bibliográfico, segundo o autor Serverino

(2007) este tipo de pesquisa se realiza a partir do: [...] registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p.122).

A respeito dos objetivos, a pesquisa possui objetivo descritivo, onde tem por objetivo descrever as características do objeto que está sendo estudado. Conforme preleciona Apolinário (2011, p.147) que, na pesquisa descritiva o pesquisador se limita a “descrever o fenômeno observado, sem inferir relações de causalidade entre as variáveis estudadas”. O autor complementa que esta modalidade se opõe à pesquisa experimental onde o pesquisador elabora juízo de valor acerca do conteúdo investigado.

O presente estudo se deu mediante bases de dados, como por exemplo na plataforma do Google acadêmico, como também na base de dados Scielo, dentre outras bases de dados. A análise de dados se deu por meio de análise de conteúdo descritivo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise e discussão dos resultados do presente estudo se dará através da análise de decisões dos tribunais, onde será observado, o posicionamento das que não reconhecem a uberização como vínculo empregatício e o posicionamento das que reconhecem.

As seguir serão expostas algumas decisões, as quais não reconheceram o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais.

RELAÇÃO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO. Não é empregado o trabalhador que presta serviços com autonomia para decidir os dias de labor, sem sofrer punição em caso de ausências. Constata-se, no caso, a inteira ausência de controle da atividade, de modo a descaracterizar a subordinação jurídica.

(TRT-3 - RO: XXXXX20205030184 MG XXXXX-58.2020.5.03.0184, Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 13/10/2020, Setima Turma, Data de Publicação: 14/10/2020.)

RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO.

(TST - RR: XXXXX20195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de

Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021).

Ambas as decisões não reconhecem o vínculo entre os motoristas de aplicativos e as empresas pelo mesmo argumento, a ausência de subordinação jurídica. Alegando que a relação entre as partes não caracterizam os requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT³. Que são eles: subordinação jurídica, não eventualidade e a remuneração.

Em contrapartida, com base em análises realizadas sobre a Uberização e o reconhecimento de vínculo é possível afirmar que a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a própria Uber é conhecida por ter sido um tema frequente de debate na Justiça do Trabalho brasileira e estrangeira. Os motoristas da Uber estão focados no objetivo, a qualidade do trabalho, eles são obrigados a cumprir determinados requisitos na forma de prestação de serviços aos clientes do aplicativo, os dias úteis na prática antes de tudo a aplicação do dia útil da empresa? se a sobrevivência da empresa depender da prestação destes serviços, não há dúvidas sobre seu uso, portanto, é reconhecido o vínculo.

Além disso, é possível pontuar pelo que foi observado que as expressões contemporâneas da economia compartilhada não correspondem à realidade, e os produtos que as empresas estão explorando são simplesmente os eletrônicos. O aplicativo é uma ferramenta para motoristas, o principal produto é o transporte de passageiros, e o consumidor do produto não é o motorista, mas sim o passageiro. São definidos o valor e o maior lucro pela UBER, focando nessa inovação, é importante observar a Uberização assim como a CLT verifica.

Ao inculir a ideia de que os motoristas operam de forma independente e usam sua plataforma para ganho pessoal, a Uber (e empresas similares) está usando o marketing para convencer o público de que é uma empresa de “economia compartilhada”, quando na verdade essas alavancas operam em seu negócio principal.

Além disso a TRT-4 reconhece vínculo entre motoristas de Uber, ademais, o Tribunal

³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Regional do Trabalho da 4ª Região condenou a empresa em questão ao pagamento por danos sociais, o famoso *dumping* social, como forma de indenização, tal ato foi realizado pois a empresa tem repetidamente desrespeitado os direitos trabalhistas e a dignidade pessoal dos trabalhadores, a fim de reduzir significativamente os custos de produção e criar concorrência desleal.

O TST reconheceu em quatro decisões que não há relação comercial entre a Uber e seus funcionários. Recentemente, a Quinta Academia descartou a possibilidade de um motorista ter um relacionamento institucional porque ele pode "ligar e desligar o aplicativo quando quiser" e "se colocar à sua disposição ao mesmo tempo e pode atender a quantos pedidos de viagem" espere "eu quero."

Em março, a Comissão decidiu por unanimidade que o uso do aplicativo não é obrigatório, pois os motoristas têm muita autonomia para escolher os dias, horários e a forma de operar, podendo desabilitar o aplicativo a qualquer momento para continuar sem relação Uber. Interpretações semelhantes foram adotadas em outros dois acórdãos do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (TST) em fevereiro e setembro de 2020, e nos acórdãos do Supremo Tribunal Federal desde 2019, sendo o mais recente proferido há algumas semanas.

Por meio do documento oficial disponibilizado pelo poder judiciário federal é possível verificar os votos e acordos realizados, com isso, o desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso menciona que como declarado na petição original, os autores buscam o reconhecimento do trabalho e do dinheiro que é principalmente, seu salário.

Como dito, a Uber vende a noção de autonomia e liberdade por dinheiro simples. Com frases como "Seja seu próprio patrão" e "Dirija onde e quando quiser", um motorista pode ser enganado pelo conceito, mas quando os custos e ganhos reais são considerados, fica claro que os ganhos reais são adequados apenas para cobrir o mínimo ou salário ainda mais baixo necessário para trabalho excessivo e despesas pessoais, como as associadas ao carro sem ter nenhum benefício. Uber. Fica claro que estamos tratando de uma empresa multinacional, extremamente lucrativa que auferi ganhos à custa de inúmeras expropriações de direitos dos motoristas.

Ademais, foi possível verificar que em virtude do temor do desemprego, sentimento que cerca todo adulto que precisa pagar contas, e sustentar uma família, foi o responsável por fazer o fenômeno de uberização se disseminar e ser visto, segundo Fontes (2017), como uma solução para a redução do número de desemprego no Brasil, no entanto, é observado que pode ocorrer a exploração da mão de obra em decorrência da necessidade de trabalhar pela parte contratada.

Com isso, Terragno e Nascimento (2020), mencionam a precarização do trabalho além da falsa sensação de autonomia, pois as empresas usam de estratégias de promessas para que os motoristas se tornem empreendedores e tenham liberdade, o aplicativo de viagens prega ser uma forma de renda extra, por isso chama o trabalhador de “motorista parceiro”.

De acordo com os autores, isso parte da premissa de que a empresa não é vista como empregadora no sistema empresarial tradicional e, portanto, não está sujeita à legislação local e ainda possui uma relação comercial com direitos e garantias; em vez disso, como uma plataforma que abrange a oferta e a demanda de serviços de viagens entre indivíduos.

Outro motivo destacado para que o aplicativo não se preocupe com o reconhecimento de vínculo, segundo Terragno e Nascimento (2020), é que ele não disponibiliza garantias e direitos trabalhistas, ou seja, se acontecer algum acidente com o motorista enquanto trabalha, ou se estiver doente, a plataforma digital não conta com nenhuma regulamentação a riscos e assuntos do tipo. Trata-se apenas de um sistema que conecta motoristas independentes e usuários de serviços, e não controla mão de obra e prestação de serviços.

Segundo Terragno e Nascimento (2020) isso ocorre, pois, a prioridade da plataforma é ser vista como uma das fontes de *gig economy*, por isso não estabelece vínculo de emprego para com os motoristas, já que segundo ela não mantém eixos que façam a relação entre empregador e empregado, independente da onerosidade.

Com efeito, na ausência de direitos sociais que garantam uma expressão mínima da dignidade humana, a informalidade sempre favoreceu a super exploração do proletariado. Deste modo, Terragno e Nascimento (2020), acreditam que o direito do trabalho deve, portanto, reconsiderar o conceito de reconhecimento da relação de trabalho para proteger os direitos e garantias sociais que os trabalhadores historicamente adquiriram, pois, em diferentes decisões com resultados diferentes, observou-se que aqueles que reconhecem a relação de trabalho terminaram. Por outro lado, a decisão do Brasil de não reconhecer as relações de trabalho considerou a subordinação de forma típica e tradicionalmente analisada sem aceitar as novas relações de trabalho que as plataformas digitais trouxeram para a sociedade.

Ainda segundo Terragno e Nascimento (2020), um dos efeitos da uberização é a insegurança das condições de trabalho dos motoristas, ou seja, a precarização. Levando em consideração que os serviços prestados por essas pessoas têm um disfarce técnico que dificulta a detecção do uso excessivo de recursos de trabalho sem garantia mínima.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em tudo que foi visto até o momento, é possível verificar que a maioria dos motoristas envolvidos não se identificam como funcionários da Uber ou mesmo sabem que possuem direitos e garantias que são ignorados porque a Uber possui truques, omissões e meios legais para permitir que isso ocorra. Hoje carecemos muito de informação jurídica e treinamento, e estamos tentando atingir metas que o marketing nos diz que não existem de verdade.

Essa discussão nasceu em um momento em que o reconhecimento do valor do trabalho e a forma de exploração dos trabalhadores não mudaram. Dessa forma, esse direito se desenvolveu com o descontentamento dos trabalhadores, e como base para a continuidade do trabalho, pela desigualdade de tempo, a legislação parecia proteger os trabalhadores. Com base nisso, como já foi pontuado, em 1943 ocorreu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda nesse sentido, no direito do trabalho há uma distinção entre condições de trabalho e condições de emprego, a primeira está associada a todas as condições legais que tratam de uma categoria de tarefas relacionadas ao trabalho, enquanto a segunda se configura para o uso legal das funções funcionais e sociais. É pontuado também que a força juridicamente vinculante da relação de emprego entre o número de empregados e o empregador é determinada e controlada pelas regras da CLT.

Portanto, os trabalhadores que realizam as tarefas desempenhadas por essas aplicações intermediárias o fazem de acordo com as normas das mesmas; não há mais prerrogativa de empregado contratado, e os trabalhadores passam a ser gerenciados por um algoritmo que fiscaliza o trabalho. Como forma de ocultar relações de trabalho, as plataformas digitais conectam clientes a prestadores de serviços. No entanto, é possível perceber que o fenômeno da Uberização está alterando a concepção convencional das relações de trabalho.

Deste modo, pode ser informado que o objetivo geral foi analisar quais os impactos positivos e negativos que as plataformas digitais e o fenômeno da Uberização trouxeram para as relações de trabalho, bem como descrever o contexto histórico das relações de trabalhos regulados por plataformas digitais no Brasil. Para tanto o método que foi a pesquisa qualitativa, voltada a abordagem bibliográfica.

Submetidos a condições precárias quanto às condições de trabalho, a ambiguidade jurídica em que se encontram os funcionários da aplicação tem-se revelado muito prejudicial para eles. Assim, mudar a situação atual que enfrentam os motoristas e o sistema de uberização é um caminho desafiador para garantir a existência de normas trabalhistas mínimas protetivas que garantam a sobrevivência da dignidade humana no contexto do capitalismo global.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Victor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. 2020, In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0; organização: Ricardo Antunes; Editora Boitempo.

APPOLINÁRIO, Fabio. Dicionário de Metodologia Científica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295p.

ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**, Valparaíso, v. 18, n.3, p.1-11, 2019.

ABÍLIO L. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra/Blog daBoitempo**, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 3 mar. 2022.

BIAVASCHI, Magda Barros. O Direito do Trabalho no Brasil 1930 - 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas. São Paulo: LTr: Jutra - Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

CASTELLS, M. (1999). A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, vol. 3, São Paulo. Editora Paz e Terra.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo, LTr Editora, 2001, 3ª ed. _____. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 2008, 7ª ed.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Revista do Niep. Rio de Janeiro, vol. 5, n. 8, p. 45- 67, 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>. Acesso em: 2 de out. de 2022.

FRANCO, David Silva. FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR** [online]. 2019, vol.17, n.spe, pp.844-856. Epub 09-Dez-2019. ISSN 1679-3951. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844 Acesso em: 2 out. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Crowdwork e o Trabalho on Demand: a Morfologia do Trabalho no Início do século XXI*. *Argumenta Journal Law*. Jacarézinho, vol. 32, p. 175-190, 2020. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/1797>. Acesso em: 5 de jun. de 2022.

LARA, Bruna; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. **PARCERIA DE RISCO: Aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio**. *The Intercept Brasil*. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 06 mai. 2022.

MACHADO, Sidnei e ZANOI, Alexandre Pilan. **Plataformas Digitais: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Universidade Federal do Paraná. *Clínica do Direito do Trabalho*. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003, 18 ed. rev. e atual.

ROMAR, Carla Teresa Martins. LENZA, Pedro (Coord.) **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado).

RODRIGUES, Maria Lucia; LIMENA, Maria Margarida Cavalcanti (Orgs.). **Metodologias multidimensionais em Ciências Humanas**. Brasília: Liber Livros Editora, 2006.

SEVERINO, Antonio Joaquim. *Metodologia do Trabalho Científico*. São Paulo: Cortez, 2007.

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

STANDING, G. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Academic, 2011.

TERRAGNO, P. C.; NASCIMENTO, A. **Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais**. *Res. Severa Verum Gaudium*, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/download/104637/58962>. Acesso em: 08 nov. 2022.

TRT-3 - RO: XXXXX20205030184 MG XXXXX-58.2020.5.03.0184, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 13/10/2020, Setima Turma, Data de Publicação: 14/10/2020.

TST - RR: XXXXX20195030179, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 02/03/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/03/2021.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional. Passo Fundo, UPF Editora, 2009, 3ª ed.

WATZECK, José Ruiz. A Uberização dos meios de produção no Brasil - A Precarização do Trabalho. Amazon: E-book, 2020.