



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E ANÁLISE DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

WAGNER MARTINS

**UBERIZAÇÃO: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do
trabalho?**

Franca

2022

WAGNER MARTINS

UBERIZAÇÃO: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho?

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), como pré-requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.

Área de concentração: Desenvolvimento Social

Linha de pesquisa: Instituições, cidadania e políticas sociais.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes

Franca

2022

M386u MARTINS, WAGNER
UBERIZAÇÃO : emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho? / WAGNER MARTINS. -- Franca, 2023
160 f.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca
Orientador: ALEXANDRE MARQUES MENDES

1. UBERIZAÇÃO. 2. EXPLORAÇÃO DO TRABALHO. 3. PRECARIZAÇÃO. 4. FLEXIBILIZAÇÃO. 5. POLÍTICAS PÚBLICAS. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

WAGNER MARTINS

UBERIZAÇÃO: emancipação do trabalhador ou nova forma de exploração do trabalho?

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), como pré-requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.

Área de concentração: Desenvolvimento Social

Linha de pesquisa: instituições, cidadania e políticas sociais.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca – SP

Membro Titular: Prof. Dr. Agnaldo de Souza Barbosa

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca – SP

Membro Titular: Prof. Dr. Rubens Vellinho

Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande

Membro Suplente: Prof. Dr. Jonas Rafael dos Santos

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Campus de Franca – SP

Membro Suplente: Prof. Dr. Diogo Roiz

Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul - MS

Franca, 15 de dezembro de 2022.

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa a minha mãe, já falecida, que teria ficado orgulhosa de mim; aos meus irmãos que me incentivaram e ajudaram contribuindo com discussões de aprofundamento sobre as questões da vida e desta pesquisa. Às minhas filhas, que me mostraram com exemplos que desistir não era uma opção; e a minha amada esposa, que viveu cada trecho dessa pesquisa ao meu lado, sempre me incentivando neste sonho e me motivando a todo momento para que eu não deixasse a “peteca cair”.

AGRADECIMENTOS

Destino esta parte do texto para agradecer, em especial, ao meu orientador, o qual soube entender as dificuldades que enfrentei na construção do conhecimento. Não desistiu de mim nos momentos mais delicados e me presenteou com sua paciência e sabedoria nas discussões sobre os temas da pesquisa e da vida. E, também, aos amigos Edmur e Silvânia, os quais enriqueceram o meu pensamento com uma visão mais humana sobre as questões capitalistas.

"O impossível existe até que alguém duvide dele e prove o contrário."

Albert Einstein

RESUMO

Esta pesquisa analisa o fenômeno da uberização de forma qualitativa, com o intuito de contribuir no debate, tanto do ponto de vista social como o jurídico, se referido fenômeno é uma atividade típica a serviço do capital, em contraposição ao entendimento de ser um trabalho emancipador, conquistado pelo prestador de serviço através de sua força empreendedora. A metodologia principal é calcada na adoção de procedimentos de análise bibliográfica e documental, compreendendo a revisão da literatura e da jurisprudência brasileira. A discussão é precedida de uma contextualização histórica, sob o marco teórico de Karl Marx, para identificação das bases fáticos-temporais que possibilitaram o surgimento do fenômeno estudado. A partir da elucidação dos fundamentos determinantes para a formação do modelo de trabalho sob a forma da uberização, identificou-se os componentes sociais e jurídicos presentes no fenômeno, a fim de investigar a dissonância fática entre o discurso proposto pelas grandes empresas detentoras do algoritmo e a realidade do trabalhador. Para o enriquecimento da discussão teórica traz-se o posicionamento de duas decisões prolatadas nas Cortes Nacionais, as quais apresentam posições antagônicas frente ao referido fenômeno. Quanto aos elementos contidos na relação jurídica-social da uberização no que tange ao entendimento jurisprudencial trazido ao debate, é dado um tratamento teórico através da metodologia escolhida, com um corte temporal dos últimos três anos, com o fim de estabelecer as dissonâncias materiais, bem como as simetrias que porventura possam existir entre essa relação e o discurso apresentado pelas empresas detentoras do algoritmo. Comprovada a hipótese que a uberização é somente uma faceta da exploração do capital sobre o trabalho, propõe-se meios de proteção social ao prestador de serviço explorado.

Palavras-chave: Uberização. Empreendedorismo. Flexibilização. Exploração do trabalho. Precarização. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This research analyzes the phenomenon of uberization in a qualitative way, with the aim of contributing to the debate, both from a social and legal point of view, whether this phenomenon is a typical activity at the service of capital, as opposed to the understanding of being an emancipatory work, conquered by the service provider through its entrepreneurial strength. The main methodology is based on the adoption of bibliographic and documental analysis procedures, comprising the review of literature and Brazilian jurisprudence. The discussion is preceded by a historical contextualization, under the theoretical framework of Karl Marx, to identify the factual and temporal bases that made possible the emergence of the phenomenon studied. From the elucidation of the fundamentals for the formation of the work model in the form of uberization, the social and legal components present in the phenomenon are identified, to investigate the factual dissonance between the discourse proposed by the large companies that own the algorithm and the reality of the worker. For the enrichment of the theoretical discussion, it brings the positioning of two decisions handed down in the National Courts, which present antagonistic positions in the face of the referred phenomenon. As for the elements contained in the legal-social relationship of uberization regarding the jurisprudential understanding brought to the debate, a theoretical treatment is given through the chosen methodology, with a temporal cut of the last three years, in order to establish the material dissonances, as well the symmetries that may exist between this relationship and the discourse presented by the companies that own the algorithm. Once the hypothesis that uberization is only one facet of the exploitation of capital over labor is proven, we propose means of social protection for the exploited service provider.

Keywords: Uberization. Entrepreneurship. Flexibilization. Exploration of work. precariousness. Public policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CLT	Consolidação da Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
FAPESP	Fundação de Amparo e Pesquisa do Estado de São Paulo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO CAPITAL/TRABALHO	15
2.1 O trabalho	15
2.2 O início do capitalismo e o fordismo	19
2.3 A crise do estado social - Toyotismo.....	24
3 UBERIZAÇÃO: FENÔMENO JURÍDICO-SOCIAL	31
3.1 As bases para o surgimento da uberização	31
3.2 No Brasil	34
3.3 O conceito social da uberização e a transferência do custo de parte dos fatores de produção	39
3.4 A natureza jurídica da uberização	43
3.4.1 A relação de emprego	44
3.4.2 O trabalho autônomo.....	45
3.4.3 Uberização – relação empregatícia x trabalho autônomo	46
3.5 O discurso do empreendedorismo.....	63
4 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TST E SUA IMPORTÂNCIA	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
6 PRODUTO.....	81
REFERÊNCIAS	84
ANEXO_A — Decisão paradigma 1	89
ANEXO_B — Decisão paradigma 2	105

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo desta pesquisa, a uberização, é um fenômeno atual 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” (ABILIO et al, 2021, p. 27).

Para Franco e Ferraz (2019), a definição de uberização ganha contornos sociais, na relação capital/trabalho, exprimindo que

A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. (FRANCO et al, 2019, pag. 845)

No fenômeno da uberização pode-se observar, necessariamente, uma empresa proprietária de um algoritmo capaz de gerenciar, em escala, o elo entre os consumidores e os prestadores de serviços. Referidas empresas se nomeiam “parceiras” nessa relação com o prestador dos serviços, pois se mostram como facilitadores da emancipação do trabalhador na relação capital/trabalho.

Assim, a partir do ponto de vista das empresas proprietárias dos algoritmos, o trabalho uberizado seria um novo tipo de organização social ou, ao menos, um mesmo modelo flexível no qual o trabalhador, antes subordinado ao capital, se veria emancipado dessa força para empreender em busca da liberdade da conquista de seus meios de subsistência, possibilitada pela tecnologia do algoritmo.

Constata-se esse entendimento, a título de exemplo, nas ideias disseminadas no site da empresa que deu nome ao fenômeno, a Uber Technologies Inc., a qual propaga sua concepção sobre a relação uberizada, em que o parceiro trabalhador seria um prestador de serviço autônomo por meio da ferramenta de seu algoritmo: “Em vez de oportunidades tradicionais de entrega em horários pouco flexíveis, seja seu próprio chefe com o Uber Flash e Uber Direct”¹; “Dirija e ganhe – seja seu próprio chefe”; “Ganhe dinheiro rapidamente”².

Depreende-se da transcrição acima que a ideia de autonomia do trabalho elaborada pela empresa vem acompanhada de uma clara chamada econômica, como forma de difundir e valorizar a suposta emancipação do trabalhador.

Implicitamente, a empresa detentora do algoritmo dissemina a crença de que

¹ Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/deliver/>. Acesso em 04 mar. 2022.

² Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/guarantees/>. Acesso em 04 mar. 2022.

os prestadores são livres em suas escolhas de trabalho e que sua base tecnológica serve apenas como ferramenta para o exercício da profissão uberizada. Contudo, a realidade destoava do discurso das empresas detentoras do algoritmo.

Salienta-se que muitas vezes o próprio trabalhador está convencido de estar no controle da relação e de que não é explorado pelas empresas parceiras detentoras dos algoritmos. Essa percepção, aliada a outros fatores, faz com que o modelo de uberização se mostre um meio de subsistência importante para centenas de milhares³ de pessoas (ABÍLIO, 2019) dos mais diversos extratos socioeconômicos.

Dezenas de milhares de pessoas são cooptadas para trabalhar sob a propaganda de se emanciparem economicamente, pois creem que estariam transmutando sua posição de explorados na equação capital/trabalho, tornando-se verdadeiros capitalistas.

Antunes (2018) alerta para a ilusão propagada pelas empresas que promovem o sistema de uberização:

(...) A esses se somam ainda uma massa de “empreendedores”, uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo. Mas é bom recordar que há várias resistências nos espaços de trabalho e nas lutas sindicais a essas formas de trabalho que procuram ocultar seu assalariamento, por meio do mito do trabalho autônomo. (ANTUNES, 2018, p. 31)

Abílio (2019), ao ponderar sobre a trajetória do discurso do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado, também traça o aviso ao leitor.

No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Diante da proporção atingida pelo fenômeno estudado, tão proeminente nesta época histórica contemporânea, se faz necessário entender a uberização em seus elementos constituidores para promover a proteção do trabalhador inserido nesta relação.

Para tanto, a visão holística de como o capital transformou e evoluiu seu modelo de acumulação de riqueza durante sua existência mostra-se fundamental, na

³ “Apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas Uber no Brasil - mais de 600 mil, e no mundo mais de três milhões (Uber), a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa, muito menos se restringe a ela.” (ABÍLIO, L., 2019, p. 2)

medida em que possibilita conhecer as bases para o surgimento do fenômeno estudado. Nesse sentido, a pesquisa promove um panorama sucinto da evolução dos principais meios de acumulação de riqueza do capitalismo, para que o contexto histórico possa elucidar os elementos essenciais da relação uberizada.

Após alcançar o objetivo geral de entender o contexto histórico, a bibliografia examinada possibilita a percepção dos elementos da relação uberizada, principalmente no que tange aos pontos de incongruência com o discurso das empresas detentoras do algoritmo. Depois de desnudada a natureza social e jurídica desse novel fenômeno (uberização), o foco da investigação se voltou para o entendimento do judiciário sobre o assunto, o qual dita (ou ditará, tendo em vista que as discussões ainda são incipientes) os contornos sociais aos quais os trabalhadores estarão inseridos, designando como serão ou não protegidos nas relações das quais fazem parte.

Esta pesquisa contribui para desmistificar o discurso das empresas detentoras dos algoritmos, as quais propagam sob nova roupagem a antiga falsa ideia de liberdade dos trabalhadores, “parceiros” de seu negócio; enquanto os mantêm explorados na mais íntima necessidade de subsistência.

A investigação foi realizada através da técnica de pesquisa bibliográfica e documental, tanto em fontes primárias (decisões judiciais) como secundárias (obras literárias e trabalhos científicos).

A revisão da literatura e de trabalhos científicos publicados sobre o assunto e correlatos, nacionais e estrangeiros, trouxe luz à compreensão do fenômeno, possibilitando o enquadramento correto entre os institutos trabalhistas já existentes, impondo o afastamento do entendimento de que se trata de uma nova espécie de modelo de acumulação de riqueza no capitalismo.

As fontes investigadas, quando literárias, possibilitaram o entendimento do funcionamento e da evolução dos meios de acumulação de capital, o que trouxe fundamento sólido para o entendimento dessa nova etapa da relação capital/trabalho, na qual está inserida a chamada uberização.

Os artigos científicos serviram de alicerce para compreender os elementos básicos da uberização e sua localização dentro dos institutos existentes que amoldam as relações de trabalho no capitalismo.

No que tange à jurisprudência, a investigação realizou-se sob o marco

temporal considerado a partir do ano de 2017, tendo em vista que foi naquela época que houve substanciais mudanças na legislação nacional. As normas citadas podem ser encontradas através de pesquisa no sítio oficial do Poder Executivo brasileiro⁴, o qual contém todas as normas brasileiras publicadas, histórica e a atual. As decisões trazidas à análise e debate foram retiradas do sítio do TST⁵, em razão da competência para decidir sobre a matéria, sua posição hierárquica frente aos Tribunais Regionais, bem como em razão da abrangência de suas decisões.

Calcado nesse conjunto de fontes, o trabalho confirma a tese proposta inicialmente e suas implicações sociais que o discurso das empresas de uberização ilude o trabalhador e não promove a sua festejada emancipação; ao contrário, mantém e aumenta sua exploração na relação capital/trabalho.

O produto proposto neste mestrado visa contribuir efetivamente para a sociedade através das conclusões desta pesquisa, defendendo políticas públicas com viés de elevar a proteção do trabalhador inserido na uberização, com vistas a contribuir para a melhoria do patamar social dos trabalhadores. Cabe salientar que o produto necessariamente é resultado das pesquisas desenvolvidas, não somente por este discente, mas também pela instituição UNESP, a qual promove este Mestrado, bem como seus docentes, nestes incluso o Ilmo. Orientador, que se manteve sempre presente no caminho do desenvolvimento do conhecimento.

⁴ Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 15 jul. 2022.

⁵ Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em 05 jul. 2022.

2 PANORAMA DA EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO CAPITAL/TRABALHO

2.1 O trabalho

Qualquer que seja a relação de forças socialmente consideradas, independentemente do sistema de produção, o trabalho pode ser caracterizado pelo esforço físico ou intelectual do ser humano para atingir o seu meio de subsistência.

Marx (2008) estabelece crítica ao sistema capitalista de produção, entendendo que o trabalho em si assume essencial importância na vida das pessoas, conferindo amplitude de pressuposto na vida do homem; mesmo estando consciente que referido sistema impõe à força de trabalho a condição de coisa, mercadoria, alienando o trabalhador:

O trabalho é, portanto, condição de vida do homem, e uma condição independente de todas as formas da sociedade, uma necessidade perene e natural sem a qual não poderia ocorrer o intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza, nem, por consequência, se conceberia a própria vida humana.⁶ (MARX, 2008, p. 53, tradução nossa).

Nesse sentido, ainda que a subsistência seja relevante para o ser humano, a importância do trabalho vai para além, pois desempenha papel central nas vidas das pessoas, de maneira ampla, tanto em sua faceta individual quanto na social.

No aspecto individual de cada trabalhador, a abrangência do significado do que seja trabalho alcança a própria formação de sua dignificação como ser humano, pois o homem se reconhece em seu ofício como pessoa pertencente à sociedade, dotado de humanidade, único, agente ativo atuante na evolução pessoal de si mesmo.

No âmbito social, as pessoas encontram no trabalho seu lugar social, entre seus semelhantes, contribuindo para a evolução da sociedade com seus pares, mantendo uma força transformadora do mundo.

O trabalho, então, observado por toda história, sob qualquer forma de relação, é propulsor da transformação do próprio trabalhador, da sociedade e da natureza; é uma das características que diferenciam nós humanos dos animais, tornando-nos seres sociais dotados de dignidade.

Para Bauman (2001), o trabalho traz a possibilidade de o homem ser

⁶ "El trabajo es, por tanto, condición de vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana." (MARX, 2008, p. 53)

comandante de seu próprio destino:

Ao trabalho foram atribuídos muitas virtudes e efeitos benéficos, como, por exemplo, o aumento da riqueza e a eliminação das misérias; mas subjacente a todos os méritos atribuídos estava sua suposta contribuição para o estabelecimento da ordem, para o ato histórico de colocar a espécie humana no comando de seu próprio destino. (BAUMAN, 2001, p. 172)

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade, inclusive o subordinado. Antes mesmo da revolução industrial, o trabalho, ainda que travestido de formas subordinadas que hodiernamente são inaceitáveis, como a escravidão (não somente a dos negros na expansão das fronteiras do “novo mundo” – das Américas descobertas – mas todo e qualquer modelo de escravidão) e a servidão (existente no sistema feudal), se mostrava imprescindível para atingir ao menos o meio de subsistência das pessoas.

Na escravidão, a subordinação do ser humano era subjetiva, integral (plena coisificação do homem) e a subsistência do homem se firmava no próprio interesse dos seus senhores de dar continuidade na produção de riquezas.

No que tange à servidão, o trabalhador objetivava sua fixação à terra, bem como sua proteção pelo senhor feudal. Para tanto, se ligava umbilicalmente ao pagamento dos tributos impostos pelos proprietários de terra, que exigiam do trabalhador o compromisso de despender horas de seu dia para trabalhar nas lavouras ou oficinas de seus senhores, podendo, no restante de seu tempo, produzir seu meio de subsistência.

Na implantação do sistema capitalista, momento mais liberal da humanidade, época em que a prevalência da lei era utilizada pela burguesia para limitar e até mesmo contrapor-se à intervenção do Estado Absolutista, a condição humana do trabalhador subordinado modificou-se; contudo, ainda em patamares inaceitáveis.

Marx (2005) estabeleceu severa crítica ao novo sistema de produção da época em sua obra, Manifesto Comunista, relatando que o novo meio de produção não serviu para trazer a liberdade esperada pelos trabalhadores; muito pelo contrário, veio somente a escravizá-los; entretanto, de modo mais sofisticado.

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista. Massas de operários, amontoados na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do

Estado burguês, mas também diariamente, a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. (MARX, 2005, p. 5)

Weber (2004) identificou que o “espírito capitalista” foi imbuído, pelos protestantes, de uma racionalidade instrumental, proporcionando um incremento como proprietários do capital frente aos católicos. Apontou a afinidade entre a ética protestante e o capitalismo moderno da época, diante de uma postura do trabalhador que realizava um conjunto de práticas austeras e comportamentos disciplinados no trabalho. Essa mudança de cultura criava um ímpeto para o trabalho e até mesmo um sentido de culpa ao trabalhador caso deixasse de exercer seu ofício.

Esse efeito do “espírito do capitalismo” promoveu o pensamento da geração de riqueza como um fim em si mesmo, sendo marcado por intensa disciplina e racionalização do capital e da empresa capitalista, impulsionando o capitalismo. O próprio trabalho tornou-se um fim em si mesmo.

De fato: essa ideia singular, hoje tão comum e corrente e na verdade tão pouco autoevidente, da profissão como dever, de uma obrigação que o indivíduo deve sentir, e sente, com respeito ao conteúdo de sua atividade “profissional”, seja ela qual for, pouco importa se isso aparece à percepção espontânea como pura valorização de uma força de trabalho ou então de propriedades e bens (de um “capital”) — é essa idéia que é característica da “ética social” da cultura capitalista e em certo sentido tem para ela uma significação constitutiva. (WEBER, 2004, p. 47)

Apesar do trabalho, subordinado ou não, considerado ontologicamente, trazer essa importância ao ser humano e ao sistema capitalista como seu propulsor, as relações impostas pelo capital ao trabalhador precarizam a condição humana deste. Isso decorre do parâmetro estabelecido no sistema pelo detentor dos meios de produção, qual seja, o da mais-valia, e não o valor do trabalho e a promoção do ser humano.

Nesse contexto, as mudanças atuais das formas de trabalho verificadas na sociedade com a evolução tecnológica parecem modificar as formas de buscar riqueza no sistema capitalista ou, quanto muito, parecem dar contornos diferentes para camuflar o mesmo sistema de exploração do trabalhador.

A disparidade entre o que se entende sobre o fenômeno da uberização já demonstra isso. Os sociólogos o qualificam como novos meios de controle do capital sobre o trabalho. As grandes empresas proprietárias dos algoritmos, por seu turno, tentam fazer crer que os empregados, ao optarem por esta forma de trabalho, não

estariam adstritos aos seus controles. Assim, do ponto de vista do capital, os prestadores de serviços uberizados não seriam mais subordinados, se emancipando da antiga relação do capital versus trabalho, induzindo um falso entendimento de que o trabalhador estaria exercendo sua plena liberdade e iniciativa, sendo o próprio capital na dicotômica relação.

As supostas novas relações em que se posicionam as partes no sistema de acumulação de riqueza moderna devem ser dissecadas em elementos que possibilitem a compreensão de sua natureza jurídica-social, para que os trabalhadores não sejam enquadrados em posições que os fragilizem ainda mais, aumentando sua exploração no sistema.

Dessa maneira, a evolução da tecnologia, a qual promove as novas formas de trabalho, não deve implementar a coisificação do homem. Ao contrário, deve promover a diminuição da exploração do trabalhador. Ela deve servir às pessoas como meio facilitador das atividades a serem exercidas pelo trabalhador, fomentando a sua dignidade como ser humano.

A referida promoção é necessária, pois apesar da superexploração hodierna imposta pelo capital, o trabalho ainda se mostra como motor da sociedade que nos leva adiante.

As transformações atuais no âmbito da categoria trabalho como ser ontológico da sociedade capitalista, como já salientado anteriormente, deixam-nos perplexos. Entretanto, o trabalho vivo ainda é o motor de toda história, ou seja, é a força determinante do sistema, a resposta ao truncamento da sociedade capitalista na fase atual. (MENDES, 2012, p. 4)

E mais, a necessária proteção do trabalho tem o fim de elevar o patamar social civilizatório do trabalhador na sociedade, tornando a equação trabalho/capital menos nefasta ao trabalhador. Esse resguardo deve ser construído com bases sólidas na preservação da dignidade da pessoa humana; essa mesma dignidade que informa que a pessoa é um valor ontológico e que não se presta a ser rebaixada a apenas um valor de troca.

Entretanto, referida proteção somente terá condições de ser maximizada se for possível entender a relação à que ela se destina. Por essa razão, é imprescindível compreender os elementos da relação da uberização, em seus aspectos essenciais, para que seja possível formular e implementar políticas públicas direcionadas a contrapor a tendência que atualmente prevalece: o aprofundamento da exploração dissimulada do trabalhador.

2.2 O início do capitalismo e o fordismo

O surgimento da burguesia e o naufrágio do modelo feudal como sistema de produção de riqueza abriu espaço para o surgimento (ou elevação à categoria de protagonista) dos meios de produção capitalista, o qual, impulsionado pela Revolução Industrial, tornou-se dominante nos países centrais da Europa.

Marx (2008), ao estudar esse modelo de acumulação de capital, o decompõe em seus aspectos básicos, identificando que a forma elementar desse sistema é a “mercadoria”. Para Marx (2008), em tradução livre, “a mercadoria é, antes de tudo, um objeto exterior, uma coisa que, pelas suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de qualquer espécie.”⁷

Em última instância, o capitalista visa acumular riqueza, sendo que esta riqueza é extraída através da produção e troca da mercadoria, donde se alcança a mais-valia após explorar os fatores de produção juntamente com a força de trabalho. A força de trabalho deixa de ser um valor para ser considerada um custo na equação.

O capitalista é o detentor da condição financeira para adiantar a aquisição dos fatores de produção e o pagamento da força de trabalho, os quais proporcionarão a fabricação da mercadoria. O capitalista é quem adianta capital para aquisição da estrutura física, dos equipamentos, e da matéria prima e para a contratação de trabalhadores assalariados.

Nessa visão, o valor da venda da mercadoria é necessariamente maior que o montante adiantado pelo capitalista, resultando na mais-valia. A mais-valia para Marx (1999) não decorre dos fatores de produção físicos e sim de parte da força de trabalho adquirido de cada empregado (trabalho adquirido é igual ao “trabalho necessário” acrescido do “sobretalho”).

Explica-se melhor: o capitalista consegue calcular exatamente quanto deve adiantar e quantas horas de trabalho são necessárias para produzir uma mercadoria. O valor da estrutura e dos equipamentos, calculado através do custo de aquisição e do desgaste, não se altera ordinariamente, nem o valor da matéria-prima. Ensina Marx (1999) que é possível mensurar e precificar a força de trabalho, sendo entendido como o valor da subsistência do empregado, considerando a

⁷ “La mercancía es, en primer lugar, un objeto exterior, una cosa que merced a sus propiedades satisface necesidades humanas del tipo que fueran.” (MARX, 2008, p. 43)

mesma época e localidade, o que traduziria o preço do trabalho necessário.

Contudo, o capitalista adquire, sem alterar o valor pago ao empregado, “quantidade” de força de trabalho que supera o necessário para produzir uma mercadoria, um tempo extra do trabalhador, o que chamou de “sobretabalho”. Neste tempo extra é que se encontra a mais-valia adquirida pelo capitalista, pois este é o tempo de trabalho em que o empregado executa a função para produzir riqueza, não para si, mas para o capitalista.

Ou seja, na exploração da mão de obra assalariada em tempo superior ao necessário para a produção de determinada mercadoria, em certa unidade de tempo, o capitalista alcança a mais-valia. E sua acumulação de riqueza será tanto maior quanto mais mercadorias produzir e vender, pois, da mais-valia adquirida por ele em determinado ciclo, somente parte é reinvestida para produção de novas mercadorias. Assim, quanto mais ciclos por unidade de tempo, maior é a sua acumulação de riqueza.

Nas palavras de Marx (1999):

A parte da jornada de trabalho que ultrapassa os limites do trabalho necessário não implica em nenhum valor para o trabalhador, constitui a mais-valia para o capitalista. Chamamos de tempo extra esta parte da jornada e sobretabalho o trabalho destinado a ela. Se o valor em geral é uma simples materialização do tempo de trabalho, a mais-valia é uma simples materialização do tempo de trabalho extra, sobretabalho realizado.⁸ (MARX, 1999, p. 67-68, tradução nossa)

Cabe chamar a atenção, (Marx, 2008) que a exploração do trabalho excedente não é um fenômeno exclusivo do sistema de produção capitalismo, havendo outros que também se utilizam da mesma lógica para promover a acumulação de riquezas.

O capital não inventou o trabalho excedente. Onde quer que que uma parte da sociedade tem o monopólio do meio de produção, o trabalhador, livre ou não, é obrigado a aumentar o tempo de trabalho necessário para além de seu próprio tempo de trabalho de subsistência e, assim, produzir o valor de subsistência para o proprietário dos meios de produção, independentemente se esse proprietário é um aristocrata ateniense, ou um teocrata etrusco, ou um civil romano, ou barão normando, traficante de escravos americano, boiardo da Valáquia, ou o moderno proprietário de terras ou capitalista.⁹ (MARX, 2008, p. 282, tradução nossa)

⁸ “La parte de la jornada de trabajo que traspasa los límites del trabajo necesario no implica ningún valor para el obrero, y constituye la plusvalía para el capitalista. Lhamamos tempo extra a esa parte de jornada, y sobretabalho al trabajo invertido em ella. Si el valor em general es una simple materializacion de tiempo de trabajo, la plusvalía es una simple materializacion de tiempo de trabajo extra, sobretabalho realizado.” (MARX, 1999, p. 67-68)

⁹ El capital no ha inventado el plustrabajo. Dondequiera que una parte de la sociedad ejerce el monopolio de los medios de producción, el trabajador, libre o no, se ve obligado a añadir al tiempo de trabajo necesario para

Desde a época do filósofo citado, o capitalismo evoluiu, transformou-se e espalhou-se por toda a sociedade mundial. Todavia o seu mecanismo de funcionamento, em sua essência, permanece até os dias atuais.

No início do século XX, a produção de mercadoria se aperfeiçoou sobremaneira com a implantação das tendências da época pelo empresário Henry Ford, o qual instituiu em suas fábricas sistemas de rotinas para o trabalho assalariado, com jornadas menores e salário maiores. A evolução partiu de ideias de organização e divisão do trabalho, donde as tarefas e etapas da produção foram divididas e simplificadas. A intenção foi fracionar a produção de mercadorias em etapas de atividades simples que qualquer pessoa, ainda que sem conhecimento prévio, pudesse executar. Como esclarece Harvey (2008), referidas “inovações tecnológicas e organizacionais eram mera extensão de tendências bem-estabelecidas na época.”

Henry Ford sabia que as mudanças implementadas no meio de produção, no seio da indústria, trariam mudanças em toda a sociedade.

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2008, p. 121)

Quando instituiu jornada menor com salários maiores por hora trabalhada, ele o fez para melhorar a condição de vida dos empregados, mas muito também para ter a certeza de que referidos trabalhadores se disciplinariam na moderna forma de trabalhar em sua inovadora linha de produção.

As principais consequências desse modelo podem ser destacadas: a velocidade de produção de mercadorias com a melhoria da eficiência, bem como o aprofundamento da alienação do trabalhador. Resgatando os ensinamentos de Marx (1999) destacados acima, quanto maior a velocidade da produção de mercadorias, maior a mais-valia adquirida pelo capital na exploração do trabalho.

A velocidade da produção surge com a execução de tarefas simples e repetidas pelos empregados que, diante da especialização do procedimento,

su propia subsistencia tiempo de trabajo excedentario y producir así los medios de subsistencia para el propietario de los medios de producción, ya sea ese propietario un aristócrata ateniense, el teócrata etrusco, un civis romanus [ciudadano romano], el barón normando, el esclavista norteamericano, el boyardo valaco, el terrateniente moderno o el capitalista. (MARX, 2008, p. 282)”

aprimoram o desempenho do cumprimento do que está incumbido de realizar na linha de produção. Surge a produção em massa de mercadorias.

Cumprir destacar que esta especialização e simplificação de tarefa não é um benefício auferido pelo trabalhador, nem um ganho de qualidade do que se executa, quando pensado em termos de conhecimento e aprendizagem do empregado, evolução do ser humano. Pelo contrário, o trabalhador passa a executar funções maçantes, repetitivas e simplórias, o que traz consequências para a sua saúde física (em razão de movimentos repetitivos), bem como a sua saúde mental, uma vez que o seu trabalho se mostra completamente desconexo com o seu objeto, o que nos leva à consequência seguinte, qual seja, o aprofundamento da alienação do trabalhador.

Marx (2005) já de muito previa essa consequência para o trabalhador, quando em seu manifesto comunista relatava que com a criação, pela burguesia, das armas para derrubar o sistema feudal, criavam-se também as próprias armas que instituiriam seu fim, os trabalhadores explorados como mercadorias.

Esses operários, constringidos a vender-se diariamente, são mercadoria, artigo de comércio como qualquer outro; em consequência, estão sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado. O crescente emprego de máquinas e a divisão do trabalho, despojando o trabalho do operário de seu caráter autônomo, tiram-lhe todo atrativo. O produtor passa a um simples apêndice da máquina e só se requer dele a operação mais simples, mais monótona, mais fácil de aprender. Desse modo, o custo do operário se reduz, quase exclusivamente, aos meios de manutenção que lhe são necessários para viver e perpetuar sua existência. (MARX, 2005, p. 6)

O Papa Leão XIII, através da encíclica *rerum novarum* (LEÃO XIII, 1938), defendeu a questão social e do trabalho, em resposta ao crescente movimento comunista, pouco tempo antes das grandes guerras, sob o parâmetro do liberalismo da época, procurando dar uma resposta capitalista às questões sociais. Defendeu o refreamento da exploração dos pobres pelos ricos, mas, ao mesmo tempo, promoveu a resignação daqueles que recebem “salário justo”, tentando claramente amenizar os naturais conflitos de classes decorrentes do sistema exploratório capitalista.

No pós-guerra imediato (primeira grande guerra), a derrota dos movimentos radicais fez prevalecer “o equilíbrio de poder, tenso, mesmo assim firme, entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e a Nação-Estado.” (HARVEY, 2008, p. 125)

Por um lado, ocorreu o fortalecimento dos sindicatos representativos dos trabalhadores, os quais deram vozes coletivas aos anseios da classe dentro do sistema que lhes era imposto, resultando em produção de normas jurídicas privadas coletivas entre as partes conflitantes. Normas estas que visavam reconhecer direitos além daqueles mínimos instituídos pelas leis estatais, elevando a contrapartida do capital para além da subsistência.

Na outra ponta desse tripé de interesses, o Estado passou à produção de normas heterônomas para regulação jurídica capital/trabalho, com o fim de traçar parâmetros protetivos aos trabalhadores. Nessa mesma época, surgem entidades paraestatais de proteção do trabalho, tais como a OIT, bem como o início do desenvolvimento do neoconstitucionalismo¹⁰ nos países centrais da Europa e nos periféricos (Alemanha, EUA, México etc.)¹¹, movimento que cunhou a dignidade humana como expressão normativa a ser seguida pelos ordenamentos internos dos países, inclusive quanto aos agentes da relação capital/trabalho.

De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e a institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas – a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado. Tal fase conheceria seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social. As Constituições democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha em um primeiro momento, (segunda metade da década de 40), e depois, de Portugal e da Espanha (década de 1970), não só incorporariam normas justralhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano, que labora empregaticamente para outrem. Mais: incorporariam princípios, constitucionalizando-os, além de fixar princípios gerais de clara influência na área laborativa (como os da

¹⁰ “O novo direito constitucional ou neoconstitucionalismo é, em parte, produto desse reencontro entre a ciência jurídica e a filosofia do Direito. Para poderem beneficiar-se do amplo instrumental do Direito, migrando do plano ético para o mundo jurídico, os valores morais compartilhados por toda a comunidade, em dado momento e lugar, materializam-se em princípios, que passam a estar abrigados na Constituição, explícita ou implicitamente. Alguns nela já se inscrevem de longa data, como a liberdade e a igualdade, sem embargo da evolução constante de seus significados. Outros, conquanto clássicos, sofreram releituras e revelaram novas sutilezas, como a democracia, a República e a separação de Poderes. Houve, ainda, princípios cujas potencialidades só foram desenvolvidas mais recentemente, como o da dignidade da pessoa humana e o da razoabilidade. Por sua importância e alcance prático na atualidade jurídica, faz-se breve registro acerca de cada um deles.” (BARROSO, 2015, p. 286)

¹¹ Marcos histórico, filosófico e teórico segundo Barroso (2006): “I - Marco histórico: O marco histórico do novo direito constitucional, na Europa continental, foi o constitucionalismo do pós-guerra, especialmente na Alemanha e na Itália. No Brasil, foi a Constituição de 1988 e o processo de redemocratização que ela ajudou a protagonizar. (...)

II - Marco filosófico: O marco filosófico do novo direito constitucional é o pós-positivismo. O debate acerca de sua caracterização situa-se na confluência das duas grandes correntes de pensamento que ofereceram paradigmas opostos para o Direito: o jusnaturalismo e o positivismo. Opostos, mas, por vezes, singularmente complementares. A quadra atual é assinalada pela superação - ou, talvez, sublimação - dos modelos puros por um conjunto difuso e abrangente de ideias, agrupadas sob o rótulo genérico de pós-positivismo. (...)

III - Marco teórico: No plano teórico, três grandes transformações subverteram o conhecimento convencional relativamente à aplicação do direito constitucional: a) o reconhecimento de força normativa à Constituição; b) a expansão da jurisdição constitucional; c) o desenvolvimento de uma nova dogmática da interpretação constitucional.” (BARROSO, 2006, p. 2-6)

dignidade humana e da justiça social, por exemplo). (DELGADO, 2015, p. 102)

O movimento neoconstitucionalista trouxe para as Constituições, lugar de proteção máxima na ordem jurídica dos países, a promoção dos direitos mínimos da classe operária que, se analisarmos por um lado, não deixou a condição de explorada pelo sistema capitalista; mas, de outro, foi-lhe oportunizada uma evolução de sua condição social, evolução como pessoa humana dos trabalhadores, saindo da mera perquirição da subsistência para atingir patamares civilizatórias maiores.

Referida elevação social do trabalhador não é fruto apenas de sua classe, mas é também do capital, por conveniência, diga-se de passagem, pois necessita de mercados consumidores crescentes e com poder de compra de seus produtos. E, diante da hegemonia atingida por este sistema, além de desbravar novas fronteiras de consumo, não há outra maneira senão elevar a condição do poder aquisitivo da classe consumidora, no caso os próprios trabalhadores, postergando, por mais um período, a crise cíclica percebida por Marx (1999) já nos primórdios do capitalismo.

Apesar do tempo ganho nesse período, a referida crise cíclica inerente ao sistema capitalista veio a surgir no final do século XX.

2.3 A crise do estado social - Toyotismo

O Estado regulador, protagonista da promoção social da população, interventor das relações entre capital e trabalho, executor de grandes obras e distribuidor de renda através de programas sociais, cresceu e sua manutenção se tornou onerosa.

A elevação do patamar social dos trabalhadores dos Estados capitalistas centrais cada vez mais dependia da superexploração dos trabalhadores e fornecedores de matéria-prima básica perpetrada nos países periféricos, principalmente da África e da América do Sul.

O aumento da competição entre os países desenvolvidos diante da expansão da produção e da internacionalização das empresas (as quais se tornaram multinacionais) possibilitada pelo sistema Fordista de produção, ocasionou a divisão dos mercados consumidores, levando referidos Estados a crises financeiras que dificultaram o cumprimento dos acordos sociais firmados.

A dificuldade financeira dos Estados capitalistas centrais se agravou em

razão do aumento do preço do petróleo promovido pela OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), o que levou à crise do petróleo dos anos 70. A decorrência direta dessa crise foi o aumento do custo de vida da população e o agravamento da saúde financeira dos Estados, os quais se viram em dificuldades, ou mesmo impossibilitados, de cumprir os pactos sociais firmados no período pós grandes guerras.

A diminuição de postos de trabalho nos países centrais do capitalismo e do patamar social dos trabalhadores intensificou os movimentos grevistas nessas regiões e o questionamento quanto ao papel do Estado na sociedade, dando vozes e promovendo o fortalecimento das ideias neoliberais.

O neoliberalismo prega o Estado Mínimo, deixando a cargo do indivíduo sua promoção social; exalta a livre iniciativa, entendendo que o bem-estar humano deve ocorrer a partir das liberdades e capacidades empreendedoras individuais.

Esse movimento trouxe um fluxo de privatização de empresas estatais. A diminuição do Estado ocorreu em várias frentes com o objetivo de limitar sua atuação de proteção da estrutura mínima defendida pelos ideais neoliberais. Chegou-se a compreender que as Políticas Sociais eram, em realidade, uma barreira para o exercício pleno da liberdade de mercado.

Nesse contexto, a evolução tecnológica através da automação e da robótica permitiu o surgimento de uma nova forma de produção, dando ensejo às mudanças necessárias para o capitalismo se prolongar por uma nova fase, contrapondo-se ao sistema rígido de produção Fordista.

Este sistema de produção, conhecido como Toyotismo, impulsionou profundas mudanças no âmbito do trabalho.

Uma das principais características desse modelo é sua flexibilidade, em contraponto à rigidez do modelo Fordista. Este caracterizava-se por uma produção em massa, em que a fábrica era autossuficiente em todas as etapas, mantendo grandes estoques para suportar a produção; necessitava de trabalhadores em toda a linha de montagem, realizando tarefas repetitivas e específicas, para produzir sempre o mesmo produto o qual era levado ao mercado consumidor e exposto à venda.

O Toyotismo veio modificar a essência do sistema para trazer uma concepção na qual a fábrica deveria produzir exatamente a demanda solicitada

(produção por demanda). O conceito *just in time*, de produzir a quantidade certa no tempo necessário para realizar a venda, tornou-se central. Os efeitos diretos foram a redução dos estoques ao estritamente necessário para a produção previamente solicitada, evitando desperdício de matéria prima e tempo.

Conceitos como qualidade total e produção à prova de erros foram implementados em toda a linha de produção, evitando a produção de qualquer produto com defeito, trazendo para o foco da produção não somente a quantidade, mas também a qualidade do produzido.

Ele (o toyotismo) se diferencia do fordismo basicamente nos seguintes traços: 1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista; 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo; 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (...); 4) tem como princípio o just in time, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção; 5) funciona segundo o sistema de kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo; 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. (...); 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) (...); (ANTUNES, 2003, p. 54)

Sobre a perspectiva do trabalho, podem ser citadas duas grandes mudanças ocorridas entre o modelo Fordista e o Toyotista. A mão de obra que outrora era especializada em uma função específica no sistema fabril do Fordismo foi automatizada e substituída por mão de obra mais qualificada e multifuncional, diminuindo a quantidade de postos de trabalho disponíveis. Os robôs iniciaram seu protagonismo para cumprir tarefas antes realizadas pelos seres humanos, substituindo funções repetitivas que não demandavam intelecto.

A segunda mudança é a fragmentação da produção, a terceirização. O Toyotismo afasta da produção a completude das etapas do produto, focando no essencial para alcançar o resultado pretendido: a mercadoria e, por conseguinte, a mais-valia. Assim, as fábricas, que mais se mostravam como um imenso conglomerado de produção na época do Fordismo, passam a se fragmentar em várias outras que produzem o subproduto necessário da fábrica principal.

Um bom exemplo são as fábricas de automóveis, as quais dão nome aos dois sistemas de produção. No Fordismo, a fábrica se ocupava da produção de todo

o necessário para que, ao final da linha, o produto completo fosse entregue - o veículo padrão, sem possibilidade de personalização: produção em massa. No Toyotismo, ao contrário, a fábrica de veículos passou a ser de simples montagem; os subprodutos da montagem eram produzidos em outras fábricas de propriedade de terceiros, quando realizada a solicitação do produto pelo consumidor: produção por demanda.

Como diz Sennett (2000):

(...) a especialização flexível é a antítese do sistema de produção incorporado no fordismo. E de uma forma muito específica; na fabricação de carros e caminhões hoje, a velha linha de montagem quilométrica observada por Daniel Bell, foi substituída por ilhas de produção especializada. (SENNETT, 2000, p. 61)

Apesar das fábricas fornecedoras dos subprodutos para a realização do objeto do capitalista principal serem de terceiros, elas eram totalmente dependentes desta, tendo em vista que somente produziam na quantidade exata da necessidade para a produção da demanda requerida.

O impacto direto e nefasto para os trabalhadores nesse novo modelo de produção foi o enfraquecimento dos sindicatos e, por consequência, da voz coletiva dos trabalhadores. Explica-se melhor, antes havia o sindicato das produtoras de veículos, que abarcavam todos os trabalhadores do conglomerado - desde o fabricante dos pneus até o responsável pela pintura final do produto. Com a fragmentação, o número de trabalhadores que faziam parte da produção de veículos se reduz ao mínimo necessário para a montagem, pois este segmento foi resumido apenas a esta parte da linha de produção.

Os empregados das demais fábricas, satélites da montadora, passam a pertencer a sindicatos diferentes, como a de produtores de vidro automotivo, de pneu, de bancos automotivos etc., dividindo a força coletiva dos trabalhadores e, por consequência, a persuasão que exercia no alcance de melhor patamar social civilizatório.

Esse período trouxe grandes perdas aos trabalhadores pois, ao mesmo tempo em que ocorria o enfraquecimento dos sindicatos, verifica-se o afastamento do Estado de seu papel de interventor entre o capital e os trabalhadores, deixando de ser o protagonista principal na promoção de políticas de redistribuição de rendas através de programas sociais. As ideias que passaram a permear as políticas públicas foram as do neoliberalismo e sua defesa do Estado Mínimo.

Já nos países capitalistas centrais, especialmente os da Europa, o *preariado* é uma criação mais recente, ao menos em sua conformação atual, impulsionado pela crise estrutural do sistema capitalista, pelo advento do neoliberalismo e pelo comando do capital financeiro, que fizeram emergir um proletariado muito mais explorado em pleno coração do capitalismo. A superexploração do trabalho, então, deixou de ser um discreto charme da burguesia dependente e subordinada e adentrou o coração do welfare State. (ANTUNES, 2018, p. 54)

A fragmentação ou terceirização não parou nas etapas da produção da fábrica. O próprio trabalho passou a sofrer com as investidas dos ideais neoliberais, os quais entendiam que não somente a economia, mas também o trabalho, deveriam ser regulados pelas forças de mercado, impondo uma agenda de desregulamentação das normas protetivas do trabalhador assalariado.

A consequência direta das mudanças alcançou a perenidade do trabalho. Enquanto no sistema Fordista o trabalhador ingressava em uma empresa e esperava finalizar sua vida produtiva neste emprego, a flexibilização e desmaterialização do trabalho impuseram aos trabalhadores a ocupação temporária dos postos de trabalho numa ou outra empresa.

Nas palavras de Bauman (2000) a flexibilização produzida pela evolução tecnológica, acrescida da desregulamentação das normas protetivas do trabalho assalariado também tornou flexível o próprio trabalho, o qual não mais continha a solidez do período anterior.

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de prazo curto, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida do trabalho está saturada de incertezas. (BAUMAN, 2000, p. 185)

O trabalho humano nunca deixou de ser mercadoria para o capitalismo, mas, no neoliberalismo, qualquer resquício de valor e de dignidade que o trabalhador alcançou no Estado de Bem-estar Social foi-lhe arrancado em razão de ser tratado como alvo das ferramentas de gestão de pessoal e controle de massa para que a produção pudesse ser realizada com menor custo, garantindo a maximização da mais-valia pelo capital.

O neoliberalismo traz o aprofundamento da coisificação do homem, uma vez que o trabalhador é tratado apenas como custo da produção. Tal fato, juntamente com a ausência estatal, promove a diminuição do patamar social civilizatório dos trabalhadores, sem prejuízo da manutenção da mais-valia, essa garantida inclusive

pelo próprio Estado, em contradição ao próprio discurso neoliberal de não intervenção estatal, verificada, por exemplo, quando promove políticas de proteção do capital, como isenções fiscais.

Nesse contexto surge o fenômeno da uberização, o qual não nos parece compor outra coisa senão a simples consequência do aprofundamento desse modelo de produção flexível, em razão da evolução da tecnologia.

Esse aprofundamento decorre do movimento de informatização e velocidade tecnológica; a tecnologia possibilitou a utilização dos algoritmos em escala e a criação do trabalho em plataforma eletrônica – o local de trabalho tornou-se flexível. De maneira geral, foi implementado o movimento de desregulamentação da proteção das relações trabalhistas, transvestindo de legalidade a possibilidade de ter trabalhadores sem que a relação fosse protegida – a pejotização com a criação de MEI's disparou¹².

A evolução tecnológica propiciou ao capital o controle dos custos de produção, neste inserido o próprio trabalho, de maneira imediata e a partir de qualquer lugar, sendo indiferente se sua administração estivesse a milhares de quilômetros de distância do trabalhador. O controle, através das ferramentas tecnológicas modernas, possibilitou, inclusive, a persuasão dos consumidores, para não dizer o controle destes, em tempo real e em escala, de modo a atender à sua necessidade imediatamente ao solicitado.

“Não surpreende, hoje, que o principal compromisso do capital seja com os consumidores. Só nessa esfera pode-se falar em dependência mútua” (BAUMAN, 2000, p. 190). O capitalismo se desvinculou da produção material, do entrelaçamento que antes, na era do Fordismo, foi tão necessário.

Os trabalhadores mantiveram acesso ao mercado consumidor restrito, enquanto o algoritmo, em razão da massificação da informação, elevou seu patamar a níveis inimagináveis a pouco tempo no passado, sendo imperioso, ao prestador de serviço, se ligar aos algoritmos. Nessa condição, poderão saber o que o mercado deseja e quando a demanda ocorre. O algoritmo, por sua vez, escolhe o que, quando e a qual trabalhador informar a pretensa necessidade dos consumidores, na conveniência própria de seu proprietário, mantendo os ditos parceiros trabalhadores em franca dependência. Caso o trabalhador não esteja satisfeito, pode optar por

¹² Enquanto em 2015 houve a criação de 1.640.000 MEI's, em 2021 foram criadas 3.290.790, de acordo com Painel Mapa de Empresas do Governo Federal, <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>

retirar-se voluntariamente ou, de maneira involuntária, simplesmente é retirado do jogo pelo algoritmo.

3 UBERIZAÇÃO: FENÔMENO JURÍDICO-SOCIAL

3.1 As bases para o surgimento da uberização

Com as ideias neoliberais, acrescidas da evolução tecnológica, foi possível ao Capital estabelecer a almejada transformação por meio do vertiginoso incremento da velocidade de troca de mercadoria, transmissão de dados de informação e flexibilização das relações.

O sistema financeiro e o comércio evoluíram e passaram a atuar de forma global, diminuindo a importância das distâncias físicas. Os limites das fronteiras estatais deixaram de ser obstáculos para o movimento do capital, possibilitando às empresas e ao próprio capital financeiro se deslocarem com velocidades nunca vistas.

A globalização mergulhou o mundo em novas possibilidades, ligando cada ponto do planeta como se fossem vizinhos, independentemente das distâncias.

As telecomunicações também permitem que serviços pessoais “informatizáveis” sejam decompostos em partes separadas, e aqueles que não sejam inerentes à própria transação face a face sejam transferidos para locais distantes onde se possa encontrar uma combinação ótima de capacidade civil e nível salarial. (LEYS, 2004, p. 117)

As fábricas puderam contratar insumos para suas necessidades produtivas de qualquer lugar: bastava requisitá-los através de um simples pedido enviado instantaneamente por meios digitais.

O deslocamento do capital financeiro passou a acontecer sem precedentes e sem necessidade de autorização ou qualquer burocracia. Fábricas inteiras foram deslocadas para cantos do planeta à procura de mão de obra e matéria prima barata.

Mas o capital se tornou exterritorial, leve, desembaraçado e solto numa medida sem precedentes, e seu nível de mobilidade espacial é na maioria dos casos suficiente para chantagear as agências políticas dependentes de território e fazê-las se submeterem a suas demandas. (BAUMAN, 2000, p. 188)

A consequência para o trabalho foram graves na medida que tais movimentos puseram em xeque a antiga concepção Fordista de um emprego para toda a vida. As fábricas mudavam-se e o desemprego aumentava; mudavam-se para locais em busca de mão de obra barata, piorando a condição do trabalhador de

modo geral. A flexibilidade se espalhou por todos os setores e, o que passou a se mostrar perene foi apenas o maquinário utilizado pelos trabalhadores. No caso da uberização, abordado nesta pesquisa, nem o maquinário se mostrou permanente, apresentando-se duradouro no tempo apenas o algoritmo.

O sinal mais intangível dessa mudança talvez seja o lema “Não há longo prazo”. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo; e também a utilização de um único conjunto de qualificações do decorrer de uma vida de trabalho. Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante quarenta anos de trabalho. (SENNET, 2000, p. 21)

Já o trabalhador perdeu sua identidade, seu rosto, sua sociabilidade, a personalidade e a estabilidade, sendo explorado enquanto mantém a ilusão de estar empreendendo com seu próprio negócio.

A cultura da flexibilização trazida pelo capital espalhou para toda a sociedade. O emprego passou a ser fugaz, não mais um local social onde se pode viver uma existência. Os planos de longo e médio prazo não podem mais ser feitos pelos trabalhadores, pois a insegurança se mostra sempre presente à sua porta; as mudanças passaram a ser regra; o decréscimo da condição social dos trabalhadores se acentuou.

Em todas as formas de trabalho, desde esculpir a servir refeições, as pessoas se identificam com as tarefas que as desafiam, as tarefas difíceis. Mas neste local de trabalho flexível¹³, com seus trabalhadores políglotas sempre indo e vindo, e ordens radicalmente diferentes a cada dia, o maquinário é o único verdadeiro padrão de ordem, e por isso tem que ser fácil para qualquer um, não importa quem, operar. (SENNET, 2000, p. 84)

A tecnologia evoluiu a passos largos e o desenvolvimento da comunicação uniu o capital de meios de controles virtuais, acessíveis de qualquer lugar do mundo de maneira imediata. Assim, o proprietário da fábrica localizada na China, que reside no Brasil, pôde fiscalizar seus empregados de maneira instantânea, *on line*. Através dos novos meios de controle computacional, pôde-se ter acesso a relatórios imediatos que possibilita fiscalizar a menor falha no trabalho de algum funcionário, onde quer que este ou aquele esteja.

A evolução tecnológica, apropriada pelo capital como ferramenta de controle, acrescida do fenômeno da globalização, propiciou as bases físicas, e por

¹³ O autor toma uma padaria como exemplo em seu livro.

que não dizer virtuais, para esse modelo de trabalho chamado uberização.

Essa concepção neoliberal, quando conveniente, uniu-se ao Estado para implementar as políticas públicas necessárias na sociedade para possibilitar o surgimento e o espraiamento do fenômeno estudado.

Tal assertiva pode ser realizada sob o ponto de vista das várias acepções que se pode dar ao termo políticas públicas. Ainda que se limite o alcance do conceito de políticas públicas àquele modelo hierarquizado, que dá ênfase à ação comissiva ou omissiva do Estado para modificar a realidade¹⁴, identifica-se decisões comissivas governamentais praticadas no âmbito da desregulamentação da legislação protetiva trabalhista, que se espalhou pelo mundo capitalista moderno sob o título da modernização das relações entre capital e trabalho.

Para além dos atos positivos praticados pelo Estado, cumpre salientar que os atos omissivos também estão presentes e são caracterizados como políticas públicas, uma vez que traduz a decisão governamental de não atuar sobre determinado tema.

Na uberização houve política pública omissiva de característica neoliberal, deixando livre a atuação dos atores sociais, uma vez que não houve qualquer regulamentação estatal específica sobre esse tema tão disruptivo com a realidade anterior.

As ações dos particulares se guiaram pelos diversos interesses da sociedade. Restou ao judiciário, *a posteriori*, verificar a legalidade e legitimidade do caminho seguido pelos atores sociais frente ao fenômeno.

Em uma análise mais ampla, tomando uma acepção mais completa de política pública,¹⁵ pode-se unir todo o explanado neste capítulo dentro dessa concepção: tanto o deslocamento das ideias neoliberais para o centro das estruturas de poder, passando pelo aprofundamento da globalização e a rápida evolução tecnológica de transmissão de dados, seguindo até o avanço da flexibilização das relações sociais trabalhistas, bem como a omissão quanto à regulamentação dos novos fenômenos.

¹⁴ A versão *top down* ou hierárquica das políticas pública dá aos governantes o poder de selecionar os problemas que, entre uma infinidade de desafios, são suscetíveis de serem inscritos na agenda política ou de ser objeto de decisão ou de implementação de uma política pública. (LASCOMES, 2012, p. 103).

¹⁵ O que se entende por políticas públicas, neste ponto de vista, vai para além dos atos decisórios governamentais, do modelo *top down* trazido alhures: perpassa pela análise de suas várias etapas procedimentais, como a identificação dos grupos de interesses da sociedade, do sistema de poder que orienta a finalidade das ações ou omissões, da construção dos problemas a serem enfrentados, dos atores sociais (tanto públicos como privados) que tem influência e importância no mapa das ações a serem implementadas, dos nós que devem ser desfeitos, das etapas de implementação, bem como da verificação posterior da eficiência e eficácia das medidas, sem deixar de observar o realinhamento e a retroalimentação das decisões e ações.

Todo esse panorama junto a uma forte propaganda do neoliberalismo, que deixa a cargo do indivíduo sua promoção social, exaltando a livre iniciativa através do discurso do empreendedorismo de si mesmo, tornou possível e até mesmo favorável o surgimento dessa relação jurídica de trabalho chamada uberização.

3.2 No Brasil

Apesar das mudanças serem impostas em todas as sociedades dos países de capitalismo desenvolvido, no Brasil houve um atraso ou mesmo um desenvolvimento peculiar nos acontecimentos, o que possivelmente decorreu, entre outros fatores, do importante fato histórico que a sociedade vivenciava.

Enquanto nos países de capitalismo desenvolvido os ideais neoliberais se mostravam fortes e amadurecidos, o Brasil passava por mudanças organizacionais na sociedade que atrasaram o aprofundamento rápido das alterações perpetradas no capitalismo pelo neoliberalismo: o fim do regime militar e a redemocratização do país.

Nesse período, foi promulgada a Constituição da República de 1988, a chamada Constituição Cidadã. Referida Constituição trouxe para o seio de seu texto inúmeros direitos fundamentais e sociais, inclusive direitos trabalhistas¹⁶ sob a

¹⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

insígnia de cláusula pétrea¹⁷, normas que não poderiam ser suprimidas por eventuais mudanças futuras no texto da Constituição. Nesse momento os direitos sociais foram fortalecidos a favor da proteção dos trabalhadores, determinando o entendimento que todo o ordenamento jurídico deveria ser interpretado à luz de princípios basilares do Estado Democrático Brasileiro, como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, elencado no artigo 1º da Carta Maior¹⁸, ao lado da livre iniciativa.

A Constituição de 1988 buscou estruturar, no País, um Estado Democrático de Direito, que se funda em um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva.

Essas bases estruturais do Estado Democrático de Direito somente se compreendem no interior de um ordenamento jurídico que, realmente, coloque a pessoa humana em seu ápice (como fazem os campos sociais do Direito, tais como o Direito do Trabalho, o Direito da Seguridade Social e o Direito do Consumidor). Além disso, está-se referindo a um ordenamento jurídico que efetivamente faça com que a sociedade civil – onde se encontram o mercado econômico e as relações socioeconômicas – assegure à pessoa humana do trabalhador uma posição de centralidade e de razoável patamar civilizatório de convivência e inserção econômico-sociais. (DELGADO, 2017, p. 199)

O fortalecimento dos direitos sociais foi tornado ainda mais robusto com a atuação do judiciário brasileiro, o qual se colocou como protetor dos trabalhadores diante do crescimento da insurgência exploratória do capital por meio das ideias

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988, art. 7º)

¹⁷ O termo cláusula pétrea traduz a vontade da Assembleia Constituinte de retirar do poder constituinte reformador – parlamentares que compõem as sucessivas legislaturas – a possibilidade de alterar determinado conteúdo da Constituição em razão de sua importância. Para alterar conteúdo disposto em cláusulas pétreas, é preciso promulgar uma nova Constituição. (CNJ, 2018)

O dispositivo da Constituição (1988) que assegura a imutabilidade dos direitos fundamentais instituídos quando de sua promulgação é o artigo 60, §4º: Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: (...) § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: (...) IV - os direitos e garantias individuais. (BRASIL, 2022)

¹⁸ Art. 1º da Constituição da República Federativa do Brasil - 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 pluralismo político. (BRASIL, 2022)

neoliberais.

Um dos exemplos simbólicos desse refreamento do avanço da precarização do trabalho foi a edição da súmula 331 do TST¹⁹, a qual demarcava o limite da possibilidade de terceirizar mão de obra ou de contratar empregados por empresa interposta, evitando a precarização do patamar social do trabalhador assalariado.

Como se depreende da súmula, clara é a posição de proteção social do trabalhador, limitando o uso da contratação de empregados indiretamente, pois impede que o capital se utilize deste instituto como simples ferramenta de gestão administrativa de mão de obra, sem considerar o valor da dignidade do ser humano, fundamento basilar desse instituto.

O judiciário inibe a ganância do capital que tendem a tratar o trabalhador como simples componente do custo de produção. Mantém o ideal de que o valor do trabalho e o valor do próprio trabalhador não signifiquem apenas um número na equação financeira, mas um valor intrínseco de ser um homem ou uma mulher.

Os seres cuja existência depende, não em verdade da nossa vontade, mas na natureza, têm contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo arbítrio (e é um objeto de respeito). (SARLET, 2007 apud BOFF; BERTOLANZA, 2010, p. 256)

Porém, por mais que o direito do trabalhador estivesse protegido constitucionalmente e que a atuação do judiciário tendesse no mesmo sentido de proteção, as ideias neoliberais continuaram se espalhando pela sociedade como solução para as crises e mazelas da população.

¹⁹ SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 17 jul. 2022.

Mas foi a partir dos anos 1990, com a vitória do neoliberalismo no Brasil, que se intensificou o processo de reestruturação produtiva do capital, levando as empresas a adotar novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho, novos métodos denominados “participativos, (...)” (ANTUNES, 2018, p. 106)

A abertura econômica do mercado brasileiro durante o governo de Fernando Collor de Melo, seguida pela política pública de implementação da grande reforma gerencial do Estado Brasileiro, em 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso, possibilitou o rápido norteamento do Estado Brasileiro em busca da efetivação das ideias neoliberais já vigentes nos países de capitalismo desenvolvido.

O trabalho de BRESSER-PEREIRA (2000) aponta a evolução das consequências da reforma passados apenas cinco anos, com a consequência do enfraquecimento do trabalho público, constatando que a reforma implementada é apenas o primeiro passo para outras estruturantes, como a previdenciária e trabalhista, que vieram a ocorrer no decorrer dos anos posteriores:

Cinco anos depois de iniciada, a Reforma Gerencial da administração pública brasileira iniciada em 1995 pode ser hoje considerada um projeto bem-sucedido, principalmente em termos de definição institucional. As principais mudanças legais previstas foram transformadas em leis: a reforma constitucional que ficaria chamada de ‘reforma administrativa’ foi aprovada praticamente na forma proposta pelo governo, flexibilizando o regime de estabilidade e terminando com o regime jurídico único; as agências reguladoras foram criadas e dotadas de autonomia previstas para agências executivas; foram definidas em lei e estabelecidas as primeiras organizações sociais destinadas a executar no setor público não-estatal atividades sociais e científicas que o Estado deseja financiar mas não quer executar diretamente; foi criado o regime de emprego público como alternativa ao cargo público quando não se tratar do exercício de atividade exclusiva de Estado; alterações substanciais na lei regulando o regime de trabalho dos servidores públicos foram introduzidas eliminando privilégios e distorções, os contratos de gestão e o conceito de indicadores de desempenho foram claramente definidos; e uma nova política de recursos humanos foi colocada em prática com ênfase no fortalecimento do núcleo estratégico do Estado e na realização de concursos anuais com pequeno número de vagas de reposição para as carreiras de Estado. Por outro lado, uma estratégia gerencial de administração - a gestão pela qualidade total - foi adotada e passou a ser consistentemente aplicada na Administração Pública Federal e em diversas administrações estaduais e municipais. Finalmente, o apoio recebido pela reforma junto à alta administração pública revelou uma clara mudança de uma cultura burocrática para uma cultura gerencial. Houve, assim, êxito nos três planos da reforma: no institucional, no cultural, e no da gestão. Naturalmente, em especial nesta última dimensão, a reforma está apenas começando, sua implantação demorará anos, mas bases sólidas foram lançadas.

Um dos grandes passos para a sociedade brasileira, no âmbito do trabalho, em direção aos ideais neoliberais, ocorreu em 2016/2017 com a reforma trabalhista, a qual derrubou várias barreiras legais de proteção ao valor social do trabalho.

Obstáculos estes que tiveram origem a partir de uma leitura humanística do trabalho protegido, com o cunho de proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador frente ao capital que avançava a passos largos sob o manto dos ideais neoliberais.

Como dispõe Abílio (2017), podemos citar, a título de exemplo, a lei “salão parceiro – profissional parceiro”, que abre espaço para a uma série de mudanças na legislação de cunho neoliberal:

Em outubro de 2016, o governo de Michel Temer sancionou uma lei que passou despercebida nos embates sobre as terceirizações. A lei “Salão parceiro – profissional parceiro” desobriga proprietários de salões de beleza a reconhecerem o vínculo empregatício de manicures, depiladora(e)s, cabelereira(o)s, barbeiros, maquiadora(e)s e esteticistas. O estabelecimento torna-se responsável por prover a infraestrutura necessária – os demais trabalhadores seguem sendo reconhecidos como funcionários – para que suas “parceiras” e “parceiros”, agora legalmente autônomos, realizem seu trabalho. Assim, aquela manicure que trabalha oito horas por dia ou mais, seis vezes por semana, para o mesmo salão, poderá ser uma prestadora de serviços. (ABÍLIO, 2017, p. 02)

Assim, em que pese o atraso do implemento das concepções neoliberais no Brasil, não houve como impedir seu crescimento no seio do sistema produtivo da sociedade.

Como sustentado no tópico anterior, as bases do surgimento e evolução rápida do fenômeno da uberização, passa por uma complexa gama de políticas públicas implementadas pelo Estado e pelas forças de poder da sociedade.

Peculiarmente, no Brasil, um importante fator social pode ser somado ao avanço das ideias neoliberais, por mais contraditório que possa parecer: a precária condição social da população.

Poderíamos pensar, a partir das ideias de Marx (2005) em seu Manifesto Comunista, que a precarização da condição social do trabalhador, de ocorrência inerente ao capitalismo, levaria à ruptura do próprio sistema por meio de uma revolução.

A condição essencial para a existência e supremacia da classe burguesa é a acumulação de riqueza nas mãos de particulares, a formação e o crescimento do capital; a condição de existência do capital é o trabalho assalariado. Este baseia exclusivamente na concorrência dos operários entre si. O progresso da indústria, de que a burguesia é agente passivo e involuntário, substitui o isolamento dos operários, resultante da competição, por sua união revolucionária resultante da associação. Assim, o desenvolvimento da grande indústria retira dos pés da burguesia a própria tese sobre a qual ela assentou o seu regime de produção e de apropriação dos produtos. A burguesia produz, sobretudo, seus próprios coveiros. Seu declínio e a vitória do proletariado são igualmente inevitáveis. (MARX, 2005, p. 51)

Contudo, não foi esse o caminho seguido pela história ou, ao menos, ainda não chegou este momento. Com a evolução tecnológica o capital encontrou um meio para que a população percebesse na uberização a possibilidade de conquistar sua subsistência e sua independência econômica, tornando-se o próprio capital ao empreender neste novo negócio próprio.

Entretanto, rapidamente se percebe que este novo modelo de acumulação não privilegia a própria população, mas sim o proprietário do algoritmo.

Dessa maneira, a uberização encontrou forte adesão no sistema capitalista brasileiro, pois havia um massivo contingente de pessoas dispostas a suportar alta condição de exploração, ordeiramente, sendo levadas a crer, muitas vezes, que não estariam sendo exploradas.

Nesse sentido, apesar do atraso, quando comparado aos países de capitalismo evoluído, a flexibilização dos meios de produção e acumulação de riqueza também atingiram o Brasil, sobretudo no atual governo de vertente neoliberal.

3.3 O conceito social da uberização e a transferência do custo de parte dos fatores de produção

A uberização, por ser um fenômeno recente na sociedade, é conceituado das mais variadas maneiras, cada uma apresentando um parâmetro de leitura específica de sua respectiva área científica originária.

Na ciência da administração, por exemplo, ressalta-se o caráter instrumental, sendo considerado uma ferramenta de gestão à disposição do capital para organizar sua produção.

Entretanto, para esta pesquisa, um conceito mais apropriado seria o trazido por Franco e Ferraz (2019), uma vez que seu ponto de partida são os contornos sociais da relação capital/trabalho.

A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva. (FRANCO, 2019, pag. 845)

Referido conceito reflete muito bem a realidade do que seja o fenômeno uberização, de maneira elegante e sucinta, pois já de pronto o coloca no lugar que

se encontra na ciência social, informando sua natureza social, ou seja, a uberização é um modo particular de acumulação capitalista.

O fenômeno se mostra, em sua natureza social, como um modo particular de acumulação de capital, pois se diferencia do ordinariamente conhecido. Porém, diante da distinção dos meios de acumulação de riqueza tradicionais, cabe ponderar se estamos diante de um novo modelo ou apenas um aprofundamento do já existente.

Para tanto, volta-se ao entendimento de Marx (1999), no que tange à equação da acumulação de capital, o qual propõe que a mais-valia não decorre dos fatores de produção físicos e sim de parte da força de trabalho adquirido de cada empregado.

Ao fazer a leitura do sistema da uberização, através de uma concepção Marxista, percebe-se que não há qualquer mudança a ser implementada na estrutura do modelo de uberização para que sejam válidas todas as considerações realizadas por Marx na época, uma vez que se encaixa perfeitamente no modelo de acumulação de riqueza do capitalismo.

Porém, a uberização trouxe algo novo; não que modifique a referida relação capital/trabalho em sua estrutura, mas altera o balanceamento da equação proposta por Marx: o capital percebeu que poderia explorar o trabalhador para além de sua força de trabalho, desde que pudesse manter o controle da produção de riqueza em suas mãos. Está-se a falar dos fatores de produção físicos, o qual antes representava um custo de responsabilidade exclusiva do capital. O capital percebeu que era possível repassar grande parte desses custos para os trabalhadores.

Como afirma Abílio (2017) “o cerne da flexibilização em realidade está nesse movimento que transfere para o trabalhador a administração de seu trabalho, dos custos e dos riscos, sem com isso perder o controle sobre sua produção.”

No modelo de acumulação ordinário, qualquer que seja a fase do capitalismo, os custos dos fatores de produção físicos permaneciam na mão do capital. Decerto, esses custos permanecem sendo suportados pelo capital na uberização, mas não mais integralmente.

O que mudou é que a variável de custo dos fatores de produção foi parcialmente retirada da equação como custo do capital, sendo mantidos os fatores de produção exclusivamente ligados ao poder de controle do capital sobre o trabalho

e o produto.

Poder-se-ia indagar se o custo retirado da equação deixou de existir em face do avanço tecnológico observado ou apenas restou deslocado, alocado em outro lugar. O que se observa, apesar de não constar mais expressamente na equação, é que referidos custos ainda existem; contudo, eles estão implícitos e alocados em outra posição. Os custos deixaram a equação do capital e receberam uma nova roupagem através da propaganda neoliberal, sendo suportados pelo próprio trabalhador.

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. (ANTUNES, 2018, p. 31)

Para o capital, esse deslocamento de custo desonerou sua planilha na medida em que passou a ser do trabalhador. Mas como o trabalhador aceitou ordeiramente essa situação?

Ora, foi aceito porque o custo foi camuflado de oportunidade para o trabalhador ter seu próprio negócio, transformando-se no próprio capital, empreendendo e suportando, a partir de uma atitude positiva de acreditar que tem o controle sobre seu negócio. Contudo, como é demonstrado nesta pesquisa nos tópicos seguintes, esse discurso não transmutou o trabalhador em capital; muito pelo contrário, tornou-o ainda mais dependente e explorado pelo real capitalista, o dono do algoritmo.

Cabe consignar que o capital manteve sob sua responsabilidade os custos dos fatores de produção que dizem respeito ao controle sobre os trabalhadores e sobre a produção da riqueza. E a razão é simples: esse fator é imprescindível para que o capital perpetue a exploração dos trabalhadores.

Como exemplo, pode ser citado o caso da empresa que deu nome ao particular modelo de acumulação, a UBER INC., a qual é proprietária de um algoritmo que serve de ferramenta para promover o encontro da necessidade de

transporte das pessoas da sociedade e os prestadores de serviços (motoristas – trabalhadores uberizados).

Uma empresa que promove o transporte, apesar de não se reconhecer como tal, leva milhares de motoristas a prestar serviços de transporte à sociedade, sendo que nenhum dos veículos é de sua propriedade, sendo todos mantidos integralmente pelos trabalhadores. Veja os requisitos mínimos dos veículos exigidos por essa empresa:

UberX:

Qualquer veículo com todos estes requerimentos:

Veículos com no máximo 10 anos de fabricação ou conforme regulamentação do município. 4 portas e 5 lugares. Ar Condicionado. Em função da regulamentação municipal, veículos com mais de 8 anos de fabricação não estão recebendo solicitações de viagens apenas no município do Rio de Janeiro. Veículos com 9 e 10 anos de fabricação seguem podendo fazer viagens normalmente nas demais cidades da região metropolitana. Não são aceitos, em nenhuma categoria, carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Também não aceitamos veículos adesivados, plotados, sinistrados e com alteração no sistema de suspensão ou freios. Infelizmente, não podemos abrir nenhuma exceção. (UBER, 2022).

Uber Comfort:

Melhores carros e experiência premium

Para receber viagens Uber Comfort, os motoristas parceiros devem atender, além dos requisitos para o UberX (veículo com ar condicionado, 4 portas e no mínimo 5 lugares), alguns requisitos adicionais, que podem variar de cidade para cidade, levando em consideração o cenário e contexto de cada local.

Requisitos:

Mínimo de 100 viagens completas em qualquer categoria de viagem Uber, com exceção de viagens Uber Eats. Dirigir um veículo de modelo e idade veicular elegível ao Uber Comfort. Média de avaliações dadas pelos usuários mínima a depender da cidade: 4,85: Brasília, Caxias do Sul, Curitiba, Joinville, Londrina e Porto Alegre. 4,80: Demais cidades com Uber Comfort disponível. (UBER, 2022).

Por outro lado, o controle, realizado pela tecnologia do algoritmo permanece nas mãos do capital. E esse controle é tamanho sobre o trabalhador que impõe, inclusive, o patamar de custo que o prestador do serviço deve suportar, uma vez que exige do trabalhador especificidades mínimas da ferramenta de trabalho: no caso do exemplo, do veículo (entre outros custos suportados), sob pena de simplesmente vedar o seu ingresso na plataforma.

Assim, o conceito de Franco e Ferraz (2019), acima transcrito, alerta que o trabalhador estará sob uma forma de subsunção ao capital, no caso ainda mais exploratória, servindo muito bem às ciências sociais o referido conceito para enquadrar bem o fenômeno da uberização.

3.4 A natureza jurídica da uberização

Para se encontrar a natureza jurídica de um fenômeno, Delgado (2015) informa que se deve definir de maneira precisa o fenômeno e classificá-lo entre as figuras jurídicas semelhantes, contrapondo-as com o instituto estudado para localizar sua posição no sistema.

A pesquisa acerca da natureza de um determinado fenômeno supõe a sua precisa definição – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua classificação, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos. Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza.

Encontrar a natureza jurídica de um instituto do Direito (ou até de um ramo jurídico, como o Direito do Trabalho) consiste em se apreenderem os elementos fundamentais que integram sua composição específica, contrapondo-os, em seguida, ao conjunto mais próximos de figuras jurídicas (ou se segmentos jurídicos, no caso do ramo justralhista), de modo a classificar o instituto enfocado no universo de figuras existentes no Direito.

É “atividade lógica de classificação”²⁰, pela qual se integra determinada figura jurídica no conjunto mais próximo das figuras existentes no universo do Direito, mediante a identificação e cotejo de seus elementos constitutivos fundamentais. (DELGADO, 2015, p. 82)

A essência da uberização pode ser retirada do próprio conceito social discutido no item anterior desta pesquisa, sendo um modo peculiar de acumulação capitalista. Para o Direito, e sob o ponto de vista do trabalhador, pode-se definir a uberização como uma relação em que o trabalhador presta uma atividade para terceiros, implementando o negócio do capital. Assim, estamos diante de uma relação de trabalho fixada entre a empresa detentora do algoritmo e o trabalhador.

Cumprir firmar que a referida relação de trabalho ocorre para o capital, em benefício próprio, com a prestação de serviços a terceiros, como no caso de serviços de transportes prestados para a população por meio da utilização da plataforma criada pela UBER Inc., por exemplo.

Apesar de, em um primeiro momento, parecer que a relação de trabalho ocorre entre o consumidor do transporte ou do serviço do aplicativo e o trabalhador, a realidade é que essa relação complexa pode ser dissecada em ao menos duas outras: a relação entre o consumidor e a empresa proprietária do algoritmo, sendo contratado os serviços disponíveis na plataforma; e a relação entre a empresa

²⁰ A expressão é de SILVA, Antônio Álvares da. Direito Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979. P. 144, que, a propósito, traça, nessa obra, rico contraponto entre definição jurídica e natureza jurídica.

uberizada e o trabalhador, o qual efetivamente cumpre a contratação da primeira relação.

Firmando a essência do fenômeno analisado como uma relação de trabalho, cabe identificar em que relação de trabalho a uberização se encaixaria, partindo do pressuposto de que a uberização é um aprofundamento do modelo flexível de acumulação de capital e, não, um novo modelo. A título de exemplo, podemos citar várias figuras de relação de trabalho, como a relação de emprego (trabalho protegido), a relação autônoma, trabalho eventual, estágio, cooperativismo, trabalho avulso e voluntário.

Entre todas as modalidades de relação de trabalho, a uberização se aproxima de duas em especial: a relação de emprego e o trabalho autônomo. Porém, antes de prosseguir, é prudente estabelecer as diferenças e semelhanças entre estes dois tipos de relação de trabalho para que se possa classificar a uberização em uma delas.

3.4.1 A relação de emprego

A relação de emprego se caracteriza pelo conjunto da ocorrência de cinco elementos fáticos-jurídicos que, se presentes no fenômeno, configuram esse tipo de trabalho protegido. São eles: a prestação do serviço por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica ao capital.

Referidos elementos decorrem da norma inserida nos artigos 2º e 3º da CLT:

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, 2022)

Os elementos caracterizadores da relação de emprego são elementos fáticos que o direito apreendeu e reconheceu como existentes nessa relação. Assim, temos um trabalho prestado por pessoa física, com as características da pessoalidade, ou seja, uma máquina não pode ser considerada um empregado, nem o serviço pode ser realizado por qualquer um.

Quanto à onerosidade, ele pode ser encontrado nos dois artigos de lei

apontados, quando informam que o empregador contratará mediante salário e o empregado trabalhará para essa contraprestação. Assim, o trabalho gratuito não pode ser considerado para o presente caso.

A não eventualidade consta expressamente na norma e significa, de maneira simples, que a prestação de serviço deve ser recorrente no tempo; o trabalho deve ter caráter de permanente (ainda que por curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2015, p. 303).

Por fim, a subordinação, a qual deve se limitar à jurídica, em contraponto da subordinação subjetiva, a qual caracterizava a relação de trabalho odienta da escravidão e servidão.

A subordinação jurídica, como elemento da relação de emprego, é extraída do artigo 2º acima transcrito quando a norma nos informa que a atividade econômica será dirigida pelo capital, o empregador. Nesse momento, a autonomia da vontade do trabalhador será limitada em razão do poder do empregador capitalista para dar contornos ao que o empregado deve ou não fazer em relação à atividade econômica desenvolvida.

A subordinação, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação de serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro do limite legal. (GARCIA, 2015, p. 73)

Paulo Colin define a subordinação jurídica como “um estado de dependência real criado pelo direito de o empregador comandar, dar ordens”, donde nasce a obrigação de correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. (COLIN, 1971 apud BARROS, 2007, p. 260)

Assim, para ser considerado empregado, um trabalhador deve estar diante desses cinco elementos fáticos-jurídicos. Constatados os elementos no plano dos fatos, ainda que documentos tentem revelar outras modalidades de forma de trabalho, para o Direito a relação será de emprego, trabalho protegido.

3.4.2 O trabalho autônomo

O trabalho autônomo, por sua vez, também possui grande parte dos elementos fáticos-jurídicos descritos na relação de emprego, estando muito próximo dessa figura jurídica.

O elemento diferenciador principal, que falta ao trabalhador autônomo, é a subordinação jurídica. Em alguns casos, verifica-se a falta, também, do elemento fático-jurídico da personalidade, mas com menor expressividade para a diferenciação das figuras jurídicas em comento.

O trabalhador autônomo dirige sua prestação de serviço, não dependendo da direção de outras pessoas e estando desligado de uma figura hierárquica determinada.

Nascimento (2010) conceitua o trabalhador autônomo como “aquele que não transfere para o terceiro o poder de organização de sua atividade.” Por conseguinte, o trabalho autônomo pode assim também ser determinado, sendo aquele em que o prestador de serviço apresenta o poder de decisão sobre sua atividade.

Cumpra salientar que a autonomia deve ser verificada não somente em sua concepção clássica (ausência de poder diretivo direto), mas também de forma mais abrangente. Isso porque, muitas vezes, aparente relação autônoma se mostra subordinada a uma superestrutura, pois a direção dos afazeres do trabalhador, ainda que indiretamente, não é comandada pelo próprio e sim por terceiros. Nesse caso, o aparente trabalho autônomo, em sua natureza, preserva uma total subordinação.

Assim, para ser trabalho autônomo, o poder de direção de seu negócio é exercido única e exclusivamente pelo trabalhador, decorrendo desse fato o próprio nome desse tipo de relação de trabalho.

3.4.3 Uberização – relação empregatícia x trabalho autônomo

Vistas as figuras próximas ao fenômeno pesquisado, cabe realizar a classificação do instituto contrapondo o modelo de uberização frente aos dois tipos de relação de trabalho. Avalia-se, então, cada elemento fático-jurídico em separado:

a. Prestação de serviço por pessoa física – o serviço é prestado por um trabalhador, ser humano, que utiliza o algoritmo para prestar serviços a terceiros, concluindo-se pela presença desse elemento.

Diante da evolução tecnológica, ocorrem pesquisas em todo o mundo para que seja eliminado o ser humano da atividade, deixando a cargo da tecnologia a prestação dos serviços final, como no caso dos carros autônomos pesquisados por

várias empresas (por exemplo, Tesla e Scania) e institutos de pesquisa financiadas, inclusive, no Brasil pela FAPESP e CNPq.

Carros autônomos não se cansam, não se distraem, nem ficam bêbados. Eles prometem transformar a mobilidade urbana. Podem se movimentar sem motorista ao volante, sob o comando de um sistema de controle computacional interligado a sensores e equipamentos. Vão de um local a outro conforme a instrução do usuário. (SILVEIRA, 2015).

Do ponto de vista tecnológico, são maravilhas do desenvolvimento da humanidade. Contudo, do ponto de vista social, constata-se na história que o desenvolvimento não é implementado como um ganho para o trabalhador, mas para que o capital possa auferir ainda mais lucro.

E esse é o ponto a ser discutido: enquanto o trabalho permanecer exclusivamente como custo, a tecnologia será destinada a diminuí-lo ao mínimo; em outras palavras, servirá apenas para aumentar a exploração do trabalhador. A mudança de concepção urge para que os ganhos tecnológicos possam implementar o valor do trabalho humano, mesmo que isso signifique a manutenção ou o aumento de custo econômico para o capital e para a sociedade. Afinal, os trabalhadores são componentes massivos da própria sociedade.

Mas cabe salientar que o custo do trabalho na equação do capital não pode ser eliminado por completo, conforme a concepção de Marx (2008), posto que é do custo da exploração do trabalho que a mais-valia é retirada. Assim, o ser humano explorado no sistema capitalista nunca é eliminado por completo.

No mesmo sentido, o estudo coordenado por Ramos Filho (2010):

Na fábrica automática o trabalho vivo, o valor econômico do produto e o poder de compra baseado em salários tendem a zero, pois a automação abole os trabalhadores e, ao mesmo tempo, potenciais consumidores. Isso significa que a total automação não é benéfica ao sistema capitalista. Se não existirem postos de trabalho, apenas produção, não haverá mais quem explorar e, com isso, extinguir-se-á a criação do capital. (RAMOS FILHO, 2010, p. 129)

b. Não eventualidade – o trabalhador se liga recorrentemente à plataforma para ser possível a prestação dos serviços.

Cabe realizar uma digressão neste ponto. Poder-se-ia levantar a hipótese, na análise deste elemento, de que é liberalidade do trabalhador ingressar no aplicativo do algoritmo, podendo atuar eventualmente na plataforma.

Entretanto, tal hipótese não condiz com a realidade. O trabalhador pode livremente atuar de forma eventual na plataforma, mas caso não ingresse para o

trabalho constantemente, o algoritmo o retira do sistema, pois seria “entendido” que ele não quer ser um prestador de serviço uberizado.

A retirada unilateral do sistema pela proprietária do algoritmo impõe o trabalho não eventual. Assim, conclui-se que a única liberalidade do trabalhador não é de se ligar ao algoritmo e sim de se manter na relação uberizada ou não.

Portanto, observa-se que o elemento compõe a relação em análise.

c. Onerosidade – a intenção do trabalhador ao se ligar à plataforma uberizada é auferir ganhos econômicos para suportar a subsistência. E, em contraparte, a empresa paga pelos serviços prestados, ainda que não defina esse pagamento como salário. Então, presente o elemento.

d. Pessoalidade – tanto sob o ponto de vista do trabalhador, quanto o ponto de vista da empresa detentora do algoritmo, a função é exercida pelo trabalhador de maneira pessoal, apesar de ser impessoal para o cliente consumidor.

Qualquer trabalhador ligado ao algoritmo pode assumir a prestação do serviço; contudo, assumida referida prestação frente à plataforma e o consumidor, não mais pode ser substituído; quanto muito o trabalhador pode desistir de prestar o serviço (sob penalidades, inclusive de expulsão, se recorrente tal atitude) para dar lugar a outro trabalhador que assume a prestação pessoal do serviço.

Outro aspecto central da uberização: as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos, os quais nem sempre estão pré-estabelecidos ou esclarecidos para o trabalhador. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o trabalhador poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode acarretar seu desligamento. O mesmo ocorre com o cancelamento, ou seja, o trabalhador tem restringida a liberdade de realizar ou não a corrida. Dentre outros motivos elencados para o desligamento figura também a média de avaliação baixa, ou seja, se a multidão de consumidores-vigilantes avaliar o motorista abaixo da média da cidade, ele poderá ser desligado (Uber). (ABÍLIO, 2019, p. 3)

Outra perspectiva, que também confirma tal entendimento, decorre do fato de que as plataformas de algoritmo mantêm um rígido controle de cadastro e monitoramento dos trabalhadores, inclusive com o gerenciamento para qual determinado trabalhador é oferecido o serviço. Assim, a proprietária do algoritmo encaminha ou fornece a possibilidade de realizar a tarefa a determinado trabalhador ou outro, conforme sua única “vontade” (entre aspas, porque vontade tem o condão metafórico, tendo em vista que o algoritmo é escrito não somente para atingir a

vontade humana do seu proprietário, mas com específico critério de desenvolver um caminho que maximizará os ganhos do capitalista, exclusivamente).

O Código da Comunidade Uber²¹, norma disponível na própria página virtual da empresa, não deixa dúvida sobre a pessoalidade do tratamento do motorista pela Uber na prestação dos serviços de transporte. Se ele infringir qualquer norma traçada pela Uber, inclusive sobre a própria prestação de serviços de transporte, como se verá em tópico seguinte, o motorista poderá ser punido pessoalmente, em qualquer conta que mantenha no sistema.

Perder o acesso à Plataforma da Uber pode impactar a sua vida e seus negócios. Por isso, acreditamos ser importante ter normas claras que expliquem as circunstâncias que podem levar à perda do acesso à Plataforma da Uber. Ao violar qualquer termo do seu contrato com a Uber, ou qualquer termo ou política aplicável, inclusive este Código da Comunidade ou normas e políticas adicionais que a Uber venha a comunicar de tempos em tempos, você pode perder o acesso total ou parcial à Plataforma da Uber. Se você tiver mais de uma conta da Uber, como uma conta de usuário e uma de motorista parceiro, a violação do Código da Comunidade poderá levar à perda de acesso a todas as contas da Uber. (UBER, 2022)

Outro ponto de controle sobre o trabalhador, que demonstra a característica da pessoalidade, é qualidade do serviço prestado. A análise imediatamente após a prestação do serviço através da medição da satisfação pelos consumidores, coloca o caráter pessoal na prestação dos serviços, dando poder ao algoritmo de aumentar ou diminuir as tarefas do trabalhador em razão da qualidade atingida sob a perspectiva do cliente.

Cada cidade tem uma avaliação média mínima, pois pode haver diferenças culturais na maneira de as pessoas se avaliarem. Usuários e motoristas e entregadores parceiros que não atingirem a avaliação média mínima da cidade poderão perder, no todo ou em parte, o acesso à Plataforma da Uber. Avisaremos caso sua avaliação esteja se aproximando desse limite e poderemos compartilhar informações úteis, incluindo dicas reunidas entre a própria comunidade, para que você possa melhorá-la. (UBER, 2022)

Conclui-se, portanto, que este elemento também está presente na relação uberizada.

e. Subordinação – a existência desse elemento na relação uberizada traz muitas discussões e não há um posicionamento jurídico uníssono quanto a estar presente ou não.

Ao se considerar a presença ou não do elemento “subordinação”, a

²¹ UBER. Código da comunidade Uber. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 17 jul. 2022.

consequência será a definição da natureza jurídica da uberização (considerando-se que os demais elementos estão presentes): se é uma relação de emprego ou uma relação autônoma de trabalho.

Para se situar de maneira mais robusta, devemos aprofundar no que se entende por subordinação e compreender que existe tanto a subordinação tradicional como a estrutural.

A subordinação, na qualidade de elemento fático-jurídico da relação empregatícia, é limitada à sujeição jurídica, objetiva, e nunca uma sujeição pessoal, subjetiva. Como já visto, é o polo de contraposição do poder do empregador de dirigir a atividade empresarial e o trabalho a ser realizado; o dever do trabalhador de se sujeitar a esse poder. Essa perspectiva esclarece o que pode ser chamada de subordinação clássica ou tradicional.

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade do empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que existe ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2007, p. 260)

A subordinação estrutural, a seu turno, compreende a inserção do trabalhador na estrutura e dinâmica do empregador, ainda que não lhe preste serviços diretamente, mas fica submetido ao poder de controle dele. Delgado (2015) explicita muito bem o que é a subordinação estrutural:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nessa dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2015, p. 314)

Partindo do aprofundamento da definição do que é subordinação, deve-se analisar a relação uberizada para concluir se ela se enquadra no conceito de trabalho subordinado ou não. Para tanto, analisaremos as principais facetas da subordinação que podem ser encontradas na relação sociojurídica do fenômeno analisado.

Porém, antes de contrapor os pontos sensíveis da relação uberizada, no que tange à subordinação, cumpre destacar que a análise do fenômeno deste quesito será realizada de maneira singular frente aos demais tópicos desta pesquisa.

Para que a pesquisa possa ser realizada com mais concretude, a particularização do estudo, neste ponto, se faz necessária, tendo em vista que deve ser contraposta uma realidade específica frente aos tipos de trabalho, subordinado ou autônomo. Para tanto, será discutida a subordinação na empresa que deu nome ao fenômeno (Uber Inc.), com o intuito de estabelecer o menor espaço possível entre a realidade e a sua interpretação.

É certo que esse procedimento possibilitará alcançar conclusões mais concretas quanto ao caso particular. Contudo, sua generalização deverá ser confirmada em estudos e dialéticas de pesquisas próprias para que não se cometa equívocos de conclusão.

Inicia-se o referido exame pelo controle econômico da prestação dos serviços na empresa Uber Inc.

Todo trabalhador, subordinado ou autônomo, exerce a prestação do serviço com o intuito principal de auferir ganho econômico. Exceção quanto ao trabalho voluntário, no qual ressalta-se como centrais apenas os outros objetivos da prestação do trabalho.

As diferenças entre o ganho econômico auferido pelo trabalhador subordinado e o autônomo podem, em regra, ser averiguadas através da ciência de quem mantém o controle sobre os ganhos econômicos na relação. Esse controle pode ser desnudado examinando-se os seguintes aspectos: quem paga e a quem se paga, quem precifica a prestação dos serviços e quem detém o controle dessas etapas.

Quem paga e a quem se paga – no trabalho subordinado a figura do sujeito ativo no ato de pagar ao trabalhador é o empregador, tendo em vista que ele é o capital e o detentor do poder econômico capaz de antecipar os custos da produção para receber o preço do produto final.

No trabalho autônomo, quem paga o prestador de serviço ou a mercadoria é quem a recebe; é o cliente, o consumidor. O trabalhador autônomo é o beneficiado direto pela prestação dos serviços na totalidade do preço cobrado.

No sentido acima exposto sobre quem paga ou a quem se paga, em tese,

parece fácil concluir se certo trabalho é subordinado ou não. Contudo, a tecnologia não permite essa clareza no caso concreto. Isso porque a velocidade de implementação e transferência de valores é tão grande que sai da percepção comum, podendo ser camuflada de diversas maneiras.

Muitas vezes o caminho do dinheiro se confunde em todas as suas etapas, sendo complexo definir seu caminho e o tratamento dado pelas partes da relação.

Assim, para saber exatamente quem é responsável pelo pagamento, deve ser analisado quem detém o controle sobre a operação de pagamento. Somente assim poder-se-á identificar a correta relação entre pagamento e serviço prestado.

Do controle do pagamento – a velocidade de troca de mercadoria, produção do produto e pagamento se tornou tão grande que as relações parecem se confundir em uma relação complexa trilateral, empresa Uber, motorista e consumidor.

O aprofundamento do modelo de acumulação flexível, após a implementação do Toyotismo (produção por demanda), no qual está inserida a uberização, aproximou sobremaneira o consumo da mercadoria e do serviço à produção, deixando turvo o papel dos componentes dessa relação, tornando confuso, no caso da Uber, se o consumidor paga ao motorista ou à Uber por esse serviço de transporte.

Contudo, como anteriormente já exposto, a relação complexa da uberização pode ser dividida em duas mais simples, as quais expõem as relações tradicionais do sistema capitalista. A primeira entre o capital e o consumidor e, a segunda, entre o capital e o trabalho.

Separadas as relações, cumpre analisar quem paga a quem. A empresa uberizada de transporte, a Uber Inc., atende a qual demanda do consumidor? Em sua percepção ou em seu discurso, ela oferece uma solução tecnológica para seus clientes que facilitaria a mobilidade dentro e fora dos centros urbanos. Mas será que é esse serviço que ela oferece?

O consumidor adquire (executa o *download*) o aplicativo do Uber em seu celular com o fim único de conseguir se transportar de um lugar para outro. Essa aquisição é gratuita e independe de efetiva contratação de serviços de transporte. Até então, tal fato fortalece o discurso da empresa Uber, tendo em vista que houve a aquisição do produto tecnológico. Contudo, como entender a aquisição de um produto tecnológico, produzido no sistema capitalista, de maneira gratuita? Houve

uma doação da empresa Uber ao consumidor? Obviamente que não, pois a empresa não sobreviveria no tempo sem a mais-valia.

Neste ponto, o discurso da Uber começa a perder a consistência, tendo em vista que a empresa nada cobra para a aquisição do produto tecnológico, em clara demonstração de que a ferramenta tecnológica é apenas mais um fator de produção da empresa.

Essa gratuidade indica, também, que a relação jurídica entre o consumidor e a Uber não encontrou seu fim; a história de ambos ainda não terminou, pois a demanda do consumidor ainda não foi atendida. O consumidor quer contratar um serviço de transporte através da plataforma e assim o faz. O consumidor pretende contratar os serviços de transporte da Uber.

Por sua vez, ao ser solicitado um serviço de transporte, a Uber informa ao consumidor o valor do produto que o atende. O consumidor, aceitando o valor, continua navegando na plataforma até que a Uber firma finalmente o contrato de transporte, oferecendo um motorista para transportar o cliente de determinada localização até outra.

Do ponto de vista do consumidor, este motorista prestará o serviço em nome da Uber, pois é um trabalhador cadastrado em sua plataforma. Do ponto de vista da Uber, internamente, na relação com seus motoristas, ela oferece a demanda solicitada pelo consumidor para seus motoristas, de acordo com os parâmetros estabelecidos no algoritmo da própria empresa. Assim que um dos motoristas cadastrados aceitar o transporte, a demanda deixa de ser oferecida.

Ao contratar o transporte pela Uber ou da Uber, o consumidor sabe o valor que deve pagar pelo transporte, porém não sabe qual trabalhador prestará referido serviço. Mas isso não importa, pois a contratação é da empresa Uber e não do motorista tal ou qual. O sistema de tecnologia serve como ferramenta da contratação dos serviços de transporte, do qual a empresa Uber não é remunerada diretamente, sendo apenas um dos componentes do custo de produção para se atingir a mais-valia. O produto oferecido à sociedade pela Uber, portanto, é realmente o serviço de transporte.

Voltando ao pagamento, este é realizado para a Uber no próprio aplicativo através de sistema eletrônico, ou mesmo através de dinheiro ao motorista que o recebe não em seu nome, mas em nome da Uber, restando realizar um encontro de

contas por meio de outras tarefas executadas pelo motorista para a empresa.

O trabalhador uberizado recebe o valor que corresponde à tarefa realizada após o processamento do pagamento do consumidor à Uber, mas somente depois da empresa fazer eventuais descontos que entende devidos. Isso ocorre tão rápido que, para a percepção humana, o pagamento ao motorista foi realizado imediatamente, gerando uma falsa impressão de que foi pago pelo consumidor, sem qualquer tratamento do pagamento pela empresa Uber, o que de fato é irreal.

O controle da operação está na mão da Uber, que recebe pelos serviços demandados através do próprio aplicativo. Quando não recebe diretamente, tem o poder frente ao motorista de efetuar todos os descontos no encontro de contas realizados no próprio sistema.

A título de exemplo, no próprio endereço eletrônico da Uber, em sua página oficial, a empresa oferece serviços para locadoras de veículos alugarem através da plataforma para o motorista uberizado, indicando como vantagem a possibilidade que a empresa tem de reter, diretamente do salário do trabalhador e antes do pagamento, o aluguel e eventuais multas.

Aluguel através da Plataforma Uber. Retenção do aluguel pela plataforma. À medida em que o motorista realizar viagens, o valor do aluguel é retido de forma automática diretamente dos ganhos do motorista parceiro. (...) Cobranças extras como multas de trânsito e danos aos veículos feitos via sistema e descontadas diretamente dos ganhos dos motoristas parceiros. (...) Somente motoristas aprovados no rigoroso processo de checagem de segurança da plataforma Uber. (UBER, 2022)

Diferentemente do marketing da Uber, os ganhos são efetivamente pagos pela empresa e não pelos consumidores, estando nas mãos da Uber a possibilidade de efetuar qualquer desconto que entender que deva.

E mais, reforça referido entendimento a própria precificação do valor do transporte, como se demonstra abaixo.

A precificação do serviço – pressupõe-se que o valor da prestação de serviços em um trabalho autônomo seja realizado pelo próprio trabalhador. É certo que, em alguns casos, como os de balcão de commodities, a precificação é realizada diretamente pelo próprio mercado, aqui se entendendo qual o valor que os consumidores estão dispostos a pagar frente à oferta e procura.

Porém, serviços de transportes singulares, para particulares também singulares, não estão adstritos a essas regras de maneira tão direta, apesar de

sofrerem sua ingerência de forma indireta. Ou seja, o mercado de transporte impõe uma álea de preços que serão suportados pelos consumidores, mas isso não quer dizer que o mercado determina o exato preço do transporte a ser executado pelos motoristas uberizados.

Assim, em tese, caso os trabalhadores uberizados fossem apenas utilizadores de tecnologia da Uber, como a empresa quer fazer crer, para prestar serviços a consumidores que também utilizam referidas tecnologias, eles deveriam ter o poder e o controle de cobrarem o valor que entenderem pelos seus serviços, dentro da faixa de preços que o mercado aceita pagar e desde que encontre algum consumidor disposto a remunerar os respectivos serviços postos à disposição.

Definitivamente, não é o que se verifica na realidade. Quem precifica o valor é a Uber, através de seu algoritmo, que, após analisar inúmeras variáveis, “entende” que a demanda solicitada deve alcançar determinado valor para que a empresa alcance a mais-valia através da prestação do serviço solicitado, por meio dos motoristas cadastrados em seu sistema.

Em momento algum, foram consideradas as variáveis intrínsecas de cada motorista, não havendo como entender que este detém algum controle sobre a precificação da prestação do seu serviço.

Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo. (ABÍLIO, 2019, p. 3)

A fórmula exposta por Marx (1999), na relação capital/trabalho, age com muita transparência no caso, indicando que o trabalho prestado é apenas uma variável de custo na equação capitalista, sendo apenas processada com mais sofisticação, através de um algoritmo.

E mais: além de precificar o valor dos serviços prestados, a empresa Uber determina unilateralmente quais as penalidades que entende ocorridas, diminuindo os valores dos ganhos auferidos pelos motoristas. Tal fato é um avanço ostensivo contra as proteções salariais previstas na legislação brasileira. Veja o que o próprio regulamento da Uber informa sobre as taxas de cancelamento dos serviços que o motorista está adstrito:

O que é a taxa de cancelamento? A taxa de cancelamento é o percentual de viagens que o motorista parceiro cancelou depois de ter analisado os detalhes e aceitado a solicitação.
Como ela é calculada. A taxa de cancelamento é calculada dividindo-se o

número de viagens canceladas pelo parceiro pelo número de viagens aceitas. O cálculo considera os últimos 30 dias em que o parceiro utilizou o aplicativo. (UBER, 2022)

Assim, ao se analisar em conjunto as questões sobre quem paga ou a quem se paga, sobre quem precifica e quem detém o controle dessas etapas, conclui-se que a Uber mantém o total controle econômico da prestação dos serviços. Desta maneira, sob este aspecto, a subordinação está presente na relação entre a Uber e o motorista cadastrado em seu sistema.

Mas a subordinação pode ser verificada, também, sob a análise de outras perspectivas: a do controle sobre a liberdade do trabalhador de prestar ou não os serviços de transporte e a do poder disciplinar da empresa.

Afirmou-se anteriormente que, do ponto de vista da Uber na relação com seus motoristas, a empresa oferece a demanda solicitada pelo consumidor aos seus motoristas, de acordo com os parâmetros estabelecidos no algoritmo da própria empresa. Assim que um dos motoristas cadastrados aceitar o transporte, a demanda deixa de ser oferecida.

Essa afirmação pode parecer que estamos lidando com uma contratação de trabalho autônomo, em um primeiro momento, pois poderia ser entendido que a empresa Uber foi ao mercado procurar alguém que poderia prestar um serviço a um cliente seu (consumidor do serviço de transporte), de maneira terceirizada. Essa relação tem sustentação legal após a implementação das reformas na legislação trabalhista de 2017, posto que autorizou, em uma interpretação meramente literal, às empresas contratarem serviços de terceiros para promover sua atividade fim.

Essa visão neoliberal maximizou ao extremo as possibilidades de terceirização da mão de obra, promovendo ainda mais a exploração do trabalhador, que viu seus direitos sociais ainda mais precarizados.

Contudo, a interpretação do instituto da terceirização encontra limites tanto na ordem jurídica nacional, a Constituição Federal, quanto na ordem jurídica internacional, o que desqualifica o entendimento desenfreado pela possibilidade de terceirizar serviços a ponto de degradar a natureza social do trabalho.

Essas duas modificações mais impactantes da Lei da Reforma Trabalhista - bastante afinadas, aliás, ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação -, contudo, não podem prevalecer no contexto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos preceitos legais enfocados. Conforme já exhaustivamente exposto neste item VIII deste Capítulo IV, a

matriz constitucional de 1988 e a matriz internacional imperativa no ordenamento jurídico brasileiro, que fixam os parâmetros para a interpretação de regras de legislação ordinária no País, não absorvem a ideia de terceirização desenfreada, sem peias, absolutamente descontrolada. (DELGADO, 2017, p. 219)

Assim, não deve ser entendido que o trabalhador uberizado é contratado pela empresa detentora de algoritmo como terceirizado. Ressalte-se, no entanto, que a empresa uberizada não sustenta tal fundamento, o qual somente foi trazido à discussão diante da afirmativa realizada no tópico anterior.

O que deve ser analisado é o discurso da empresa Uber, que se coloca fora da relação jurídica de transporte e da relação trabalhista. Para a empresa, ela somente fornece a tecnologia capaz de ajudar as partes: uma, a prestar os serviços; e, a outra, a ser atendida em sua demanda.

Contudo, para colocar à prova referido argumento da Uber, cabe analisar, entre outros aspectos, os da liberdade do trabalhador ao prestar os serviços para ou pela Uber e do controle do tempo de prestação de serviços, bem como da existência do poder disciplinar pela empresa. Isso porque, se a liberdade do trabalhador estiver mitigada pelo controle da Uber ou se houver poder disciplinar exercido pela empresa contra o trabalhador, o fundamento de estar fora da relação jurídica cairia por terra, tendo em vista a intrínseca relação de subordinação existente.

Quanto ao controle sobre prestar os serviços ou não: ao motorista da Uber, quando está ligado ao sistema, são oferecidas demandas de trabalhos solicitadas pelos consumidores dos serviços de transportes.

Primeiramente, cumpre discutir se o motorista uberizado tem a liberalidade de não se conectar, ou se conectar em tempo determinado exclusivamente pela sua própria vontade.

Pressupondo que a Uber é fornecedora de tecnologia, bastar-se-ia contratar a referida plataforma para que a relação jurídica tivesse início, meio e fim, não podendo haver ingerência da empresa sobre a necessidade de permanecer conectado ao sistema. Entretanto, não é o que se observa, e nem poderia ser, uma vez que a Uber auferes seus ganhos explorando o trabalho dos motoristas cadastrados.

Apesar do regulamento da Uber nada dispor sobre tal assunto, a ocorrência do desligamento é fato notório entre os motoristas cadastrados no sistema. Caso deixe de se conectar por um período determinado, qualquer que seja o tempo desse

período – dias, meses ou ano – algum momento ele será excluído do sistema, sendo compreendido pelo algoritmo que o prestador de serviços não teria interesse em continuar sendo um trabalhador uberizado.

Todavia, essa compreensão tem o condão de atender apenas ao anseio do capital, que trata o trabalhador como um custo na relação capital/trabalho, haja vista que o motorista pode, sim, ter interesse em se conectar uma vez por ano (por exemplo), somente para prestar um serviço. Esse perfil de trabalhador não atende aos interesses do capital que traça medidas de trabalho bem definidas, através do algoritmo, para alcançar determinada mais-valia. Para o trabalhador resta apenas o “privilégio” de prestar serviços para a referida empresa, caso cumpra todos os requisitos exigidos dele.

Noutro sentido, ser excluído do sistema poderia ser apenas uma política de administração de dados cadastrais proposto pela empresa Uber. Contudo, esse entendimento não pode prevalecer, tendo em vista que o desligamento é uma verdadeira penalidade, posto que o trabalhador fica sujeito à restrição de novo cadastro. Então, não se trata de retirar do sistema aquele que não o utiliza, mas sim de impedir que trabalhadores que não cumprem o trabalho mínimo (trabalho mais sobretrabalho – na concepção de Marx), permaneçam na empresa prestando serviços.

Todas essas normas não estão expressas nos contratos firmados com os trabalhadores uberizados. E nem poderiam, pois senão a empresa estaria confessando juridicamente a real atividade econômica que exerce, qual seja, serviço de transporte. A Uber, entretanto, deixa expresso no regulamento que sua licença de utilização pode ser revogada a qualquer tempo unilateralmente, utilizando-se desse dispositivo para viabilizar seus atos punitivos.

Referidas atitudes da empresa não demonstram outra coisa senão o controle que mantém sobre a possibilidade de o trabalhador exercer a atividade dentro da plataforma.

No que tange ao aspecto de estar conectado e recusar as demandas trazidas pelo algoritmo, também não é diferente. Os motoristas podem recusar demandas oferecidas pelo sistema, mas se tal prática se configurar em uma constante, ou ser recorrente com parâmetro traçado pelo algoritmo, o sistema passa a não oferecer os pedidos de transportes para ele, chegando ao ponto de excluí-lo

do sistema.

Em qualquer circunstância, a empresa Uber cobra taxa de cancelamento que é estabelecida pelo percentual de viagens canceladas dividido pelo percentual de viagens aceitas, o que nada mais é do que uma penalidade por um comportamento contrário ao que o capital determinou.

As regras de conduta do usuário da plataforma não deixam dúvidas quanto ao controle exercido pela empresa proprietária do algoritmo. A empresa se esforça para justificar o controle alegando que referidos atos prejudicam toda a comunidade de usuários e, portanto, serão coibidos. Contudo, nesse momento, o exercício do poder de direção da atividade é transparente. Mas não somente ele, pois o poder disciplinar salta aos olhos diante das taxas cobradas por cancelamentos de prestação de serviços, valores que naturalmente são pagos em benefício da empresa.

E mais, se o motorista uberizado continuar com atos de cancelamento de demandas oferecidas e/ou aceitas na plataforma, ele será fatalmente retirado do sistema pelo algoritmo, sendo impedido de prestar seus serviços neste ambiente.

Informações importantes sobre a taxa de cancelamento. Na Uber, o cancelamento de viagens é um direito tanto do motorista parceiro quanto do usuário, mas, para o funcionamento equilibrado da plataforma para todos, é fundamental que esse recurso seja bem utilizado. O abuso no cancelamento de viagens já aceitas prejudica negativamente toda a comunidade: de um lado, impede que outros motoristas parceiros gerem renda atendendo as mesmas solicitações de viagens canceladas, e, por outro, deixa usuários esperando mais tempo ou até desistindo da solicitação. O abuso do recurso de cancelamentos de viagens configura mau uso da plataforma e, por representar uma violação ao Código da Comunidade Uber, consequentemente pode levar à desativação da conta e a não elegibilidade de participar de promoções exclusivas. (UBER, 2022)

Como se depreende da própria norma da empresa Uber, além de ser punido em seus ganhos, o motorista corre o risco de não participar de promoções para aumento de seu salário, bem como poderá ser simplesmente desligado, sem a possibilidade de retorno à plataforma. O que é isso senão controle integral da atividade do motorista dentro da plataforma?

Percebe-se sobre a realidade do que ocorre dentro do sistema uberizado, ao menos no caso da empresa Uber, é a de que o capital mantém controle total sobre a atividade do prestador de serviços que trabalha no sistema, exercendo seu poder de direção, fiscalização e de penalização caso o motorista adote conduta diferente das expectativas traçadas para o exercício da função.

Salienta-se que não se trata de valorar se a penalidade é justa ou não. Em uma empresa que informa ser fornecedora de tecnologia, não poderia haver a fiscalização do trabalho de transporte prestado, caso este serviço fosse realizado de maneira autônoma, como quer fazer crer a empresa. A autonomia pressupõe a liberdade de prestar serviço; como, quando e onde o trabalhador desejar, desde que tenha um cliente para tanto.

Analisando sob mais essa perspectiva, conclui-se que há subordinação entre o trabalhador uberizado e a empresa proprietária do algoritmo.

Por fim, analisa-se um último aspecto da relação que pode revelar ou reforçar a constatação da ocorrência de subordinação, qual seja, se há ingerência sobre a própria prestação dos serviços de transporte.

Partindo-se do discurso da empresa Uber, a qual expõe que presta serviços de tecnologia para facilitar a mobilidade do transporte de pessoas e mercadorias, cabe investigar se a prática condiz com a referida alocação, se a empresa Uber mantém alguma ingerência sobre a prestação de serviços de transporte em si.

A fonte de investigação para a pesquisa deste tópico foi realizada a partir da análise do Código da Comunidade Uber, disponível no sítio eletrônico da empresa.²²

Com a simples leitura desse código de normas, verifica-se que a ingerência é realizada sobre todos os aspectos da prestação de serviço de transporte, desde a aceitação até a finalização do transporte, havendo normas inclusive para o período posterior ao transporte, como no caso de objetos esquecidos nos veículos.

As normas regulamentares de serviço, conduta típica de empresas frente aos seus empregados, tem o intuito de fazer com que o produto final seja o esperado pelo capital, para ser entregue ao consumidor de maneira que este venha a sentir total satisfação na aquisição e venha a consumi-lo novamente.

O regulamento da empresa²³ é abrangente quanto aos aspectos que pretende controlar: qualidade do serviço de transporte, conduta dos motoristas, modo de condução dos veículos, entre outros aspectos da prestação do serviço.

O Código avaliado inicia-se com normas gerais de conduta, tais como: trate todas as pessoas com respeito, contribua para a segurança de todos e cumpra a lei. Depois, adentra à proibição de condutas indesejadas como contato físico, violência e

²² Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em 17 jul. 2022.

²³ UBER. Código da comunidade Uber. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 17 jul. 2022.

má conduta sexual, determinando que o motorista se abstenha de realizar vários tipos de condutas específicas.

Todos nós gostamos que nosso espaço pessoal e nossa privacidade sejam respeitados. É permitido conversar. Porém, não comente sobre a aparência de ninguém nem pergunte se a pessoa é comprometida, por exemplo. A Uber proíbe qualquer tipo de violência (física ou verbal) e má conduta sexual. Violência e má conduta sexual se referem a contato ou comportamento sexual sem consentimento explícito da outra pessoa.

Todos devem ter a privacidade e o espaço pessoal preservados. A lista a seguir apresenta apenas alguns exemplos de conduta inapropriada durante o uso do aplicativo para viagens ou entregas.

Não faça perguntas íntimas (por exemplo, se a pessoa é comprometida ou qual é a orientação sexual dela)

Não comente sobre a aparência de ninguém (por exemplo, “elogios” ou comentários depreciativos)

Não faça comentários ou gestos explícitos (por exemplo, xingamentos ou sinais obscenos e/ou sugestivos, como olhares insistentes)

Não paquere (por exemplo, flerte sugestivo não verbal ou muita proximidade física)

Não exiba materiais indecentes (por exemplo, objetos, adesivos ou fotos com conotação sexual)

A Uber tem uma regra que proíbe qualquer tipo de comportamento, prática sexual ou ato obsceno, independentemente de você conhecer a pessoa ou ela consentir. (UBER, 2022)

Por óbvio, condutas ilegais devem ser coibidas em qualquer ambiente. Contudo, se o trabalho é autônomo, não é papel da Uber determinar tal fato. Mas, ainda que se entendendo que este ato é um dever cívico de cidadania, para que a sociedade funcione melhor, podemos destacar exemplos que extrapolam esse dever de todos, configurando-se como ingerência no trabalho prestado na plataforma. Exemplo disso, a contrário senso, é a permissão do Código da Uber que informa que o motorista pode conversar com o cliente, sendo imposta como norma autorizativa que não levará à penalização pela plataforma.

No que tange aos fatores de produção, a empresa Uber, além de exigir especificidades mínimas para as ferramentas de trabalho do motorista (os quais deveriam ser custeados pela empresa), determina que a prestação de serviços não pode ser realizada com outro meio instrumental disponível do trabalhador, devendo apenas se valer da ferramenta pré-cadastrada e aprovada pelo sistema.

De acordo com a normativa da empresa, Uber (2022), é determinado expressamente que *motoristas e entregadores parceiros só podem usar veículos cadastrados*. E mais, alega que *para ser oferecido informações mais precisas, o parceiro deve comunicar sempre as atualizações nos dados do seu veículo e da sua documentação*.

Caso o serviço fosse realmente autônomo, tal ingerência seria inadmissível, uma vez que as ferramentas de trabalho do prestador de serviços dizem respeito a ele e ao seu consumidor. A prestação de seus serviços decorria da livre iniciativa e liberdade individual, sendo a intromissão da empresa Uber um ilícito civil.

Assim, mesmo que a empresa sustente que referido controle é para a segurança dos usuários ou para que haja prosperidade da empresa frente a eventuais concorrentes, os fatos demonstram clara intervenção na atividade do prestador de serviço uberizado, de modo a impor a subordinação ao trabalhador na execução do serviço de transporte.

Não é diferente quando se aprofunda na análise do controle da prestação de serviços em si. A empresa detentora do algoritmo, além de monitorar e manter uma política de avaliações realizadas pelos consumidores, fiscaliza os prestadores de serviços no caso de algum acidente, em franco controle do transporte realizado, ao dispor em suas normas que *nós (a empresa Uber) analisamos relatos de acidentes que tenham ocorrido durante uma viagem ou entrega, assim como outros relatos que possam indicar distração, descuido ou negligência na direção.* (UBER, 2022)

E, assim, segue todo o texto do Código em questão. Ele traduz normas a serem cumpridas pelos motoristas uberizados e demais usuários da plataforma tecnológica, o que já atrai a conclusão sobre a subordinação do trabalho.

Porém, antes de finalizar este tópico, cabe demonstrar que o controle realizado pelo capital é tamanho que a empresa proíbe que seus usuários prestem serviços fora da plataforma, caso assim queiram. Esse controle vai para além da subordinação inerente à figura do empregado, sendo realizada uma ingerência da empresa na vida particular do motorista uberizado – tudo sob um discurso de preservar a segurança dos usuários do sistema. Veja a transcrição do trecho em que a norma da empresa Uber veda que o motorista preste serviços fora do sistema.

Para maior segurança nas viagens, são proibidas viagens fora da plataforma. A lei proíbe viagens com aceno na rua durante o uso da Plataforma da Uber. Por isso, nunca solicite nem aceite pagamentos fora dela. Os usuários não devem solicitar aos motoristas parceiros viagens fora da Plataforma da Uber. Para pagamentos em dinheiro, usuários do app da Uber precisam ter a quantia correta em mãos para cobrir o custo da viagem ou da entrega. Motoristas e entregadores parceiros, por sua vez, precisam pagar a taxa de serviço da Uber referente a pagamentos em dinheiro dentro do prazo. (UBER, 2022)

Como fartamente demonstrado através do próprio código da Comunidade

Uber, elaborado unilateralmente pela empresa detentora do algoritmo, o controle sobre o trabalho prestado pelo motorista dito parceiro, não deixa dúvida quanto à subordinação que lhe é imposta na prestação dos serviços através da plataforma da empresa.

Assim, a conclusão a que se chega quanto à classificação do fenômeno da uberização é que é uma relação de emprego, trabalho protegido, ainda que os documentos e as posições da empresa, tomadas perante a sociedade, façam crer diferente.

3.5 O discurso do empreendedorismo

Esta pesquisa não pretende tratar o empreendedorismo como uma ação prejudicial à sociedade; muito pelo contrário, é através de pessoas empreendedoras que o capitalismo mostra sua vertente mais positiva, pois promove o desenvolvimento da sociedade e a criação de inúmeros empregos que levarão ao progresso neste sistema.

Todavia, cabe analisar o discurso proposto pela empresa Uber para o chamamento dos trabalhadores para prestar serviços em sua plataforma, tendo em vista que a empresa propaga a ideia de que o trabalhador que aderir ao sistema de trabalho uberizado estaria promovendo seu próprio negócio, empreendendo e contribuindo para a economia da sociedade.

Hodiernamente, algumas vertentes modernas de filosofias alternativas, como a autoajuda e o empreendedorismo, vêm sendo utilizadas como meios para evolução do ser humano, capazes de transformar o homem e a natureza em sua volta.

Esse pensamento se aderiu com muita facilidade às concepções implementadas pelo neoliberalismo, na medida em que as referidas filosofias promovem seus ideais, sustentando a crença de que um esforço individual, realizado por qualquer pessoa e em qualquer circunstância, desde que executado com credibilidade e rigor, leva ao desenvolvimento do ser humano e da própria sociedade. Os fatores externos ou sociais nada ou pouco influenciam no sucesso pretendido individualmente.

Referidas filosofias, apesar de serem necessárias para manutenção da

perseverança diante dos obstáculos a serem enfrentados na vida, quando veiculadas genericamente traduzem um discurso fantasioso e neoliberal, que deixa a cargo do indivíduo sua promoção social. Este discurso traz a exaltação da livre iniciativa em um sentido quase que religioso, sustentando que o bem-estar do ser humano deve ocorrer necessariamente a partir das liberdades e capacidades individuais.

O discurso parece distanciar da realidade, pois retira o sujeito da sociedade em que está inserido e das inúmeras variáveis externas a serem enfrentadas, além de desconsiderar por completo a condição social das pessoas que recebem e acreditam neste discurso.

E é essa filosofia alternativa, a qual transparece, a princípio, ser ideológica, que a própria sociedade reforça, vende (nas palavras do próprio sistema capitalista) como ideia salvadora, de que sempre é necessário que as pessoas sejam empreendedoras para se desenvolverem, inclusive economicamente.

No modelo de trabalho uberizado, o capital propaga a ideia de que prestar serviço na plataforma é ser empreendedor, transformador da própria vida e da sociedade; é ser o dono do próprio negócio, ser o patrão, ou seja, ser o próprio capital.

Antunes (2018), ao falar sobre a indústria 4.0, comenta as novas nomenclaturas adotadas para amenizar o aprofundamento da exploração do trabalho modernamente.

Como essa lógica que estamos descrevendo é fortemente destrutiva em relação ao mundo do trabalho, a contrapartida esparramada pelo ideário empresarial tem de ser amenizada e humanizada. É por isso que o novo dicionário “corporativo” ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no dialeto empresarial: “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas”. Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com os direitos preservados. Para tentar “amenizar” esse flagelo, propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será. (ANTUNES, 2018, p. 34)

Assim, a ideologia do empreendedorismo no capitalismo neoliberal instiga a busca da solução através da crença de que basta investir tudo que se tem e

trabalhar incessantemente sem hora para descanso para, ao final, ser recompensado economicamente em sua liberdade de atuar. Entretanto, convenientemente, caso as coisas não deem certo, o capital não tem nada a ver com isso, sendo a culpa do trabalhador empreendedor, individual, pois lhe faltou a perseverança suficiente para chegar ao ponto que deveria.

Cabe argumentar que na ponta contraposta ao capital, temos o trabalhador desempregado, que não alcança um patamar social mínimo para sua subsistência digna através dos empregos ofertados pelo sistema. Não consegue nem mesmo ser explorado no tradicional capitalismo, pois o contingente de desempregados está demasiadamente grande e os postos de trabalho disponíveis no mercado exigem experiências e qualificações que nunca são atingidas.

Nessa ótica, cabe ao empregado comprar a ideia de que é necessário empreender para buscar sua sobrevivência, pois ele, conforme o mantra do discurso em referência, se transformaria no próprio capital e não mais dependeria de ser contratado assalariado.

O empreendedorismo apresenta-se como a saída para a crise do emprego. Mas trata-se de uma saída que acentua a lógica neoliberal enraizada na origem do problema. Com uma retórica assente na liberdade e na autonomia individual, a narrativa do empreendedorismo tem, por isso, um efeito político cada vez mais evidente: fazer com que cada um se sinta o responsável único pela sua situação. Desembaraçados do contrato de trabalho, instilados de «espírito empreendedor» e munidos de conselhos para melhorar a nossa «empregabilidade», não é afinal um mundo de produtores autônomos o que temos pela frente, mas uma selva de exploração, de desigualdade e de desproteção social. Uma selva na qual o discurso do empreendedorismo se constitui como uma nova forma de dominação, tanto mais eficaz quanto mais incorporada na subjetividade e quanto mais capaz de nos fazer interiorizar a culpa pela nossa própria desgraça. (CAMPOS, 2016, pag. 10)

O discurso individualista do empreendedorismo, praticado pelas empresas uberizadas, é realizado sem qualquer reserva. A promoção dessa ideia é utilizada para angariar mais empregados, disfarçados de trabalhadores parceiros, explorando-os em um nível que beira a servidão. Basta uma busca na plataforma do Google²⁴ com a palavra “Uber” que a chamada é instantânea: “Site oficial da Uber: Seja seu próprio chefe.”

Contudo, ao olhar o trabalhador com mais proximidade, vemos um ser humano que já não tem recursos. Mas isso pouco importa para o capital, pois o

²⁴ Plataforma Google ou Google Busca é um serviço da empresa Google, em que é possível fazer pesquisas na internet sobre qualquer tipo de assunto ou conteúdo.

trabalhador deve acreditar que dará certo e que depende somente dele, pois sua vontade individual transformará a sociedade e a si próprio.

Mas, para ingressar no sistema da plataforma, não basta apenas se cadastrar ou adquirir a tecnologia. O trabalhador deve fazer um alto investimento inicial; afinal, o capital já transferiu esse fator de produção para ele, não pertencendo mais à empresa o custo das ferramentas de trabalho, tendo em vista que o discurso informa que o prestador de serviço uberizado será seu próprio chefe, dono do negócio.

Assim, o trabalhador deve renunciar a qualquer bem que possa ter para iniciar seu negócio e, caso nada tenha, que faça dívidas para cumprir os requisitos mínimos (como alugar um carro em uma locadora de veículos, no caso da Uber) para ingressar no sistema e ter o privilégio de trabalhar.

Entretanto, a ilusão de ter se tornado capitalista não se sustenta no tempo. Primeiro, verifica-se que, nesse novo negócio, o trabalhador não pode contratar empregados para explorar como se fosse o real capitalista (explorando o trabalho de terceiros), pois a empresa uberizada determina que a conexão ao sistema seja individual e personalizada. Então, o trabalhador parceiro tem somente uma alternativa, já que o capital deve explorar o trabalho de outrem para alcançar a mais-valia: ele deve explorar a si próprio, ser empreendedor de si mesmo e não mais do negócio a ser efetivado.

Cumpre salientar que os fatores de produção estão exclusivamente nas mãos do trabalhador uberizado, com exceção da tecnologia do algoritmo controlador, posto que a empresa proprietária do algoritmo assim exige. Diante disso, para que referidos custos sejam suportados pelo trabalhador, ele deve empenhar-se quantas horas sejam necessárias, promovendo uma vida servil à plataforma.

E, no discurso do empreendedorismo, sucesso e fracasso só existem se o trabalhador não controla seu destino. É internalizado na pessoa uma censura desumana: se houver o fracasso, foi por culpa do trabalhador que não foi capaz de ter suficiente coragem, ousadia ou autoestima para adquirir a salvação por seus meios.

E, mesmo que a contradição do discurso empreendedor seja aparente – pois nem mesmo o preço do produto pertence ao trabalhador, como fundamentado em

tópico próprio – a propaganda foi comprada por toda a sociedade, tendo em vista que atualmente estamos inseridos em uma comunidade de cunho ideológico neoliberal. Nesse sentido, o discurso do empreendedorismo continua sendo efetivo, cumprindo os objetivos para o qual foi direcionado: levar centenas de milhares de motoristas, só no Brasil, a se inscreverem como motoristas nesta empresa.

Cumpram ressaltar que nenhum trabalhador foi abordado pelo capital para se juntar à massa de prestadores de serviço. Todos se propuseram a se adequar às regras de custos exigidas pela empresa (carro, disponibilidade, preço da prestação dos serviços, controle de trajeto, tecnologia de comunicação etc.), acreditando em uma ilusão de que não seriam explorados pelo sistema, que seriam o próprio capitalista.

Aceitaram pacificamente serem explorados no limite de sua sobrevivência, empurrados pelo desemprego estrutural, acrescido do discurso e da romantização do empreendedorismo.

O desemprego estrutural com a implementação de uma economia flexível permite manter uma massa de pessoas que não consegue se ligar a empregos ou, quando consegue, não pode contar com um horizonte de longo prazo diante da insipiência das relações trabalhistas modernas.

Essa massa de pessoas, como qualquer outra, continua necessitando sustentar a si mesma e às suas famílias, encontrando no modelo de uberização uma saída imediata para sua necessidade de sobrevivência, ainda que, em médio e curto prazos, essa relação não seja economicamente viável para o trabalhador.

Diante dos argumentos e apontamentos realizados, não há outra conclusão de que não a de que o discurso do empreendedorismo, colocado aos trabalhadores pela empresa uberizada, não passa de um mito, um engodo para esconder a real natureza da relação jurídica firmada, qual seja, que os trabalhadores exercem função como empregados da empresa, mesmo sem serem reconhecidos como tal.

E, nesse sentido, volta-se ao início deste trabalho, repetindo para a uberização o que Marx (2005) dissera sobre a evolução industrial em seu Manifesto Comunista, no qual relata que o novo meio de produção não serviu para trazer a liberdade esperada pelos trabalhadores; muito pelo contrário, veio somente a escravizá-los, entretanto de modo mais sofisticado.

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da

corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista. Massas de operários, amontoados na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente, a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. (MARX, 2005, p. 5)

4 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TST E SUA IMPORTÂNCIA

Sob uma concepção sociológica e através do marco teórico de Karl Marx, a uberização se enquadra muito bem ao modelo de acumulação flexível de riqueza, do capitalismo moderno, indicando um aprofundamento desse modelo, promovido pela globalização e pelo desenvolvimento tecnológico das comunicações.

Contudo, a ciência jurídica vem encontrando maior dificuldade na identificação desse fenômeno como uma relação de trabalho protegida, uma relação de emprego.

As decisões judiciais vêm oscilando no entendimento da relação capital/trabalho inserida na uberização: ora, a interpreta como uma relação autônoma de trabalho; ora, como uma relação empregatícia.

A definição jurídica para esse fenômeno é de suma importância, tendo em vista que o judiciário é um importante ator na análise e estabelecimento da natureza jurídica da relação, o que implica em reconhecer, acaso seja uma relação empregatícia, que o trabalhador tem uma salvaguarda de amplos direitos que não são observados no trabalho autônomo.

A título de exemplo, podemos citar alguns direitos que a relação de emprego mantém frente ao trabalhado autônomo, tais como, limite de jornada de trabalho, remuneração mínima, proteção social contra acidentes e doenças do trabalho, proteção previdenciária, descanso durante a jornada de trabalho, descanso semanal, férias e décimo terceiro salário com acréscimo de um terço constitucionalmente previsto.

Atualmente, a relação posta no dia a dia pela Uber, conforme seu discurso, é a autônoma, chegando a afirmar que não é uma empresa de transporte, mas apenas de tecnologia.

A divergência de posicionamento no judiciário é notória na instância extraordinária – no TST.

Para realizarmos um estudo comparativo entre as duas posições divergentes, cabe trazer duas decisões paradigmas que defendem cada ponto, as quais constarão em sua íntegra nos anexos desta pesquisa.

A primeira, a qual defende o posicionamento de que a relação uberizada é

uma relação autônoma, foi retirada do sítio do TST²⁵, de sua Quarta Turma, sendo a decisão prolatada em colegiado no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, com relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho.

No dispositivo de seu acórdão, o Ministro negou o pedido do trabalhador para reconhecer o vínculo empregatício com uma empresa que trabalha sob o modelo da uberização.

Por todas as razões aqui expostas, não merece reforma o acórdão regional que manteve o não reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo “99 Tecnologia Ltda”. Logo, NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante. (BRASIL, 2022)

Como se depreende do trecho transcrito, o Ministro entendeu que não há subordinação jurídica entre o trabalhador e a empresa uberizada. Contudo, os fundamentos da decisão permitem discussões importantes sobre o tema que vale a pena trazer à baila.

A decisão apresenta, como argumento inicial, a necessidade de encontrar os cinco elementos fáticos-jurídicos que caracterizam uma eventual relação empregatícia e que poderiam ensejar seu reconhecimento.

E, ao contrário do sustentado nesta pesquisa, a decisão não encontra todos os elementos da relação jurídica empregatícia. Inicialmente, o Ministro traz à discussão uma palestra de um dos diretores de uma empresa que trabalha sob o sistema de uberização, na qual são relatados o poder da ferramenta do algoritmo e os benefícios trazidos para a sociedade, tendo em vista ser um potencial gerador de trabalho e atividade econômica.

Chamou a atenção o enfoque dado pelo palestrante: a plataforma UBER não servia apenas para que o celular servisse para se conseguir transporte, mas também para se conseguir trabalho, ligando cliente a motorista. Bastaria a alguém sem trabalho contatar com o UBER, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar.

Tal quadro apontou para o desenvolvimento de uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, da Era Virtual. No Brasil, ainda carecemos de marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais. (BRASIL, 2022)

Seguindo o raciocínio, a decisão informa que não há legislação específica

²⁵ Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em: 18 jul. 2022.

sobre a matéria e que o enquadramento nas antigas concepções organizacionais de trabalho poderia se mostrar um equívoco.

Após a introdução e a defesa desse modelo como propulsor do capitalismo moderno, o Ministro passou a discutir os elementos da relação fático-jurídica de maneira direta, tal como a não eventualidade. Defende que o trabalhador tem ampla liberdade para se conectar e prestar o serviço. Entretanto, consignou que esse elemento, como exposto, poderia ser encontrado em outras figuras trabalhistas, não sendo fundamental para se reconhecer ou afastar a relação de emprego na hipótese do caso analisado pelo judiciário.

Assim, passou-se à análise do elemento principal que diferencia as modalidades de trabalho, a subordinação jurídica, com o fim de enquadrar o caso sob as normas de uma relação de emprego ou trabalho autônomo.

De pronto, o Ministro traz a posição que entende ser a mais adequada para a aplicação no caso concreto, qual seja, que o trabalho uberizado não traduz uma relação empregatícia.

O argumento principal para tal entendimento é o da autonomia do motorista para escolher dias, horários e formas da prestação do serviço sem sofrer qualquer penalidade e sem qualquer vinculação a metas da empresa.

Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela “99 Tecnologias Ltda” ou sanções decorrentes de suas escolhas. (BRASIL, 2022)

Sem deixar de analisar as cláusulas contratuais que o empregado deve cumprir, expõe que referidas normas são necessárias ao benefício da manutenção do aplicativo no mercado concorrencial e não se confunde com a subordinação; que o estabelecimento de regras e sanções são inerentes aos negócios jurídicos e preserva a livre iniciativa e a livre concorrência.

O que se verifica, na realidade, é a necessidade de observância de cláusulas contratuais (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento, para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica.

Aliás, o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de

adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre. (BRASIL, 2022)

Quanto à precificação do serviço pela empresa uberizada, a análise exposta na decisão se sustenta em um parâmetro exclusivamente econômico, indicando que o percentual que permanece com o trabalhador atenderia à sua autonomia, sendo desarmônico com uma relação de emprego.

Ainda, quanto ao fato de os valores serem previamente definidos pela empresa provedora do aplicativo, além de se entender pela completa legalidade dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os percentuais fixados pela “99 Tecnologia Ltda”, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber), não sendo condizente com o liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos profissionais. (BRASIL, 2022)

E mais, ao analisar a situação do risco assumido pelas partes e o custo da prestação dos serviços, pondera sobre o ponto de vista de que ordinariamente ocorre (ou foi imposto ao trabalhador), ou seja, como o trabalhador assume o custo da prestação dos serviços, seriam dele, também, os riscos inerentes ao trabalho executado.

Além disso, é impertinente a alegação de que o motorista não assume os riscos do negócio, pois além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos. (BRASIL, 2022)

Por fim, encerra a argumentação com a norma prevista na Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional²⁶, a qual insere no rol de atividades permitidas para a inscrição como Microempreendedor individual – MEI, a atividade de motorista de aplicativo.

Assim, diante dos argumentos levantados, o Ministro conclui que a relação uberizada não se caracteriza como trabalho protegido, sendo prestação de serviço autônoma.

²⁶ Disponível em:

[http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102767#:~:text=CGSN%20n%C2%BA%20148%2F2019&text=Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CGSN%20n%C2%BA,Pequeno%20Porte%20\(Simples%20Nacional\).&text=18%20%2D%20de%20Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o\)-,Art.,na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 30 jul. 2022.](http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102767#:~:text=CGSN%20n%C2%BA%20148%2F2019&text=Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CGSN%20n%C2%BA,Pequeno%20Porte%20(Simples%20Nacional).&text=18%20%2D%20de%20Alterar%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o)-,Art.,na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 30 jul. 2022.)

Em norte antagônico ao entendimento acima exposto, em outra decisão, essa prolatada em Recurso de Revista por outro Ministro da Corte do Tribunal Superior do Trabalho²⁷, da Terceira Turma, Dr. Maurício Godinho Delgado, traz posição diametralmente oposta à explicitada acima para reconhecer que a relação uberizada é uma relação capital/trabalho subordinado, uma relação de emprego.

O dispositivo foi sucinto em reconhecer o vínculo e determinar o retorno do processo à instância de julgamento anterior para serem apreciados todos os pedidos do trabalhador sob essa ótica.

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito. (BRASIL, 2022)

O referido acórdão, que originou o dispositivo acima transcrito, traduz um minucioso ensinamento de vários aspectos da uberização, relação de emprego e trabalho autônomo, possuindo um texto extremamente didático.

Com a devida vênia, serão transcritos e comentados apenas alguns pontos da decisão para que possam ser trazidos à luz os fundamentos que levaram o Magistrado a se posicionar por reconhecer o vínculo empregatício.

O Ministro inicia sua decisão reconhecendo a evolução tecnológica e suas consequências, especificamente para o setor empresarial e no âmbito da relação de trabalho.

Reconhece, de início, que muitas das organizações utilizam as novas ferramentas como oportunidade de reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho, perfilhando a famigerada deterioração do trabalho.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou

²⁷ Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em: 30 jul. 2022.

doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária. (BRASIL, 2022)

A decisão capta nos argumentos empresariais a utilização da novidade, tão disruptiva frente ao sistema anterior, que possibilita a afirmação de que os elementos fáticos-jurídicos não estariam presentes.

Passa para o direito comparado, informando que a matéria vem sendo discutida em várias regiões do mundo, inclusive nos Estados Unidos da América e na Europa, nas quais está sendo reconhecida a relação empregatícia no modelo da uberização.

Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços²⁸; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão²⁹; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa Dynamex fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como ABC test) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a empresa contratante (Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles)³⁰. (BRASIL, 2022)

Com o assento na jurisprudência internacional, demonstra que seu posicionamento quanto ao caso não é isolado, sendo acompanhado ou acompanhando grandes decisões em várias partes do mundo.

Relata que nas decisões é verificado o reconhecimento da degradação da condição social que vem sendo imposta ao trabalhador em razão do

²⁸ França. Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf.

²⁹ MADRI. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>

³⁰ Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County.

aprofundamento do modelo de acumulação flexível propiciado pela globalização e pela evolução tecnológica.

E mais, ainda no plano internacional, informa que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde 2006, já havia expedido Recomendação número 198³¹ (Sobre relações do trabalho), indicando preocupação com as novas formas em que se apresentavam as relações sociais trabalhistas.

A partir desse ponto, a decisão inicia a análise da presença dos cinco elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia no caso concreto que, se presentes, configurariam o trabalho protegido.

Primeiramente, destaca que há empresas de plataformas que não se utilizam da exploração do trabalho humano, comportando-se como reais empresas de compartilhamento, o que não seria o caso da empresa uberizada. A decisão reconhece que nem todos os sistemas de plataforma devem ser analisados da mesma forma, ocorrendo casos de sistemas que realmente promovem ajuda mútua entre o prestador de serviço, consumidores e empresas de tecnologia.

Neste ponto, mais uma vez, chama-se a atenção para a generalização das conclusões desta pesquisa, que deverão ocorrer por meio de investigação própria dos mais diferentes casos de trabalho em plataforma.

Voltando à decisão em questão, entendeu-se que o sistema de uberização analisado aproveitar-se-ia da tecnologia em franco descumprimento da legislação protetiva trabalhista, com uma intensa utilização de mão de obra trabalhadora.

Ora, aqui não se trata das lídimas empresas da economia de compartilhamento. Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista. (BRASIL, 2022)

Argumenta que a ordem jurídica brasileira, trazida no seio da Constituição de 1988, faz presumir que toda relação de trabalho no sistema capitalista brasileiro deve ser entendida como trabalho protegido, com o fim de retirar a carga de mercadoria do trabalhador para tratá-lo como um valor em si. Dessa maneira, exceptivas são as demais formas de trabalho, que deterioram a condição social do

³¹ OIT. Recomendação 198 (Recomendação Sobre Relações de Trabalho). 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

trabalhador e, sendo excepcionais, devem ser comprovadas de maneira inconteste pela empresa e não pelo trabalhador.

Essa posição é de extrema importância para os trabalhadores, uma vez que impõe às empresas uberizadas o ônus de comprovar que não seria uma relação de emprego. Reconhece-se, portanto, que a parte hipossuficiente (trabalhador) tem menos condições de exercer a plenitude do seu direito ao litigar com o capital, haja vista que muitas das provas se encontram em poder das empresas.

A decisão também rebate a premissa da empresa uberizada, a qual seria apenas uma empresa de tecnologia com o fim de promover a aproximação dos passageiros e motoristas para a realização de viagens por meio do respectivo aplicativo. Para tanto, sustenta que a realidade deve prevalecer sobre roupagem formal adotada pela empresa proprietária do algoritmo. Assim, reconhece que a empresa administra serviços de transporte, além de produzir tecnologia para tanto.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo. (...) Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. Essa compreensão, aliás, também é respaldada na experiência do Direito Comparado, conforme autoriza o art. 8º caput, da CLT (decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, mencionado alhures). (BRASIL, 2022)

Confirmada a presença dos elementos fáticos-jurídicos mais evidentes – serviços prestados por pessoa física, com pessoalidade e onerosidade –, o Ministro fundamenta seu entendimento sobre a “não eventualidade”. Conclui que esse elemento está presente, tendo em vista que, no caso concreto do processo, o motorista prestou serviço continuamente, não havendo a necessidade de analisar, em tese, se o trabalho uberizado teria esse caráter.

Por fim, ponderou-se sobre a presença da subordinação, compreendendo que a empresa uberizada mantinha esse elemento na estrutura da relação, pois controlava toda atividade, estando presente a subordinação em suas várias dimensões: tradicional, objetiva, estrutural e outra a qual chamou de “subordinação algorítmica”³².

³² Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pleora de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. (BRASIL, 2022)

Para chegar a esse entendimento, foram destacadas as seguintes premissas, as quais se mostravam incompatíveis com uma relação de trabalho autônoma, tese sustentada pela empresa uberizada:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros. (BRASIL, 2022)

O Ministro observou, também, o controle da empresa ao impor os parâmetros dos fatores de produção transferidos para o trabalhador – como idade do veículo, por exemplo –, bem como poder de precificar o valor da prestação dos serviços.

Ao final, concluiu que os cinco elementos fáticos-jurídicos estavam presentes na relação levada ao judiciário. Reconheceu o vínculo e determinou que nova decisão, em instância inferior, fosse prolatada para acolher os pedidos do trabalhador a partir do parâmetro da existência da relação trabalhista protegida.

A partir da análise e da comparação das duas decisões prolatadas pela Corte na área trabalhista, TST, infere-se que a discussão está longe de terminar, posto que situações semelhantes vêm trazendo interpretações jurídicas díspares.

Urge uma unificação da jurisprudência para que sejam tomadas medidas para proteger o trabalhador dentro da relação uberizada, em razão da superexploração na qual se encontra, posto que a realidade é tratada como se o prestador de serviço não possui qualquer direito trabalhista, permanecendo em um limbo legislativo e judicial, sem ter a quem recorrer, enquanto o capital vai se locupletando deliberadamente.

Cabe ressaltar que, ainda que o judiciário finalize a conclusão que se trata de uma prestação de serviço autônomo, contrária à conclusão a que se chegou nesta pesquisa, a unificação da jurisprudência é um patamar melhor do que o atual para o trabalhador, pois o Poder Público pode promover políticas públicas com o

intuito de contrapor a superexploração a que está acometido o trabalhador uberizado, como se verá no tópico que relata o produto desta tese.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou trazer a importância do trabalho desde o início da existência do ser humano, como força transformadora de si mesmo e da natureza. Demonstrou a evolução do trabalho no sistema capitalista, bem como o cuidado que se deve ter com o trabalhador, o qual está condicionado a forças muito superiores a que pode contrapor, sendo tratado como um fator de produção pelo sistema.

O surgimento dos sindicatos, entes coletivos que tinham como função principal representar coletivamente os trabalhadores, com força compatível à do capital, promoveu a evolução do patamar social dos trabalhadores. Contudo, com a evolução do capitalismo para um modelo de economia flexível, referidas instituições coletivas restaram enfraquecidas, principalmente pela terceirização estrutural e da própria relação trabalhista.

Tal enfraquecimento ocorreu juntamente com o fortalecimento da hegemonia das ideias neoliberais, as quais precarizaram ainda mais a posição do trabalhador ao reduzirem sobremaneira a atuação do Estado em seu papel produtor de normas protetivas ao trabalhador e garantidor das políticas sociais. Ao contrário, através do poder legislativo, foram elaboradas inúmeras normas que precarizaram a relação empregatícia, possibilitando uma superexploração do trabalhador pelo capital.

Com a globalização e o desenvolvimento da tecnologia de comunicação, houve o aprofundamento do capitalismo de acumulação flexível, possibilitando o surgimento e a difusão de um modelo de empreendimento chamado uberização, o qual se mostrava como novo e disruptivo dos padrões anteriores.

Referidas empresas apresentavam discurso de implementação de parceria, a qual propagava o favorecimento do trabalhador desempregado ou aquele que se encontrava insatisfeito com a exploração tradicional do capital, propiciando sua emancipação organizacional ao se tornar o próprio capital, dono de seu negócio.

Contudo, referido discurso foi desnudado nesta pesquisa, sendo demonstrado que referida parceria, que entende o trabalho uberizado como autônomo, se mostrou conflitante com a realidade, posto que o trabalhador se encontra sob o controle total da empresa proprietária do algoritmo.

E ainda, que essa empresa, além de explorar a mão de obra, sem a contrapartida do pagamento dos direitos trabalhistas, ainda impõe ao trabalhador a

assunção de grande parte dos custos dos fatores de produção que deveriam onerar o capital, ficando este apenas com os custos necessários ao controle da prestação dos serviços.

Desta maneira, a pesquisa confirma sua tese, comprovando que o discurso das empresas detentoras do algoritmo e que executam o trabalho uberizado, é somente um meio atrativo para angariar trabalhadores para executar a prestação de serviço que lhe atende sem, contudo, cumprir com os direitos trabalhistas devidos, impondo uma superexploração ao empregado.

Por fim, após confirmar a hipótese inicial e concluir que a relação entre capital/trabalho permanece sob a mesma forma descrita por Marx, no início do capitalismo, com a diferença de que os meios de controle hodiernos são mais sofisticados, a pesquisa demonstra que referido entendimento ainda é divergente no judiciário, sendo imperioso que tal divergência encontre um caminho rápido para a pacificação social neste assunto.

6 PRODUTO

O produto desta pesquisa é a promoção de uma solução para que o trabalhador seja preservado como valor na relação da uberização e não somente considerado como uma mera mercadoria, apenas uma variável de custo na relação.

Apesar da divergência jurisprudencial, que impede uma assertividade de tomada de posição, uma solução para a superexploração do trabalhador na relação uberizada (problema a ser enfrentado), ainda que este seja ou não considerado, ao final, empregado, deve perpetrar através da atuação do Estado por meio de política pública de intervenção no domínio econômico.

Com fundamento na Constituição da República, mais precisamente no calcado no artigo 173, a atuação direta do Estado na atividade econômica é possível quando for necessária aos imperativos da segurança nacional ou quando houver relevante interesse coletivo.

Artigo 173 da Constituição da República: Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. (BRASIL, 2022)

A criação da política pública pode ocorrer de várias maneiras, a depender das múltiplas etapas que podem ser traçadas no mapa da solução do problema da super exploração do trabalhador.

Uma delas é promover a intervenção estatal como fomentador da atividade econômica uberizada, através de seus órgãos de tecnologia e capacitação da sociedade. De um lado o Estado promoveria a união dos trabalhadores uberizados de forma regional, por meio de cooperativas de trabalho, para prestar seus serviços; e, de outro, fomentaria a criação ou criaria efetivamente tecnologia (algoritmo) para competir no mercado de trabalho junto às empresas internacionais.

A princípio pode parecer contraditório promover o fenômeno exploratório. Contudo, referida promoção não pretende replicar o modelo de exploração, mas socializar esse meio de produção capitalista através da implementação da uberização por meio de criação de cooperativas de trabalho.

Nesse caso, estar-se-ia retirando da equação a parte exploradora da atividade econômica (o capital) e entregando o controle e ganhos da produção da

mercadoria (mais valia) ao próprio empregado, que efetivamente se emanciparia no sistema capitalista de produção.

E ainda, tal proposição tem o cunho de deixar de negar a evolução tecnológica. Ao contrário do que ocorre ordinariamente, finalmente se utilizaria a tecnologia não mais como meio de controle e exploração do trabalhador, mas como ferramenta de melhoria da qualidade social do trabalhador, no caso o uberizado.

Entretanto, o empregado uberizado não tem condição de estabelecer sistemas avançados de tecnologia como a indústria internacional, sendo incapaz de promover uma competição em igualdade de condições com os detentores dos algoritmos.

É a partir desse ponto que o Estado deve fomentar a atividade econômica através da promoção e/ou a criação de tecnologia para serem fornecidas às cooperativas regionais de trabalhadores uberizados. Assim, mais uma vez promoverá a independência do trabalhador frente aos detentores do algoritmo, emancipando-o dessa relação exploratória.

Cumpra deixar claro que referida proposta está longe de ser simplória, por mais que possa parecer nesta dissertação, pois exige a atuação conjunta de vários atores da sociedade e do Poder Público. De início, o fomento tecnológico deve ser realizado de maneira nacional, através do Poder Executivo, criando e disponibilizando algoritmo que traga funções semelhantes às das empresas uberizadas ou, ao menos delegando essa função para a administração indireta federal que tenha competência para cumprir esse encargo, como as universidades, por exemplo.

A atuação pelo órgão federal é nacional em razão do necessário implemento de tecnologia que muitos municípios e até mesmo alguns Estados da federação não teriam condições de criar. Assim, por meio dos órgãos de tecnologia do Estado Brasileiro, tal ferramenta seria criada e disponibilizada para utilização em caráter regional pelos trabalhadores uberizados em cada Município.

Outro ganho auferido por essa proposta de política pública pode ser destacada quanto aos trabalhadores uberizados que permaneceriam ligados às empresas detentoras dos atuais algoritmos, posto que a promoção das cooperativas citadas acima acirrará a concorrência com os conglomerados internacionais, promovendo ganhos sociais ao trabalhador uberizado privado, para que esse

permaneça na relação de trabalho.

Eventuais tentativas dos conglomerados particulares de promoverem concorrência desleal através de seu poderio econômico poderiam ser contrapostas pelo próprio Estado através de órgão regulador já existente (CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica)³³, regulando o mercado e coibindo infração à concorrência saudável que deve existir no sistema capitalista.

Dessa maneira, com a implementação dessa política pública, os ganhos com o trabalho serão divididos integralmente entre os trabalhadores cooperados, retirando da equação a empresa exploradora de mão de obra e, também, promovendo forte concorrência com elas no mercado.

O objetivo da política pública proposta tem o condão de elevar o trabalhador uberizado a uma condição em que possa exercer seu ofício de maneira digna, com a valorização de seu trabalho e da sua existência como ser humano. Promove a concorrência da atividade e divide a mais-valia entre os trabalhadores, elevando o patamar social das pessoas inseridas nesse tipo de trabalho, emancipando efetivamente o trabalhador uberizado e retirando-o da condição de explorado.

Assim, ainda que inserido no sistema capitalista, o trabalho uberizado passaria a considerar o trabalhador com o valor inerente à sua condição de ser humano, trazendo dignidade à sua vida e à de sua família, bem como à sociedade como um todo.

³³ CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Criado pela LEI Nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, a qual estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica.

REFERÊNCIAS*

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um sul administrado? **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ABÍLIO, L. C. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos Cebrap**, v. 39, p. 579-597, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030008>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/116484>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Informalização e o trabalhador just-in-time. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/PmBnrqk937D6LkhQj8fWtyC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ALEXY, R. **Constitucionalismo discursivo**. 3. ed. Porto Alegre: Do Advogado, 2011.

ALVES, G. S. Raízes sistêmicas da reestruturação capitalista pós-1970: um subsídio geo-histórico. **Espaço e Economia: Revista Brasileira de Geografia Econômica**, n. 15, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/espacoeconomia.7799>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BARROSO, L. R. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BARROSO, L. R. Neoconstitucionalismo e constituição do direito. **Revista Quaestio Iuris**, v. 2, n. 1, p. 1-48, 2006. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/11641/9106>. Acesso em: 20 jan. 2022.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOFF, S. R.; BORTOLANZA, G. A dignidade humana sob a ótica de Kant e do direito constitucional brasileiro contemporâneo. **Sequência**, n. 61, p. 251-271, 2010.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Diário Oficial da União, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera os dispositivos da lei 6019**. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. **Institui a declaração dos direitos da liberdade econômica**. Brasília: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista n. 1000031-71.2021.5.02.0006**. Relator: Ives Granda da Silva Martins Filho. Brasília, 18 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.02.0066**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

CAMPOS, A.; SOEIRO, J. **A falácia do empreendedorismo**. Lisboa: Bertrand, 2016.

CAVALCANTE, R. T. **Jurisdição, direitos sociais e proteção do trabalhador: a efetividade do direito material e processual desde a teoria dos princípios**. Porto Alegre: Do Advogado, 2008.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **CNJ serviços: o que são cláusulas pétreas**. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-sao-as-clausulas-petreas/>. Acesso em 17 jul. 2022.

DELGADO, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DUTRA, R. Q.; SEPÚLVEDA, G. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **REI: Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.494>. Acesso em: 21 jan. 2022.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 jan. 2022.

GARCIA, G. F. B. **Manual de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2015.

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

Leon XIII, Papa. **La Encíclica Rerum Novarum**. 1938. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 21 jan. 2022.

LASCOMES, P; LE GALÈS, P. **Sociologia da Ação Pública**. Maceió: Edufal, 2012.

MARX, K. **El capital**. 4. ed. Madrid: Alba, 1999. v. 1.

MARX, K. **El capital: crítica de la economía política: el proceso de producción de capital I**. México: Siglo XXI, 2008. v. 1. Disponível em: http://ecopol.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/202/2013/09/Marx_El-capital_Tomo-1_Vol-1.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022.

MARX, K. **Manifesto comunista**. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 2005. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022.

MENDES, A. M. Metamorfoses do trabalho no universo produtivo do calçado em Franca/SP (Brasil). In: ENCONTRO ESTADUAL DE HISTÓRIA ANPUH-SP, 21., 2012. **Anais...** Disponível em: http://www.eeh2010.anpuh-rs.org.br/resources/anais/17/1342117840_ARQUIVO_AnpuhCampinas2012_AlexandreMarquesMendestextocompleto_.pdf. Acesso em: 21 jan. 2022.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, M. R. H. T. **A flexibilização dos direitos do trabalho e os interesses do capital**. 2008. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade) - Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2008. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/40070/1837975/ABNT+NBR+6023+2018+%281%29.pdf/3021f721-5be8-4e6d-951b-fa354dc490ed>. Acesso em: 10 out. 2022.

RAIMUNDO, L. Crises do capitalismo e possibilidades de superação da velha forma. **Revista Eletrônica dos Pós-graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 10, n. 2, p. 51-76, 2013. Disponível em: Vista do Crises do capitalismo e possibilidades de superação da velha forma (ufsc.br). Acesso em: 21 jan. 2022.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 21 jan. 2022.

SANDEL, M. J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. 12. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVEIRA, E. O futuro sem motorista: sistemas computacionais, sensores, lasers e radares garantem a autonomia de carros e caminhões. **Pesquisa Fapesp**, 235 ed. 2015. Disponível em <https://revistapesquisa.fapesp.br/o-futuro-sem-motorista/#:~:text=Carros%20aut%C3%B4nomos%20n%C3%A3o%20se%20cansam,conforme%20a%20instru%C3%A7%C3%A3o%20do%20usu%C3%A1rio>. Acesso em: 15 jul. 2022.

UBER. **Código da comunidade Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em 17 jul. 2022.

UBER. **Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento**. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/#:~:text=Na%20Uber%2C%20o%20cancelamento%20de,esse%20recurso%20seja%20bem%20utilizado>. Acesso em 17 jul. 2022.

UBER. **Dirigir: requisitos para os motoristas parceiros**. 2022. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=cita%C3%A7%C3%A3o+p%C3%A1gina+da+internet+abnt&oq=cita%C3%A7%C3%A3o+p%C3%A1gina+da+internet+abnt&aqs=chrome..69i57j0i22i30l3.6692j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em 17 jul. 2022.

UBER. **Vantagens de alugar em parceria com a Uber**. 2022. https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join-fleet/?flow_type=fleet&utm_campaign=CM2198943-search-google-brand_25_-99_BR-National_o-d_web_acq_cpc_pt_T1_Generic_BM_aplicativo%20uber_kwd-294470195427_623486365608_136813414010_b_c&utm_source=AdWords_Brand. Acesso em 17 jul. 2022.

VILLATORE, M. A. C.; GOMES, D. G. P. Desenvolvimento econômico e igual liberdade de trabalho no contexto dos direitos humanos. **Scientia Iuris**, v. 18, n. 1, p. 217-240, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5433/2178-8189.2014v18n1p217>. Acesso em: 21 jan. 2022.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WILSON, R. F. **Trabalho e regulação no Estado constitucional**. Curitiba: Juruá, 2010.

ANEXO_A — Decisão paradigma 1



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

ACÓRDÃO
(4ª Turma)
IGM/tmz/as

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a “99 Tecnologia Ltda.”) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional.

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a “99 Tecnologia Ltda” e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da “99 Tecnologia Ltda”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela “99 Tecnologia Ltda”, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo.

Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006**, em que é Agravante **FLAVIO BACARO** e é Agravada **99 TECNOLOGIA LTDA**.

RELATÓRIO

Contra o despacho da Vice-Presidência do **TRT da 2ª Região** em que se denegou seguimento ao seu recurso de revista, com base no óbice da **Súmula 126 do TST** (págs. 655-656), o **Reclamante** interpõe o presente **agravo de instrumento** (págs. 659-662), pretendendo a reforma do julgado quanto ao **pedido de reconhecimento do vínculo empregatício**.

Foram apresentadas **contrarrazões** ao recurso de revista (págs. 665-699) e **contraminuta** ao agravo de instrumento (págs. 700-704), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

Atendidos os pressupostos extrínsecos, **conheço** do agravo de instrumento interposto pelo Reclamante, e passo à análise dos critérios de transcendência e dos pressupostos intrínsecos.

II) CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA

Tratando-se de agravo de instrumento em recurso de revista interposto contra acórdão regional **publicado após** a entrada em vigor da **Lei 13.467/17**, tem-se que o apelo ao TST deve ser **analisado** à luz do **critério da transcendência** previsto no **art. 896-A da CLT**.

De plano, avulta a **transcendência jurídica** da causa, na medida em que o pleito de **reconhecimento do vínculo de emprego** envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre **motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia** por eles utilizadas ainda é **nova** no âmbito desta Corte, demandando a **interpretação da legislação trabalhista** em torno da questão.

O fato de haver **precedentes desta 4ª Turma** sobre a matéria, da relatoria do Min. **Alexandre Luiz Ramos** e de **minha própria lavra**, não retira a novidade da matéria, na medida em que a transcendência jurídica diz respeito à fixação de tese por parte do colegiado e do magistrado, sendo que, **como Relator, poderei manifestar por escrito meu entendimento sobre a questão**, externando o conteúdo normativo que considero emergir dos dispositivos da CLT em debate.

Assim, **reconheço** a **transcendência jurídica** da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, dada a **novidade da questão** trazida à apreciação desta 4ª Turma no recurso de revista obreiro.

III) MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (“99 TECNOLOGIA LTDA”) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

De início, vale pontuar que, em processo sob **rito sumaríssimo**, o recurso de revista somente é admissível com base na ocorrência de **violação literal e direta de dispositivo constitucional** ou **contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST** ou a **súmula vinculante do STF**, a teor da **Súmula 442 do TST** e do **art. 896, § 9º, da CLT**. Logo, inviável o exame do apelo sob o enfoque de divergência jurisprudencial ou violação de dispositivos de lei infraconstitucional.

Outrossim, **afasta-se** a alegação da Reclamada, contida em **contrarrrazões**, de que o apelo obreiro apoia-se em questão fundada em fatos e provas, o que inviabilizaria o reexame por este Tribunal diante do **óbice** previsto na **Súmula 126 desta Corte**, uma vez que o atual modelo de contratação firmado entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia da informação e os motoristas que delas se utilizam já é de **conhecimento público e notório** (art. 374, I, do CPC) e **consona** com o **quadro fático delineado** pelo Regional.

No presente caso, o Recorrente pretende ver reconhecido seu **vínculo de emprego** de **motorista** com a **empresa provedora do aplicativo “99 Tecnologia Ltda”**. Alega a **existência** de **subordinação**, já que **não** lhe é **possibilitado gerenciar** a **forma de prestação de serviços** nem os **valores** a serem **cobrados**, além de a Empresa **impor código de conduta e instruções de comportamento, fiscalizar remotamente** por meio da **avaliação controlada dos clientes e de recursos do próprio aplicativo, como localizador**, e aplicar **sanções** em caso de **descumprimento das regras**. Aduz que a **Empresa restitui os valores** quando o **cliente é inadimplente**, de forma que o motorista **não assume os riscos da atividade**, mas **somente e ilegalmente** os seus **custos**. Afirma que **não afasta a subordinação** a utilização do aplicativo no **momento que lhe for mais favorável**. Ressalta que **não há liberdade de definição** do **local de prestação de serviços**. Assevera ainda existir a **subordinação estrutural**, uma vez que a função de **motorista** se encontra inserida na **organização, dinâmica e estrutura do empreendimento**. O apelo veio calcado em **violação** dos **arts. 1º, III e IV, e 7º, I ao XXXIV, da CF** (págs. 641-654).

Analisa-se.

Em relação às **novas formas de trabalho** e à **incorporação de tecnologias digitais** no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma **transformação profunda no Direito do Trabalho**, mas **carentes** ainda de **regulamentação legislativa específica** – deve o **Estado-Juiz**, atento a essas mudanças,



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma **típica fraude à relação de emprego**, de modo a **não frear o desenvolvimento socioeconômico** do país no afã de aplicar as **regras protetivas do direito laboral** a toda e qualquer forma de trabalho.

Nesse contexto, faz-se necessário analisar a presença dos **requisitos caracterizadores do vínculo empregatício** na **forma de funcionamento** da relação havida entre os **motoristas de aplicativos** e as **empresas provedoras da plataforma**, que **ligam motoristas credenciados a clientes-usuários**.

Ao participar como palestrante brasileiro do **2º Congresso Mundial do CIELO LABORAL 2018**, realizado nos dias 12 e 13 de outubro, na Faculdade de Direito da Universidade de La República, em Montevideo (Uruguai), que teve como temática "**Cuarta Revolución Industrial y Globalización: La Protección del Empleo, la Salud y Vida Privada de los Trabajadores ante los Desafíos del Futuro**", tive a oportunidade de assistir à palestra do Dr. **Mariano Otero**, da Argentina, Diretor de Operações da UBER para a América Latina, no painel "**UBER y la Economía Colaborativa**". Chamou a atenção o enfoque dado pelo palestrante: a plataforma UBER não servia apenas para que o **celular** servisse para se conseguir transporte, mas também para se conseguir trabalho, **ligando cliente a motorista**. Bastaria a alguém sem trabalho contatar com o UBER, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar.

Tal quadro apontou para o desenvolvimento de uma **ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica**, que pode se ver frustrada em caso de **equivocado enquadramento em moldes antiquados**, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, da Era Virtual. No Brasil, ainda **carecemos de marco regulatório legal** para o trabalho com uso de plataformas digitais.

No entanto, à míngua de normas legais específicas, temos que, na doutrina e na jurisprudência, **inexistem maiores discussões** a respeito da presença dos elementos concernentes à **pessoa física**, à **pessoalidade** e à **onerosidade** no trabalho por aplicativo. Contudo, os requisitos da **habitualidade** e, principalmente, da



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

subordinação merecem ser melhor **analisados**, havendo um **enorme dissenso** quanto aos referidos aspectos.

Entende-se que a **análise** da presença da **habitualidade** (ou **não eventualidade**), que se caracteriza pelo **prolongamento** e **permanência no tempo** das obrigações contratuais, fica **mitigada** nesses casos, uma vez que **inexiste** a obrigação de uma **frequência predeterminada** ou **mínima** de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando **a cargo** do **profissional** definir os **dias** e a **constância** em que irá **trabalhar**. Ora, causaria estranheza concluir que a **forma de trabalho**, elegida **exclusivamente** pelo **motorista**, definiria o **tipo de relação contratual firmada entre as partes**. Além disso, a **habitualidade não** é um atributo **exclusivo** da **relação de emprego**, estando presente em **contratos de trato sucessivo**, **não** sendo, portanto, o fator **determinante** para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese.

Daí a importância de se verificar a ocorrência da **subordinação jurídica**, a fim de bem delimitar a existência de **contratos de emprego** ou de **prestação de serviços autônomos**.

Aqui, tem-se que o **requisito** da **subordinação jurídica**, caracterizada pelo **controle** por parte do **empregador** da **atividade desenvolvida** pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o **processo de produção do trabalho** – havendo **dependência** do empregador, de quem o obreiro recebe as **ordens** –, **não** está **presente** na **relação** formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia.

Ora, é latente a **ampla autonomia** do **motorista** em escolher os **dias, horários e forma de labor**, podendo **desligar** o aplicativo a **qualquer momento** e pelo **tempo que entender necessário**, **sem nenhuma vinculação a metas** determinadas pela “99 Tecnologias Ltda” ou **sanções** decorrentes de suas escolhas.

Nesse aspecto, é **impertinente** a **comparação** com o labor desenvolvido pelo **trabalhador externo** (art. 62, I, da CLT), uma vez que, diferentemente desse empregado, o **motorista de aplicativo não** fica **subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa**.

O que se verifica, na realidade, é a necessidade de **observância** de **cláusulas contratuais** (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

correspondentes **sanções** no caso de descumprimento, para que se preserve a **confiabilidade** e a **manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem** que, para isso, haja **ingerência no modo de trabalho** prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de **regras de procedimento** na execução dos serviços **não se confunde** com o **poder diretivo** do empregador, **não** tendo o condão de caracterizar a **subordinação jurídica**.

Aliás, o estabelecimento de **regras e sanções**, ainda que sob a **forma de adesão** de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser **inerente às negociações jurídicas** – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra **respaldo** nos **princípios constitucionais** da **livre-iniciativa** e da **livre concorrência** (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o **desenvolvimento econômico-produtivo livre**.

Ainda, quanto ao fato de os **valores** serem **previamente definidos** pela **empresa** provedora do aplicativo, além de se entender pela completa **legalidade** dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os **percentuais** fixados pela “99 Tecnologia Ltda”, entre **75% e 80% do preço pago pelo usuário**, são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a **relação de parceria** entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber), **não** sendo **condizente** com o **liame empregatício** as **altas alíquotas** recebidas pelos profissionais.

Além disso, é **impertinente a alegação** de que o motorista **não assume os riscos do negócio**, pois além de arcar com os **custos** da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a **responsabilidade** por eventuais **sinistros, multas, atos ilícitos** ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos.

Ademais, importante registrar que o teor do **art. 6º, parágrafo único, da CLT não incide ao caso**, uma vez que, como visto acima, **inexiste comando direto, controle e supervisão** das atividades desempenhadas.

Ainda, corrobora o entendimento de **autonomia** dos serviços prestados, a inclusão da categoria **motorista de aplicativo independente**, como o motorista da “99 Tecnologia Ltda”, no rol de **atividades permitidas** para inscrição



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

como **Microempreendedor Individual - MEI**, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.

Também não se há falar em existência de **subordinação estrutural**. Primeiro porque **esse conceito**, que visa enquadrar como **empregado qualquer profissional** que se encontre **inserido na organização do empreendimento**, oferecendo **labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, não encontra amparo na legislação trabalhista** (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a **modernização das formas de trabalho**, emergentes da **dinâmica do mercado concorrencial atual** e, principalmente, de **desenvolvimentos tecnológicos**, nas situações em que **não** se constata nenhuma **fraude**.

Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de **subordinação estrutural, não** seria a **hipótese dos autos**, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a "99 Tecnologia Ltda." e a "Uber Ltda.", têm como **finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado**, sendo o **serviço prestado de motorista**, em si, **competência do profissional** e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

Sob essa perspectiva, inclusive, fica **afastada** a tese no sentido de que é patente a **fraude** nesses casos, porque os **custos do serviço** (manutenção do automóvel, gasolina, impostos) ficam a **cargo** exclusivo do **motorista**, enquanto a empresa se beneficiaria apenas dos lucros. Ora, os **custos do empreendimento** efetivamente **não se confundem** com os do **serviço de motorista**, sendo que as **despesas empresariais** correspondem à **manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma e de dados** necessárias ao funcionamento do aplicativo, **marketing, estrutura para atendimento aos clientes-usuários** do dispositivo, dentre outros.

No caso dos autos, o **TRT**, ao **negar provimento** ao recurso ordinário do Reclamante e manter o não reconhecimento do vínculo de emprego, fundamentou a decisão nos seguintes termos:

Nos termos do art. 3º, da CLT, é empregado aquele que presta serviços de forma não eventual, pessoal, onerosa e subordinada.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

O reclamante, no caso, se inscreveu em plataforma online para atuar como motorista, por meio do aplicativo popularmente conhecido como "99".

Em seu depoimento pessoal disse: "que o depoente tinha cadastro em outros aplicativos, mas dava prioridade à reclamada, porque tinha mais chamadas e ganhava um pouco mais; que era cadastrado na reclamada e na Uber; que não tinha determinação para iniciar a jornada, mas recebia mensagens do aplicativo incentivando logar em horários de pico, porque tinha mais corridas e ganhava mais; que não tinha obrigatoriedade para atender às mensagens, mas o depoente assim fazia porque seria melhor remunerado; que usufruía folgas nas sextas-feiras porque era o rodízio do seu carro; que raramente já aconteceu de atender compromissos particulares durante a semana, na parte da manhã e, após resolvê-los, dar início às corridas; que nunca foi punido por isto; que já foi punido por ter cancelado viagem, tendo sido bloqueado por 2 - 3 dias" (fls. 536/537).

O depoimento transcrito revela a essência do verdadeiro trabalho autônomo, com total ausência de subordinação jurídica, fiscalização ou coordenação da prestação de serviços pela reclamada.

Ficou claro que **o motorista tem flexibilidade para atuar nos horários e dias que lhe forem mais convenientes e lucrativos, sem qualquer ingerência da empresa. Ele poderia ou não atender às mensagens da reclamada e até mesmo resolvia questões pessoais durante o horário de trabalho, sem qualquer punição.**

Não havia obrigatoriedade em iniciar as viagens e as mensagens enviadas pelo aplicativo quanto aos locais de melhor remuneração apenas indicam que o reclamante atuava conforme sua conveniência, visando auferir maiores lucros.

O próprio autor, aliás, reconhece que poderia desligar o aplicativo sem comunicar ninguém e não era punido.

Salta aos olhos, também, **a ausência de poder disciplinar da reclamada: o motorista pode ficar "offline" no aplicativo para resolver questões pessoais, sem sofrer qualquer punição por parte da empresa.** Por óbvio, apenas deixa de aumentar seus ganhos, o que não configura punição.

Aliás, a alegação de que teria ficado bloqueado por 2 a 3 dias por ter cancelado corrida, não configura forma de punição decorrente da subordinação ou poder disciplinar do empregador. Trata-se de ato do contratante com vistas a manter a uniformidade dos serviços da plataforma em prestígio aos usuários do aplicativo.

Não há que se confundir subordinação com as obrigações contratuais a que o reclamante aderiu quando ingressou na plataforma 99, aceitando suas regras e condições, pois estas diretrizes objetivam manter o padrão dos serviços prestados aos clientes.

Impende destacar, ainda, que o traço da personalidade, embora presente, não é característica exclusiva dos contratos de emprego, restando



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

configurado em diversos outros de natureza civil. Além disso, a ausência de liberdade do motorista para se fazer substituir por outrem, é vista sob o enfoque da segurança dos clientes que utilizam o aplicativo, pois o motorista passa por um cadastro prévio ao início da prestação dos serviços.

O avanço da era digital, com a criação de novas ferramentas de comunicação e produção, exige uma leitura atualizada dos conceitos clássicos de Direito do Trabalho, tendo especial atenção o próprio "direito ao trabalho".

Neste ponto, teses ampliativas como a da subordinação estrutural colidem com o que se espera do novo momento.

E de um lado a empresa depende do motorista para ofertar seus serviços ao público, por outro lado o motorista se beneficia com as vantagens da captação de clientela pela interface do aplicativo, facilitando sua rotina de trabalho, além de poder moldar seus horários como lhe for mais conveniente.

Portanto, o que se busca hoje é a valorização e manutenção do próprio trabalho, com critérios mais flexíveis que permitem o auferimento de lucros por ambos, em comunhão de esforços, caso dos autos.

(...)

Destarte, **ausente a subordinação jurídica, não há que se falar em reconhecimento de vínculo de emprego**, impondo-se a manutenção da sentença, com a rejeição do pedido e verbas correlatas.

Nego provimento. (págs. 632-635, grifos nossos).

Assim, verifica-se o **acerto** da decisão **Regional**, que **não** reconheceu a **relação empregatícia**, por constatar a **autonomia do motorista** na **execução dos serviços** prestados pelo Reclamante, **afastando** a tese de **subordinação** e consignando, por relevante, a **inexistência** de **fraude** a **descaracterizar a relação comercial** havida entre as Partes.

Sobre a matéria em comento, já se posicionaram as **4ª, 5ª e 8ª Turmas desta Corte Superior**, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que **o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica**. Registrou-se, ainda, a **ausência de subordinação** do trabalhador para com a Reclamada, visto que *'o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré'*. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O **enquadramento da relação** estabelecida entre o **motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade**, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do **transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial**. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. **O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista**, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: **o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo**, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. **Alexandre Luiz Ramos**, 4ª Turma, DEJT de 11/09/20) (grifos nossos).

[...] **RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o **reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo**, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a **ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia**. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é **fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços**. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. **Breno Medeiros**, 5ª Turma, DEJT de 07/02/20) (grifou-se).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram **autonomia do reclamante na prestação dos serviços**, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, *'pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id.*



PROCESSO Nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006

47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo', ressaltou o Tribunal Regional que, 'pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados'. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, 8ª Turma, DEJT de 31/01/19).

Por todas as razões aqui expostas, **não merece reforma o acórdão regional** que manteve o **não reconhecimento do vínculo de emprego** pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de **ausência de subordinação jurídica** entre o motorista e a empresa **provedora do aplicativo "99 Tecnologia Ltda"**.

Logo, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conquanto reconhecida a **transcendência jurídica** da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT), **negar provimento** ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante.

Brasília, 16 de fevereiro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Ministro Relator

ANEXO_B — Decisão paradigma 2



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMMGD/lS/mas/dsc

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. **Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula**



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arrematação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No caso dos autos**, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada,



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a **subordinação** jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se**



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a *subordinação algorítmica*, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir**



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, **deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial,** já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**, em que são Recorrente **ELIAS DO**



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

NASCIMENTO SANTOS e Custos Legis **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e
Recorrido **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem deu seguimento ao recurso de revista da parte Recorrente.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

VOTO

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigentes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO MOTORISTA COM A EMPRESA QUE ADMINISTRA A



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

PLATAFORMA DIGITAL DE TRANSPORTE DE PESSOAS. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS NÃO ADIMPLIDAS

O presente recurso de revista preenche o requisito processual previsto no art. 896-A da CLT, uma vez que a causa detém transcendência com reflexos de natureza econômica, sob a perspectiva do trabalhador envolvido, na medida em que os valores referentes às parcelas trabalhistas decorrentes do alegado vínculo de emprego, e incontroversamente inadimplidas, representam efetiva importância econômica para o Reclamante.

Como se não bastasse, a causa também oferece transcendência jurídica, na medida em que a causa (reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e as empresas que se utilizam de plataformas digitais para oferecerem serviços de transporte de pessoas) envolve questão controvertida importante em torno da interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6ª da CLT, por exemplo), sobre a qual se mostra necessária a uniformização jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

Note-se, a propósito, que o tema foi abordado, no Tribunal Superior do Trabalho, em pouquíssimas decisões, e o seu enfrentamento é de alto relevo na República e na Federação.

2. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.

O Tribunal Regional, no que interessa, assim decidiu:

Do Vínculo de Emprego e seus Consectários
NEGO PROVIMENTO.

Requer o recorrente o reconhecimento do vínculo de emprego com as reclamadas. Argumenta que as rés são empresas do setor de transporte individual privado, nos moldes do artigo 4º, X, da Lei 12.587/2012, cujo funcionamento ocorreria da seguinte forma: um cliente cadastrado na plataforma (aplicativo de celular) solicita um carro para fazer uma viagem, sendo os motoristas cadastrados instados a "aceitar" o trabalho, recebendo



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

um percentual de 75% do valor da viagem a título de comissão. Aduz que os motoristas são monitorados eletronicamente, sendo a prestação de serviço pautada em dois pilares: utilização de práticas de vigilância on line dos trabalhadores; adoção de estímulos para que os motoristas prossigam trabalhando pelo maior tempo possível. Argumenta que um desses estímulos consistiria no chamado "carrots and sticks", segundo o qual a UBER com base no cruzamento de dados entre motoristas cadastrados e usuários on line estabelece a precificação das viagens conforme relação de oferta e demanda em determinada localidade. Prossegue, afirmando que, com base nesse mecanismo, a UBER detém o controle do preço da viagem, bem como a programação de trabalho do motorista, acrescentando que a recusa contumaz dos motoristas em não atender a chamadas não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, o que contrariaria a noção de trabalho com autonomia. Assevera que além do controle e indução de estímulo para o motorista permanecer na rua o maior tempo possível (assiduidade), a UBER estabeleceria um padrão de atendimento ao cliente a ser observado. Argumenta que a "uberização" consistiria em um verdadeiro modelo de "organização por programação e comandos", na qual embora seja conferida uma aparente autonomia (ausência de horários fixos de trabalho e ordens diretas emanadas de superior hierárquico), o trabalhador se mantém subordinado a programas e comandos preordenados, aos quais deve reagir a cada sinal que lhe é emitido, sob pena de ser descredenciado, ou, em outras palavras, dispensado. Entende, portanto, presentes no caso concreto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT para a caracterização do vínculo empregatício.

A sentença julgou improcedente o pedido com base nos seguintes fundamentos:

Pretende o autor o reconhecimento de vínculo empregatício com a primeira reclamada,



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

no período de 21.07.2016 a 17.09.2016, tendo em vista a projeção do aviso prévio, bem como o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. Assevera que a relação de consumo do passageiro é com a UBER e não com o motorista. Diz que passou por processo seletivo; que os passageiros avaliam os motoristas e que estes devem atender as expectativas patronais; que há a subordinação; que a UBER monitora as avaliações e promove o desligamento dos motoristas que não possuem uma nota mínima; que os motoristas recebem SMS com pressões para voltar a trabalhar quando estão desconectados; que os preços das corridas são estipulados pela UBER, que retém 25% do valor; que estava presente a personalidade, eis que não poderia outra pessoa designada pelo reclamante atender o chamado. Sustenta que presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam, personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Defende-se a ré, alegando que o autor não foi contratado pela primeira ré para prestar serviços de "Motorista de passageiros" ou fora acordado o pagamento de comissão de 75% sobre o valor das viagens.

Diz que o reclamante é quem a contratou a fim de, por meio da utilização da Plataforma UBER, prospectar clientes e desenvolver a atividade do reclamante, que é a de transporte de pessoas. Aduz que, em contraprestação aos serviços prestados pela Uber, os motoristas parceiros, pagam o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem, sendo que, caso não utilize, nenhum valor é devido.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Sustenta que o reclamante que assumiu integralmente os riscos do seu negócio. Afirma que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Argumenta que inexistente a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física; que a necessidade de cadastramento pessoal não se confunde com pessoalidade, eis que o usuário também tem que se cadastrar e que a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; que inexistente habitualidade, na medida em que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro; que inexistente subordinação, sendo que a Uber apenas orienta para a melhoria do transporte prestado aos usuários. Afirma que não é empresa de transportes e que os clientes da Uber não são os usuários, e, sim, os motoristas parceiros, que buscam a contratação da plataforma e remuneram a Uber. Diz que o reclamante foi excluído da plataforma porque era mal avaliado pelos usuários, nota 4,28. Pugna pela improcedência.

Razão assiste à reclamada.

De fato, o reclamante não comprovou, conforme lhe competia (art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do CPC) os requisitos inerentes à relação empregatícia. De outra forma, restou demonstrada a autonomia na prestação de serviços.

O autor juntou autos os depoimentos colhidos pelo MPT no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 (ID 109a490 e b11c25c).

A primeira ré carrou, aos autos, os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (ID 4111762); as notas



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

fiscais de prestação de serviços fornecidas pela Uber ao reclamante (ID 4bc56a2 a5395516); o resumo dos ganhos do autor (ID e27c9e8).

Em depoimento pessoal, o reclamante disse: *"que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberadoo aplicativo para o depoente começar a trabalhar; que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término; que na época a ré descontava de cada corrida 23%; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento; que a ré entrava em contato por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que **a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente**; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o*



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida; que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas; que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível". (destaquei)

Do exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar off line e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor.

Ademais, **a testemunha que estava presente na audiência** de 23.05.2018, cujo depoimento foi transcrito, sem objeção da parte da autora, **do processo 0100620-21.2017.5.01.0018** também corroborou a ausência de subordinação. Vejamos.

"(...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; que existem alguns vídeos sugeridos para o candidato assistir, mas não é obrigatório; que os vídeos explicam como funciona o aplicativo, somente; que não há qualquer orientação para uso de uniforme; que o parceiro não se reporta a ninguém na UBER; que o parceiro não precisa enviar relatórios ou realizar qualquer tipo de prestação de contas; que não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line"; que o motorista não é obrigado a dar água ou bala aos



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

clientes; que o parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro, embora os cadastros sejam individuais; que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro ou outros carros; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um; que o parceiro pode usar aplicativos concorrentes como o Cabify, por exemplo; que a avaliação dos parceiros é feito pelo usuário no final da viagem, apontando de uma a cinco estrelas para o parceiro; que quem faz a avaliação dos usuários é o próprio motorista no mesmo sistema; que não há qualquer interferência da UBER nestas avaliações; que a escolha do caminho a ser seguido é do usuário, embora exista uma sugestão no GPS dentro do aplicativo da UBER; que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; que o motorista pode não aceitar uma viagem; que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; (...)". (destaquei)

A inexistência de personalidade também restou demonstrada no depoimento pessoal do autor, que afirmou que acreditava que qualquer um pudesse se cadastrar. Tal aspecto também foi confirmado pela testemunha que declarou:

"(...) que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; (...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; (...) que o



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro ou outros carros, embora os cadastros sejam individuais que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um (...)"

A inexistência de habitualidade também restou confirmada, eis que a testemunha afirmou "(...) que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; (...)".

Assim sendo, inexistentes a pessoalidade, a subordinação e habitualidade.

Restou claro, por outro lado, que o autor era um trabalhador autônomo, tanto é que poderia utilizar outros aplicativos concorrentes da ré. Ademais, era ele quem arcava com os gastos com o veículo, IPVA e gasolina.

Assim, diante da situação fática delineada nos autos, inexistente o vínculo contratual pretendido pelo autor em relação à primeira ré.

Os elementos presentes na relação havida entre as partes não se coadunam com o trabalho empregatício, mas sim com o autônomo.

É empregado, quem presta de forma pessoal, serviços não eventuais, de forma subordinada, a quem, assumindo os riscos do empreendimento, fiscaliza e remunera a prestação destes serviços (CLT, arts. 2º e 3º). Não restaram comprovados os requisitos



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

acima, e, muito menos, subordinação jurídica do autor à primeira ré.

Diante do exposto, tenho que inexistem provas nos autos que possam corroborar a presença de todos os requisitos do vínculo empregatício, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação havida entre o autor e a primeira reclamada.

Inicialmente, ressalta-se que a primeira ré, Uber do Brasil (vide a 8ª alteração e consolidação do contrato social - Id. af6e818 - Pág. 2), tem como objeto a prestação de serviços na área de tecnologia:

OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;*
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;*
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;*
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e*
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concentração dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.*

Assim, descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros.

Do documento em referência e do próprio depoimento do reclamante ficou constatado que a UBER é uma empresa que promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular. O autor possuía plena



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

autonomia para definir os dias e horários de trabalho e descanso, bem como a frequência laboral desejada (quantidade de corridas). Além disso, não recebia ordens nem precisava prestar relatórios de seu trabalho às demandadas (suas avaliações de desempenho eram dadas pelos próprios passageiros usuários do aplicativo). Tampouco precisava comunicar às rés quando não prestasse serviço, arcando por conta própria as despesas de manutenção do veículo. Transcreve-se seu teor (id d08a012):

*Que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberado o aplicativo para o depoente começar a trabalhar; **que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo**; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término; **que na época a ré descontava de cada corrida 23%**; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; **que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento**; que a ré entrava em contato*



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

*por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que **no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida**; que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, **mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas**; que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou*



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível.

Além de ausente a subordinação jurídica, não ficou demonstrada a personalidade na prestação de serviço, pois o próprio demandante deixou claro em seu depoimento que qualquer pessoa que não tenha



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu, fato que também foi confirmado pela testemunha (prova emprestada do processo 01000620-1.2017.5.01.0018 - cuja transcrição não foi objeto de impugnação pelo autor) que declarou "*que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato;*"

Por fim, também não restou presente o requisito da habitualidade, pois como bem observou o juízo a quo, a testemunha confirmou que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém, sendo certo que o reclamante, neste particular, não se desincumbiu do encargo que a ele competia de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial.

Uma vez que trabalhava com autonomia, de forma impessoal e não tendo sido ainda comprovada, outrossim, a prestação do serviço de forma não eventual, não restou configurado os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para formação do vínculo de emprego.

Confirma-se a sentença.

Nas razões do recurso de revista, o Reclamante alega que prestou serviços para a Reclamada, na condição de empregado, desde 21/7/2016 até sua dispensa imotivada em 17/8/2016, não tendo recebido as parcelas decorrentes dessa relação jurídica, desenvolvida com a presença de todos os



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

elementos para a configuração do vínculo empregatício, pelo que deve ser reformado o acórdão regional.

À análise.

De início, cumpre esclarecer que a demonstração da divergência jurisprudencial (art. 896, "a", da CLT), a partir da transcrição de julgado que emite tese divergente proferida por Tribunal Regional distinto (art. 896, "a", da CLT), não é invalidada pelo fato de a decisão do julgado paradigma ter sido reformada em sede de recurso de revista pelo TST.

Assim, no caso dos autos, o julgado citado no recurso de revista do Reclamante para demonstrar divergência jurisprudencial (Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038), embora tenha sido reformado pela 5ª Turma do TST (acórdão de fevereiro de 2020), é plenamente apto para enquadrar o apelo na hipótese de cabimento prevista do art. 896, "a", da CLT.

Ainda que assim não fosse, o recurso vem fundamentado em violação de dispositivos de lei federal (CLT), o que permite o seu enquadramento na hipótese de cabimento do art. 896, "c", da CLT.

Feita essa observação, passa-se ao exame do apelo.

Cinge-se a controvérsia em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego.

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica (ou quarta revolução industrial).

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. É o que cabe examinar, afinal, no presente processo.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

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

É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um *instrumento de civilização*, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

A verdade é que este momento histórico, de crises e transformações sociais, torna ainda mais clara a necessidade de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho, o qual deve ser projetado sobre as relações sociais como instrumento de *civilização* e regulação do sistema econômico e social capitalista. Nesse contexto, enquadrarem os avanços tecnológicos nos interesses também das pessoas humanas – ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico – chama-se *progresso civilizatório*, constitucionalismo humanístico e social, em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial.

É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil. Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII. Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea.

Faz-se essa rápida digressão apenas para reiterar a justificativa histórica do Direito do Trabalho e compreender a permanente necessidade de sua projeção sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como instrumento de avanço civilizatório, especialmente em momentos de relevantes modificações sociais e econômicas. A discussão destes autos, por demandar reflexão acerca de novas fórmulas de gestão da força de trabalho humano, deve ter como ponto de partida essa função civilizatória do Direito do Trabalho e o seu caráter expansionista.

Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema.

Cumprе destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.

Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços¹; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão²; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa *Dynamex* fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como *ABC test*) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a

¹ França. Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf.

² MADRI. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

empresa contratante (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*)³.

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação jurídica entre motoristas e a *Uber* - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços⁴.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 5⁵, que tem o condão de positivar o *ABC test*) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica⁶). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a *Uber*, a *Lyft* e a *DoorDash* (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (*Proposition 22*), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou

³ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*.

⁴ Tribunal de Justiça da União Europeia. Relatório Anual de Atividade Judiciária. Processo nº C-434/2015. Disponível em: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-06/ra_2017_pt_web.pdf.

⁵ State of California Office of Legislative Counsel. Assembly Bill 5. 19 de setembro de 2019. Disponível em:

https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

⁶ Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/116020584>.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso *Dynamex*, em 2018, e da lei estadual *Assembly Bill 5*⁷.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as *“dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo”*⁸.

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito *“de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições*

⁷ A proposta foi recentemente aprovada em um plebiscito realizado no dia 3/11/2020, havendo informações de que, a despeito disso, entidades sindicais ainda contestarão a constitucionalidade da medida – o que permite concluir que a controvérsia ainda não está completamente pacificada. O *The New York Times* qualificou a iniciativa e campanha das empresas para a aprovação da Proposta 22 como a “mais cara da história”. Informações disponíveis em: <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html> e <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/pablo-ortellado/2020/11/proposicao-22.shtml>.

⁸ OIT. Recomendação 198 (Recomendação Sobre Relações de Trabalho). 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



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito” (Art. 4, “b”).

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem envolver inúmeras e múltiplas hipóteses.

Aliás, entre as empresas de plataformas digitais congêneres existem dois grandes grupos, com diferenças significativas entre eles.

De um lado, as empresas que são realmente disruptivas, uma vez que conseguem aproximar o consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado, tal como ocorre, por exemplo, com empresas como a *AirBnB – Air, Bed and Breakfast* -, a qual consegue compartilhar para os consumidores de qualquer lugar do planeta ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências situadas em locais distantes da cidade ou do país do consumidor interessado. E esse compartilhamento é feito sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado. Do mesmo modo, isso se verifica com a empresa *Booking.com*, plataforma pela qual qualquer indivíduo, em qualquer lugar do planeta, pode efetivar, em qualquer lugar da terra, reservas em Hotéis, pousadas, etc. Ou ainda empresas digitais como a *Pet Anjo/Pet Hub*, mediante as quais o dono de um pequeno animal de estimação (mascote ou *pet*) pode entrar em contato com outros proprietários de *pets* para alojar o seu animal, em residências, onerosamente, por curtos períodos.

Nesses casos, existe, sim, um sistema empresarial disruptivo, o qual não passa pela utilização predatória do trabalho humano. Aqui se trata de empresas reais de compartilhamento.

Por outro lado, o segundo grupo de empresas de plataformas digitais que se dizem partícipes da economia compartilhada (mas que nela não estão efetivamente integradas ou apenas parcialmente estão ali



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

inseridas) ostentam estrutura, natureza e dinâmica sumamente distintas, uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais. Trata-se, por ilustração, das empresas de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo. É o caso dos autos, conforme claramente se percebe.

Ora, aqui não se trata das lídimas empresas da economia de compartilhamento. Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista.

Aliás, como bem apontou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente com este relator colacionado aos autos, cabe se notar “que a precarização não é causada pela tecnologia, mas é a tecnologia que é utilizada como ferramenta de ideologia econômica, para criar ‘novas’ modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima”

De toda maneira, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea.

No Brasil, desponta a singularidade de essa antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.

Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.

De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica - sob pena de retrocesso civilizatório, na medida em que o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea. Não absorve, pois, fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. O próprio art. 7º da Constituição, em seu *caput* e incisos, estabelece o envoltório protetivo trabalhista para toda relação de emprego configurada na sociedade.

Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, a chamada “uberização”. Em qualquer desses casos, estando



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude), alargando os lucros do empreendimento.

Nessa linha, a propósito, muito bem enfatizou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente ao voto deste relator (já anexado aos autos): “De início, há de se partir do pressuposto de que os padrões internacionais de direitos humanos básicos não fazem distinção entre trabalhadores tradicionais (como empregados de fábricas) e não tradicionais (motoristas de aplicativo).”

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, **uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego**, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT).

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Sobre tais aspectos, **necessário analisar**, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que "*promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular*" - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo.

Ademais, a experiência comum subministrada pelo que ordinariamente acontece no plano dos fatos demonstra que a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. Essa compreensão, aliás, também é respaldada na experiência do Direito Comparado, conforme autoriza o art. 8º *caput*, da CLT (decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, mencionado alhures).

O que a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Fixada essa premissa, cabe à Reclamada comprovar o fato impeditivo do direito postulado (reconhecimento do vínculo de emprego), ou seja, que o labor foi executado de forma autônoma, sem subordinação, pelo Reclamante.

Entretanto, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme evidenciado imediatamente a seguir.

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela **pessoa natural** (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador - **personalidade**. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na situação vertente, é inegável (e incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, é realizado por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. A par disso, a personalidade mostrou-se evidente: o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.

Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada.

É importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de personalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato - como ocorreu, no caso dos autos.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

Quanto à onerosidade, este é o elemento fático-jurídico da relação de emprego que diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço.

No caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Pontue-se, a respeito desse elemento fático-jurídico, conforme enfatizado pelo Ministro Alberto Bresciani, em seu voto vistor juntado aos autos, que a onerosidade mostra-se indubitavelmente presente “uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular)”.

Além da pessoalidade e onerosidade, é necessário também a **não eventualidade** para que haja relação empregatícia, ou seja, que o trabalho seja prestado em caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

A doutrina construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade), pertinentes ao exame do caso concreto, são: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria do evento informa que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido.

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) - talvez a formulação teórica mais prestigiada - informa que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Há, finalmente, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Informa essa construção teórica, nas palavras do saudoso Amauri Mascaro Nascimento, ser eventual o trabalhador *“que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica”*⁹.

A partir das teorias acima e da proposição metodológica informadora de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

Por outro lado, embora a relação jurídica entre as Partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Reclamada sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase dois meses, o Reclamante conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. No caso concreto, reitera-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados.

Ademais, vale salientar que o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas na delimitação de o trabalhador se inserir ou não no Capítulo Celetista concernente à duração do trabalho. Há de se ressaltar, a propósito, que a própria CLT indica, no artigo 62, os empregados não abrangidos pelo regime estabelecido em seu Capítulo II. A fixação da jornada e eventual labor extraordinário que gera a percepção de remuneração destacada (artigo 7º, XVI, da CF) é matéria a ser debatida em cada caso concreto em que se discutem os horários praticados, não influenciando na definição da relação de emprego.

Em síntese, e lembrando que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como “não eventual” (ou habitual).

Por fim, **a subordinação.**

Com efeito, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel de todos os 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.

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula,

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa *pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.* Nessa dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os *"... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio"*. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bresciani enfatiza “destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações”

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador.** Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

não alcançasse uma média mínima; **4)** a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, **com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais**, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;

b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;

c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;

d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.**

Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia é atribuído, pela ordem jurídica, ao ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo **forçoso reconhecer, no caso concreto, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório.**

Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 3º da CLT.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

II) MÉRITO

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.

Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito**, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

Brasília, 6 de abril de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator