



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A “UBERIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA
ERA DIGITAL:
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

ORIENTANDO (A) - KARINE FRANÇA DA SILVA PAXECO
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO
2024

KARINE FRANÇA DA SILVA PAXECO

**A “UBERIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA
ERA DIGITAL:
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Prof^a. Orientadora: MA. Tatiana de Oliveira Takeda.

GOIÂNIA-GO

2024

KARINE FRANÇA DA SILVA PAXECO

**A “UBERIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA
ERA DIGITAL:
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Data da Defesa: 15 de maio de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a: MA. Tatiana de Oliveira Takeda

Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Cláudia Luiz Lourenço

Nota

A “UBERIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Karine França da Silva Paxeco

RESUMO

O presente estudo investigou a manifestação do fenômeno da "Uberização" e sua relação com a precarização do trabalho na era digital, com enfoque na análise da legislação e da jurisprudência brasileira. A "uberização" como modelo de negócio pautado em plataformas digitais que intermediam e conectam prestadores de serviços, como motoristas de aplicativos, a clientes. Esta pesquisa estudou como essa tendência tem impactado as condições de trabalho. Este trabalho compreendeu a legislação em vigor, decisões judiciais, incluindo aquelas em discussão no Supremo Tribunal Federal (STF) e Projetos de lei em curso. Este trabalho buscou analisar os desafios enfrentados pelos trabalhadores "Uberizados" no que tange a proteção, horas de trabalho, remuneração justa e garantia de direitos trabalhistas básicos. Além disso, a solução abordada foi a sobretudo necessidade de atualização da legislação atual e o papel do Judiciário na garantia da equidade e justiça para os trabalhadores. Os resultados deste estudo conferem uma compreensão mais crítica e aprofundada dos impactos da "uberização" no âmbito laboral e fornecem questões importantes para futuras políticas públicas e debates jurídicos sobre o tema. Com o fim de chegar-se aos resultados foram empreendidos estudos baseados no método indutivo e com o auxílio de pesquisa eminentemente bibliográfica.

Palavras-chave: Uberização. Precarização. Trabalhador. Uber. Legislação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
1. DA UBERIZAÇÃO.....	8
1.1 DA “ECONOMIA DOS BICOS” NO BRASIL.....	8
1.2 DO BREVE HISTÓRICO	12
2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES “UBERIZADOS”.....	13
2.1 PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS NA “UBERIZAÇÃO”	13
2.2 DESAFIOS NA DEFINIÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	15
3 DA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E DAS DECISÕES JUDICIAS.....	18
3.1 ESTUDO DE CASOS DE NÃO RECONHECIMENTO DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.....	18
3.2 RECONHECIMENTO DA NECESSIDADE ADAPTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	21
3.3 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO EM TRAMITAÇÃO NO STF.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
ABSTRACT.....	28
REFERÊNCIAS.....	29

INTRODUÇÃO

O século XXI tem sido marcado por acentuadas transformações no que concerne ao mundo do trabalho. Os avanços tecnológicos e conseqüentemente dos meios de comunicação têm contribuído para essa visão, cada vez mais o trabalho tradicional assalariado, em equipe, com hora definida e direitos básicos garantidos e regulamentados por lei, perdem espaço para a crença no idealismo das supostas “Novas formas de organização do trabalho”, “Novos negócios” que estão associados a plataforma digitais e aplicativos.

A “Uberização” é um fenômeno oriundo dos chamados “Novos negócios” que adquiriu bastante relevância no mundo do trabalho devido aos impasses e dilemas que trouxe aos trabalhadores. Antunes (2020, p. 11) definiu a “Uberização” como um processo, no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

A “Uberização” tornou – se a alternativa de trabalho que mais tem ganhado aderência nos últimos anos em muitos lugares do mundo. Em primeiro momento, na perspectiva capitalista a “Uberização” apresenta-se como uma solução para o desemprego, incentivo ao empreendedorismo, possibilidade de ter uma renda extra, sinonimo de independência, isto é, um sonho de qualquer trabalhador assalariado que todos os dias lida com o ambiente hostil do trabalho. Entretanto, à medida que a “Uberização” adquire espaço nas mais diversas sociedades, afloram as problemáticas mascaradas pelo capitalismo em prol do capital e em detrimento do trabalhador.

A “Uberização” do mercado de trabalho refere-se sobretudo à aplicação de modelos de negócios semelhantes ao da Uber, na qual os trabalhadores são contratados como trabalhadores/prestadores de serviços independentes, diversas vezes sem os mesmos direitos e proteções garantidos aos trabalhadores assalariados. Nesse sentido, os direitos dos trabalhadores são gradualmente precarizados, com trabalhadores sendo submetidos a condições de trabalho precarizadas, como baixos salários, ausência de benefícios como seguro desemprego, férias remuneradas, segurança no ambiente de trabalho, plano de saúde, vale alimentação e etc.

Essa situação, muitas vezes, é acentuada pela proliferação das Tic'S que facilitam a contratação dos trabalhadores ante a demanda, geralmente utilizando algoritmos para controlar e supervisionar o trabalho desses indivíduos. Isso pode levar a uma falta de transparência nas decisões de contratação, remuneração e avaliação de desempenho, além de aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores à exploração e ao abuso.

Além disso, a ausência de regulamentação adequada e de fiscalização eficaz, viabiliza o descumprimento de direitos trabalhistas básicos, eternizando um ciclo de precarização e desigualdade na sociedade. Como resultado disso, os trabalhadores constantemente veem-se em uma posição de desvantagem, incapazes de negociar condições de trabalho justas e enfrentando dificuldades para garantir seu sustento e bem-estar

O escopo central deste estudo é concretizar uma análise detalhada da "uberização" e da precarização do trabalho na era digital, juntamente com um foco especial na legislação e na jurisprudência brasileira. Uma vez que, envolve analisar como as práticas de contratação e as condições de trabalho associadas à economia digital impactam os direitos dos trabalhadores, conforme estabelecido pela legislação trabalhista brasileira.

Ademais, busca-se analisar como os tribunais brasileiros interpretam e aplicam essas leis em casos relacionados à "uberização" e à precarização do trabalho, com o objetivo central de entender os precedentes judiciais e as tendências em relação a esse fenômeno emergente. Essa análise oferecer uma visão abrangente das questões legais e jurisprudenciais envolvidas, contribuindo para uma compreensão mais profunda dos desafios e das oportunidades enfrentados pelos trabalhadores na era digital no âmbito brasileiro.

As grandes empresas que lucram por meio da exploração dos trabalhadores na economia de plataforma, trabalham através das chamadas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Essas empresas, muitas vezes multinacionais, possuem uma base empresarial bastante sofisticada e uma atuação global que lhes permite tirar vantagem da mão de obra trabalhadora uberizada, utilizam as TIC para gerir, supervisionar, monitorar e conectar os trabalhadores, tudo isso possibilita a instituição de uma grande rede de trabalhadores que prestam serviços por intermédio dos aplicativos e plataformas digitais, tudo isso lhes permite

crescer cada vez mais os negócios e facilmente ignorar as leis trabalhistas, uma vez não existem fronteiras, devido a interconectividade propiciada pelas TIC e plataformas digitais.

Por exemplo tem-se a Uber que se popularizou globalmente e, até mesmo originou o termo Uberização que denota a ampla gama de atividades de trabalho intermediadas por meio de plataformas digitais e algoritmos, além dela há outras empresas que atuam nesse sentido, como Ifood, Deliveroo, Airbnb, Rappi etc. Todas essas empresas assemelham-se pelo uso de algoritmos, inteligência artificial, aplicativos, isto é, as TICs para fins estritamente lucrativos, visto que possibilita a criação dos mais diversos tipos de trabalhos que se transfiguram em “prestação de serviços” e anulam os deveres das empresas. Antunes (2020, p. 20). (IDEM)

Nesse fenômeno há alguns elementos fundamentais a serem analisados, em especial a transformação do trabalhador em trabalhador *just-in-time*, simplificação ou a fragmentação do trabalho e novas formas de controle automatizado por meio dos algoritmos ou TICs. Nesse contexto, há também uma crítica da denominação “empreendedor” ao se referir aos trabalhadores uberizados, essa denominação não reflete a realidade fidedigna dos trabalhadores, pois embora eles tenham maior flexibilidade, ainda são altamente dependentes das plataformas e algoritmos que os controlam a todo o momento.

Na Seção 1 será discutido o conceito e contexto histórico de “uberização” e de “economia dos bicos” do trabalho e como essa prática tem impactado as relações trabalhistas no contexto brasileiro. Serão exploradas as características dessa modalidade de contratação, seus efeitos sobre os direitos dos trabalhadores e os desafios que apresenta para a legislação trabalhista vigente.

Por sua vez, na Seção 2 serão estudados as perspectivas legais e os direitos fundamentais dos trabalhadores, no que concerne à “uberização” do trabalho, também a legislação trabalhista brasileira de possível aplicabilidade e as regulamentações específicas que abordam a “Uberização”.

Por fim, na Seção 3 será realizada uma análise minuciosa da jurisprudência brasileira sobre esse fenômeno e sobretudo das condições laborais na era digital. Serão identificados quais os padrões e as tendências nas decisões judiciais, da mesma maneira destacados os principais argumentos e debates levantados pelos tribunais em relação a esse tema ao fenômeno. Essa análise será de suma

importância para um entendimento mais completo das questões legais e sociais em torno da "uberização" do trabalho no Brasil.

1 – DA “UBERIZAÇÃO”

1.1 DA “ECONOMIA DOS BICOS” NO BRASIL

Nos últimos anos, o Brasil tem presenciado uma transformação mudanças significativas no que concerne ao mercado de trabalho, estimulada por fenômenos como a "Uberização" e a "economia dos bicos", que refletem da evolução tecnológica e pela crescente demanda por flexibilidade e conveniência. De acordo com informações obtidas pelo IBGE (2023), “em 2022, o Brasil tinha 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado”.

O aumento do número de trabalhadores que adotaram o mercado digital como meio de geração renda, possibilita, em primeiro momento, uma grande diversidade em relação aos serviços oferecidos, gerando mais competitividade no mercado e de certa forma melhorando a qualidade dos serviços oferecidos e conseqüentemente uma baixa nos preços dos serviços por exemplo com ascensão da Uber, uma viagem de carro ou moto tornou-se mais acessível para os usuários das serviços. No entanto, os trabalhadores dessas plataformas lidam com a instabilidade no emprego, pois não têm garantia de um emprego contínuo, podendo acarretar inúmeros problemas como insegurança emocional e financeiras, ademais, eles, em muitos casos, podem enfrentar condições de trabalho precárias, sem nenhuma possibilidade de reivindicar os seus direitos.

A "Uberização" é um termo que se originou dos serviços de transporte de passageiros oferecidos por empresas como a Uber, Lyft e similares. Entretanto, com a popularização desses serviços, o termo ampliou-se e agora é usado para usado para definir um modelo de negócios em que grandes empresas intermediam serviços entre prestadores de serviços e consumidores, através de plataformas digitais, indo

além de transporte e inclui também entrega de alimentos, aluguel de imóveis, serviços de beleza etc.

Segundo a Associação Brasileira de Letras (2020), com relação ao termo usado para se referir ao fenômeno da “Uberização” convém destacar que o:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.

No Brasil, esse modelo de negócio ganhou bastante força, aparentemente proporcionando trabalho para motoristas, entregadores e ao mesmo tempo “flexibilidade” e renda extra, no entanto uma outra faceta desse sistema tem gerado discussões sociais e jurídicas que estão estritamente relacionadas. Conforme levantamentos de dados a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE (*apud* G1, 2022) “o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu em 2,8 milhões entre 2014 e 2022, enquanto o de trabalhadores por conta própria ou sem registro em carteira aumentou em 6,3 milhões em 8 anos”.

Na mesma pesquisa Imaizumi (*apud* G1, 2022) afirma que “é um movimento de precarização do mercado de trabalho mesmo”. Todos esses aspectos levam a algumas indagações referente ao tema. Dentre as principais seria se o fenômeno da “Uberização” verdadeiramente significa um avanço de direitos e oportunidades para os trabalhadores; O trabalho Uberizado realmente proporciona uma autonomia real aos trabalhadores; possibilita a eles controle sobre as atividades desenvolvidas.

Segundo Golding (2022):

Há um terreno fértil para avançar civilizatoriamente no reconhecimento de direitos para tais trabalhadores ou, ao contrário, deixá-los à mercê da barbárie da exploração do homem pelo homem, onde todos são “moscas” vivendo à esmo, dirigidas por um “senhor” imaginário, intangível, tal qual o aplicativo.

Diante desse cenário é de suma importância compreender também qual papel do Judiciário, das leis e do estado na garantia de segurança, direitos e dignidade dos

trabalhadores que estão a mercê desse sistema. Nesse sentido, segue uma apelação - TJ – SP, a qual apresenta uma situação, das diversas, que os trabalhares uberizados estão sujeitos. Veja-se:

PLATAFORMA DE APLICATIVO (UBER) E SERVIÇOS PROFISSIONAIS. AÇÃO COM PRECEITOS CONDENATÓRIOS. 1. Sentença de improcedência dos pedidos. Recurso de apelação. Autor e motorista que foi descredenciado da plataforma de aplicativos Uber, sem justificativa. Ré Uber que, em sede judicial, confirma o descredenciamento unilateral e o justifica em razão de uma reclamação de usuário, consistente em erros de percurso que o teriam deixado inseguro, assim como pela existência de duplicidade de contas. 2. As operadoras de plataformas de aplicativos de transporte de passageiros não só podem, em razão do contrato firmado entre as partes, como devem, considerado o dever constitucional e legal de preservação da segurança dos usuários e consumidores, suspender contas de motoristas unilateralmente e de imediato, em caso de denúncias ou reclamações que se traduzam não apenas em violação aos termos do contrato, mas especialmente à dignidade de quem se utiliza dos serviços prestados, como, por exemplo, em casos envolvendo afronta à dignidade sexual, à integridade psicofísica e a todas as espécies de discriminações vedadas pelo ordenamento jurídico. No entanto, em qualquer caso, nos termos do art. 5º, LV, da Constituição Federal, bem como do art. 422 (cláusula geral da boa-fé objetiva) e art. 421 (cláusula geral da função social do contrato), ambos do CC/2002, deve a plataforma de aplicativos, antes da decisão definitiva, e sem prejuízo da manutenção da suspensão determinada inicialmente, viabilizar o direito de defesa ao motorista, com direito a recurso, independentemente da existência de previsão regulamentar, considerada a eficácia horizontal das normas de direitos fundamentais. 3. Pretender auferir ganhos sem assumir responsabilidades, relegando-a ao prestador de serviço, em relação subordinada de trabalho, remete não aos padrões contemporâneos de civilização, mas ao passado triste de relações servis, de que foram exemplo, em nossa história, os chamados "escravos de ganho", no meio ambiente urbano. 4. Ré Uber que, em juízo, não trouxe qualquer prova a justificar a razoabilidade da exclusão do autor, como, por exemplo, a própria rota realizada e a sua duração ou maiores detalhes do relato do usuário. Autor que, por outro lado, comprovou ter ótimas avaliações. Mero equívoco de rota, episódio ocorrido única vez no contrato, sem outros elementos de prova que, por si só, não justifica a exclusão definitiva do motorista, embora possa autorizar a adoção de outras medidas mais brandas, especialmente reparadoras, e se observado o direito de defesa. Abuso do direito e violação à boa-fé objetiva, em sua função de controle (art. 187 do CC/2002) e enquanto fundamento do regime contratual (art. 422 do CC/2002), além de também significar transgressão a seus deveres anexos de proteção e cuidado. 5. Pedido de reativação da conta do autor parcialmente acolhido, para que a ré, no prazo de 45 dias, reative a conta no aplicativo e, nesse mesmo prazo, conceda o seu direito de defesa, com direito a recurso, nos termos do presente voto, podendo aplicar medida mais branda, especialmente reparadora, se for o caso, sob pena de multa diária de R\$500,00, limitada inicialmente a R\$10.000,00, rejeitados os demais pedidos condenatórios (lucros cessantes e danos morais). RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

(TJ-SP - AC: XXXXX20218260071 SP XXXXX-73.2021.8.26.0071, Relator: Alfredo Attié, Data de Julgamento: 23/02/2022, 27ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 23/02/2022)

Diante disso, é um ponto crucial refletir sobre a efetividade da aplicabilidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois é evidente que o trabalho tradicional está sendo substituído pela flexibilidade, natureza independente da “Uberização” que desafia os direitos e garantias trabalhistas estabelecidos pela legislação em vigor, é necessário preencher as brechas na legislação que possibilitam tal afronta aos direitos básicos que foram conquistados pelos trabalhadores.

Já “Economia dos bicos” é um fenômeno mais amplo que compreende os mais diversos tipos de trabalho independentes, não só aqueles intermediados por plataforma digitais e aplicativos. Refere-se a ascensão de trabalhadores que crescem devido a necessidade das pessoas de complementar a renda ou encontrar outras alternativas de empregos em mercado de trabalhos, muitas vezes, saturado e sem oportunidades, muitos brasileiros recorrem a esse tipo de trabalhos temporários, freelancer ou empreender para lidar com falta de oportunidade e instabilidade financeira que assola o Brasil e muitos outros países.

Rodrigues (2023) define a “Economia dos Bicos” como sendo “a gig economy se refere aos tipos de trabalho em que a pessoa faz tarefas sob demanda, geralmente por meio de uma plataforma, como Uber e iFood. Por isso, ela é traduzida por pesquisadores como “economia de bicos” e “economia sob demanda”.

Dessa forma, é incontestável a conexão entre esses dois fenômenos, pois embora sejam diferentes os meios de utilizados por esses modelos, os objetivos e consequências são semelhantes, ambas lucram com a exploração dos trabalhadores, baixa remuneração principalmente devido ao incentivo a competição entre os próprios trabalhadores o que pode levar a baixa nos preços dos seus serviços, tudo isso, aprofunda a desigualdade social e produz um bem estar temporário que, na verdade, a longo prazo gera consequências serias para esses trabalhadores.

1.2 – BREVE HISTÓRICO DA “UBERIZAÇÃO”

Em 2009, a empresa Uber foi fundada por iniciativa de Travis Kalanick e Garrett Camp em São Francisco na Califórnia - EUA. A princípio o objetivo era usar um aplicativo de celular para conectar motoristas de com passageiros que

necessitavam de transporte. Dessa forma, eliminava a necessidade de chamar um táxi tradicional ou esperar em pontos de táxi uma vez que eram muitíssimos onerosos. Esse aplicativo desenvolvido pela Uber obteve bastante êxito em São Francisco e não demorou a ganhar popularidade outras cidades nos Estados Unidos e em todo o mundo. Isso deveu-se a simplicidade, agilidade e acessibilidade do aplicativo e a capacidade de solicitar um carro com rapidez aumentaram a popularidade da Uber (Autoesporte, 2017).

Esse modelo de negócios da Uber era inovador para a época, uma vez que possibilitou que motoristas independentes usassem seus próprios veículos para prestar serviços de transporte de forma rápida, eficaz e mais acessível. Tal fato, proporcionava maior flexibilidade tanto para motoristas quanto para passageiros e ainda eliminava a necessidade de pegar um táxi ou a transporte público. Dessa forma a Uber expandiu sua oferta de serviços para incluir opções como UberX, UberPool (caronas compartilhadas), UberEats (entrega de comida), Uber Freight (logística de carga) e até mesmo pesquisas em veículos autônomos (Antunes, p. 20, 2021).

O sistema da Uber teve tanto sucesso que não se limitou ao transporte, ela incentivou outras empresas a seguir o mesmo modelo de negócios, tanto os aplicativos, as mesmas formas de gerenciar por meios das TICs quanto a relação entre os trabalhadores e as empresas por trás das plataformas, tudo isso ocasionou o surgimento da chamada “Uberização” que passou a se referir não mais estritamente a Uber, aplicativo de transporte, mas sim ao sistema utilizado pela Uber (Canaltech, 2010).

Esse novo modelo de negócios, apesar do grande sucesso global, tem gerado impasses e preocupações muito importantes nos últimos anos. De acordo com a Bartolon (*apud* Brasildefato, 2023):

A maioria dos motoristas trabalha em média entre 22 e 31 horas semanais, enquanto entregadores acumulam entre 13 e 17 horas por semana – há variação porque muitos utilizam os apps como complemento de renda. Alguns trabalham mais porque dependem disso para sobreviver e outros nem tanto. Para os que trabalham 40 horas semanais, o estudo estimou a renda entre R\$ 2,9 mil e R\$ 4,7 mil para os motoristas e entre R\$ 1,9 mil e R\$ 3 mil para os entregadores

Outra pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (*apud* Brasildefato, 2023):

O estudo mapeou o perfil desses trabalhadores, levando em conta questões como raça, renda e tempo de jornada, com base em informações cedidas pelos próprios apps – 99, Uber, iFood, Zé Delivery e Amazon. Entre os motoristas, 95% são homens, dos quais 62% declaram-se negros ou pardos, e têm em média 39 anos. Já entre os entregadores, 97% são homens, dos quais 68% se declaram negros ou pardos, com idade média de 33 anos.

Diante disso, os problemas associados a esse novo modelo econômico preocupam o futuro do trabalho. Vislumbra-se como consequência da precarização do trabalho um exponencial aumento da desigualdade econômica, exploração dos trabalhadores.

As multinacionais que lucram com a exploração dos trabalhadores uberizados são as principais responsáveis por contribuir diretamente para agravamento da desigualdade econômica e a diminuição da busca por profissionalização dos trabalhadores uberizados.

2 – DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES “UBERIZADOS”

2.1 – PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS NA “UBERIZAÇÃO”

A ascensão da era da “Uberização” redefiniu o cenário do trabalho no Brasil. Plataformas digitais conectam trabalhadores a consumidores de forma rápida e eficiente, entretanto essa mudança trouxe desafios no que tange, principalmente, a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais.

Em primeiro, cabe esclarecer o que, de fato, seriam direitos fundamentais, Guimarães (2009, p. 1) refere-se aos direitos fundamentais como:

Direitos representativos das liberdades públicas, constituem valores eternos e universais, que impõem ao Estado fiel observância e amparo irrestrito.

Constituem os direitos fundamentais legítimas prerrogativas que, em um dado momento histórico, concretizam as exigências de liberdade, igualdade e dignidade dos seres humanos, assegurando ao homem uma digna convivência, livre e isonômica. Vê-se, portanto, que os direitos fundamentais representam o núcleo inviolável de uma

sociedade política, com vistas a garantir a dignidade da pessoa humana, razão pela qual não devem ser reconhecidos apenas formalmente, mas efetivados materialmente e de forma rotineira pelo Poder Público.

São direitos indisponíveis, tendo em vista que são responsáveis por preservar a dignidade humana e é responsabilidade do poder público garantir a efetividade desses direitos. De acordo com Winsten (*apud* Agênciassenado, 2023), “a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi um dos primeiros instrumentos de inclusão no Brasil”.

A CLT (1943) garante inúmeros direitos aos trabalhadores como jornada diária máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de hora extra, ambiente salubre, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, proteção contra demissão sem justa causa e seguro-desemprego.

O art. 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH,1948) esclarece:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”.

A "uberização" da economia oferece flexibilidade, agilidade e conveniência, mas isso com custo, ou seja, a negligência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Apesar de previstos em lei, garantidos pelo poder público, esse novo modelo econômico encontrou formas de descumprir esses direitos tão essenciais aos trabalhadores.

Apenas 23% (vinte e três) dos integradores e motoristas de aplicativos de aplicativos ligados a plataformas digitais têm cobertura do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que significa um quantitativo mínimo das pessoas dos trabalhadores. Ou seja, os 77% (setenta e sete) que não contribuem com a Previdência Social, além de não terem seu tempo de trabalho contado para a aposentadoria, não estão protegidos em casos de acidentes, como o de Lima, ou de doenças que exijam afastamento do trabalho. Também não recebem salário-maternidade e não deixam pensão por morte para dependentes (G1, 2023).

Ao lidar com esses desafios é necessária uma abordagem equilibrada principalmente esclareça a natureza única dessas relações de trabalho e que promova normas e regulamentações que assegure uma remuneração justa, segurança e direitos básicos para os trabalhadores na era digital. A proteção dos direitos fundamentais deve ser uma prioridade para garantir que a inovação econômica não venha à custa do bem-estar dos trabalhadores.

2.1.1 – Desafios na definição do vínculo empregatício

A definição da natureza da relação de trabalho entre os trabalhadores e a Uber é uma questão complexa que envolve, sobretudo considerações legais. Posto que a ausência de uma previsão legal na legislação brasileira é a principal lacuna responsável pela manutenção desse sistema, que persiste em negligenciar os direitos básicos garantidos pela legislação.

A Uber argumenta que seus motoristas são contratados como prestadores de serviços autônomos, o que os exclui dos benefícios e direitos trabalhistas tradicionalmente associados a empregados. Por outros críticos afirmam que a relação entre a Uber e seus motoristas atende a critérios que caracterizam uma relação de emprego, como controle da jornada de trabalho, dependência econômica e subordinação.

Aduz Antunes (2020, p.60):

1) As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição.

2) A recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas; porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (desprovidos, portanto, de relações de trabalho efetivas) quando utiliza essas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar e sujeitar os trabalhadores, ampliando os níveis de exploração da força de trabalho.

3) Vivemos um momento de contradição quase irônica do capitalismo con-temporâneo. Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos/às trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas.

Essas informações ressaltam o fato de que essas pretensiosas inovações nas formas de organização do trabalho, especificamente quando associadas ao uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), são, na verdade, táticas que disfarçam o assalariamento nas relações laborais. A oposição das empresas em reconhecer a condição de empregador é uma estratégia que visa aumentar o controle sobre o trabalho, sob o pretexto de oferecer maior autonomia aos trabalhadores. A utilização intensiva das TIC por plataformas e aplicativos acentua essa tendência, tanto ao propagar a ideia de que os trabalhadores são clientes sem relações de trabalho efetivas, quanto ao usar essas ferramentas para subordinar e sujeitar os trabalhadores, resultando em níveis ampliados de exploração da força de trabalho (Antunes, 2020).

No mesmo sentido segue o entendimento do TRT da 3^o região, evidenciando a caracterização de vínculo empregatício:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. A presença concomitante dos elementos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio

de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros. Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT.

(TRT-3 - RO: XXXXX20195030016 MG XXXXX-66.2019.5.03.0016, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021.)

A decisão acima aponta a necessidade de reconhecer o vínculo de emprego entre a Uber e seus motoristas com base na presença dos elementos tradicionais que caracterizam uma relação de trabalho, como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. A decisão evidencia que a Uber mantém um vínculo personalíssimo com cada motorista, determina o preço da corrida e exerce controle sobre a prestação de serviços, deixando claro que há presença de subordinação a subordinação. O art. 3º e 4º respectivamente da CLT esclarece “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” e “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

A existência da subordinação algorítmica ou TICs, se refere à influência dos algoritmos da Uber na organização e controle do trabalho dos motoristas. Mesmo que haja certa autonomia, ela não é o suficiente para afastar a configuração da relação de emprego.

Em suma, a regulamentação do trabalho uberizado é imprescindível para proteger os direitos dos trabalhadores, garantir condições de trabalho justas e equilibrar a flexibilidade inerente a esses modelos de emprego com as necessidades de proteção laboral.

3 – DA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E DAS DECISÕES JUDICIAS

3.1 – ESTUDO DE CASOS DE NÃO RECONHECIMENTO DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.

É de suma relevância, evidenciar que as normas trabalhistas são precisas ao definir o vínculo empregatício em uma relação trabalho. De acordo, com o que foi estabelecido nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há condições imprescindíveis para a configurar do vínculo empregatício, uma vez que, todo trabalhador que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma dependente do empregador e receber um salário.

Neste estudo, evidencia - se o requisito da subordinação, na qual, no contexto da relação de trabalho na plataforma Uber, torna-se mais desafiador de ser comprovado. Visto que essa característica é identificada com mais facilidade por meio dos métodos convencionais, nos quais o empregado se desloca diariamente até uma empresa, permanecendo à disposição e sob total controle do empregador. No entanto, no caso do trabalho com a Uber, o profissional não precisa se deslocar até uma empresa física e não está sujeito a uma gestão direta. Todos esses aspectos contribuem para que o próprio trabalhador possa acreditar que não existe nenhum tipo de controle formal.

Nesse sentido, aduz Gouvea (2021):

Em pouco mais de cinco anos de operação no Brasil, são abundantes as decisões (frequentemente conflitantes) e discussões na literatura jurídica a respeito deste tema. Em particular, percebe-se que esta relação costuma não ser reconhecida porque o pressuposto subordinação é de difícil confirmação e aplicabilidade ao caso.

Diversas decisões versam sobre o não reconhecimento do elemento da subordinação, sobretudo por não reconhecerem as TICs (tecnologias de informação) como forma de controle nessa relação de trabalho. Neste sentido, a jurisprudência referente a um Agravo de instrumento de Nº 20137-03.2019.5.04.0001:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO/ RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. I Violação do(s) art(s). 7º, da Constituição Federal. II Violação do(s) art(s). 2º e 3º, da CLT, entre outras alegações. III Divergência jurisprudencial.

Veja-se os seguintes trechos do Acórdão: " (...) No caso, acompanha-se o entendimento de origem de que o autor exercia as suas atividades com autonomia, o que inviabiliza o reconhecimento do vínculo de emprego. É incontroverso que o reclamante aderiu ao aplicativo digital disponibilizado pela ré, que intermedeia o serviço de transporte entre os motoristas cadastrados e os usuários. Resta demonstrado que o autor se cadastrou no aplicativo para início das suas atividades, inexistindo qualquer espécie de seleção, entrevista ou treinamento por parte da reclamada. Constata-se que o obreiro poderia entrar no aplicativo e realizar as corridas de acordo com sua disponibilidade, não havendo dias e horários pré-determinados ou carga horária mínima. Tampouco o motorista sofria alguma penalidade por desligar o aplicativo, recusar ou cancelar corridas e não cumprir metas mínimas de viagens. Ademais, o motorista assumia os riscos da atividade econômica, como o pagamento de combustível, IPVA e manutenção do veículo. Assim, resta demonstrado que não havia subordinação na relação entre o reclamante e a reclamada. A necessidade de o motorista observar a política de termos e usos da Uber ou o recebimento de mensagens com conteúdo de promoções e da ocorrência de "tarifa dinâmica", por si só, não é suficiente para caracterizar a existência de trabalho subordinado. Ainda, entende-se que faltava a presença do requisito pessoalidade, já que o autor poderia vincular terceiros à sua conta no aplicativo da Uber para utilização do mesmo carro. Diante do posto, conclui-se que a relação mantida entre as partes não se revestiu dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, sendo inviável o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada, como pretendido pelo autor (...). As despesas decorrentes da prestação de serviços, como combustível e desgaste do veículo, por exemplo, eram do próprio motorista, cabendo ao motorista o montante médio de 75% da tarifa paga pelo usuário, permanecendo, a reclamada, com 25% da tarifa. O reclamante tinha liberdade de vestimenta, decidia por oferecer ou não balas e água aos usuários, poderia compartilhar o veículo com outros motoristas cadastrados e poderia laborar, concomitantemente, para outros aplicativos de transporte. Não verifico, assim, a existência de subordinação entre o reclamante e a reclamada, pois o reclamante não estava sob ordens da empresa, que sequer fiscalizava os serviços prestados. Saliento que a avaliação a que os motoristas são submetidos não é realizada pela reclamada, mas pelos próprios usuários. Ao apreciar caso análogo, também envolvendo a ré UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., este Tribunal chegou à mesma conclusão, conforme segue: O autor arcava com os custos do negócio, utilizando veículo próprio ou alugado, responsabilizando-se pelas despesas da operacionalização do transporte do passageiro, tanto do combustível, multas e manutenção do carro. Utilizava-se do sistema de aplicativo da Uber para angariar clientes, em atividade não eventual, onerosa, com pessoalidade, todavia sem subordinação. Esse é o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, adotado por esta Corte: RHC 113308/SP, 1ª Turma, Red. Min. Alexandre de Moraes, DJe: de 2/6/2021; HC 128755/PA AgR, 2ª Turma, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJe de 18/2/2020; MS 33558 AgR/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Celso de Mello,

DJe de 21/3/2016; AI 791292/PE, Pleno com Repercussão Geral, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 13/8/2010.

Ao analisar a decisão apresentada, torna-se evidente que, por si só, os fatos não sustentam a defesa de que insubordinação. Ao realizar uma análise criteriosa, é possível identificar elementos que caracterizam a presença de subordinação. Antunes (2020, p. 67) elenca alguns desses elementos que podem ser verificados:

- 3) Definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para a decisão de alocação que a empresa realiza.
- 4) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.
- 5) Determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para realização de traduções, projetos e demais atividades.
- 6) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável-chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento dos/as trabalhadores/as. aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas, comandados pelas corporações globais para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade etc.), os quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os momentos.

Nesse mesmo sentido, Gouvea (2021) explica:

De fato, a Justiça do Trabalho tem verificado o crescente número de práticas abusivas de fiscalização através da utilização de inúmeros métodos tecnológicos por empregadores em relação aos seus funcionários, pois o avanço tecnológico tem impactado negativamente na vida dos trabalhadores, o que ocorre principalmente porque as novas tecnologias estão sendo usadas como forma de controle e cobrança no atingimento de metas pelos empregadores perante seus funcionários.

Diante do aumento das práticas abusivas de monitoramento por parte das empresas em relação aos trabalhadores. É importante destacar que a evolução tecnológica tem contribuído para essa tendência, impactando negativamente a vida dos trabalhadores. Isso acontece porque as novas tecnologias estão sendo empregadas não apenas para melhorar a eficiência do trabalho, mas também como instrumento de controle e pressão sobre os trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao cumprimento de metas impostas pelas empresas.

3.2 – RECONHECIMENTO DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Na Câmara dos Deputados, encontra-se em tramitação o Projeto de Lei 521/2021, que trata de proposta de suma importância ao tema ora tratado. O Projeto de Lei 532/2024 é de autoria do deputado Pedro Uczai dispõe sobre o reconhecimento da categoria do motorista parceiro e entregador parceiro, institui garantias sociais e seguridades e dispõe sobre incentivo ao transporte remunerado privado individual de passageiros, ao serviço de entrega de mercadorias através de plataformas digitais de intermediação.

É importante notar que o projeto não pretende regular ou regulamentar a subcláusula empossada na Consolidação das Leis Trabalhistas negligenciada ao direito do empregado. A categoria se formará sobre a jurisdição dos empregadores autônomo. No entanto, esta passa a dispor de algumas prerrogativas básicas, sendo este um ponto central de discussão nesta pesquisa. Veja-se o que estabelece o artigo 1º da CLT:

Art. 1º - Ficam reconhecidas as seguintes categorias de trabalhadores do transporte remunerado privado individual de passageiros e o serviço de entrega de mercadorias realizados por meio de plataformas digitais de intermediação: I - Entregador Parceiro: profissional responsável pela prestação de serviços de retirada e entrega de produtos e serviços, contratados por meio de plataforma digital de entrega. II - Motorista Parceiro: profissional responsável pela prestação de serviços de transporte de passageiros, realizado por meio de plataforma digital de transporte de passageiros.

Segundo as que foram divulgadas pela Agência Câmara de Notícias, aproximadamente de 1,5 milhão de trabalhadores deverão receber no mínimo R\$ 32,90 por hora de trabalho. Deles, R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) serão designados referente ao pagamento de despesas como combustível, celular, seguro, manutenção do veículo dentre outras obrigações. Desse modo, não compõem o valor de remuneração mínima que foi definido, de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais) que aproximadamente equivalem a metade salário mínimo. Os trabalhadores e as em deverão contribuir ativamente para o INSS. Os trabalhadores serão responsáveis por uma cota de 7,5% sobre a remuneração e os empregadores de 20%. (Agência Câmara de Notícias, 2024)

Segundo, o art. 11 da PL 532/2024 estabelece também que é dever da empresa de aplicativo garantir ao entregador parceiro e ao motorista parceiro ajuda financeira, sobretudo quando há por acidente de trabalho. Esse apoio financeiro será proporcionado por um prazo 15 (quinze) dias, podendo ser estendido por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação de atestado médico.

O Projeto de Lei nº 532/2024 destaca – se como uma iniciativa importantíssima para melhorar as condições dos trabalhadores uberizados, proporcionando garantias fundamentais de direitos. Este projeto visa estabelecer medidas que promovem uma remuneração mais justa e segura para esses profissionais que por vezes tem seus direitos questionados, ao propor a implementação de um salário mínimo fixo, o projeto busca assegurar uma base financeira mais estável para os trabalhadores, isso não apenas contribui para a dignidade desses profissionais, mas também representa um avanço significativo na busca por equidade no setor.

Em resumo, o Projeto de Lei nº 532/2024 emerge como uma peça legislativa fundamental para conferir dignidade e direitos aos trabalhadores uberizados, promovendo uma transformação positiva nas condições de trabalho e contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa.

É crucial destacar que há casos em que o Poder Judiciário tem atuado no reconhecimento de garantia e direitos básicos dos trabalhadores. Um exemplo emblemático, é o caso no qual um motorista de aplicativo da Uber foi descredenciado da plataforma devido a acusações de conduta agressiva e direção perigoso. No entanto, a empresa não apresentou provas contundentes que comprovassem tais condutas, além disso, na verdade, evidenciou-se que na verdade o trabalhador era um bom motorista com número significativos de viagens e muitos elogios, que resultaram em uma ótima pontuação no sistema para o trabalhador. Como elucidado na decisão proferida pelo TJ – SP, - 3ª Vara Cível:

APELAÇÃO – AÇÃO INDENIZATÓRIA – DESCREDENCIAMENTO DE MOTORISTA DO UBER – IMPUTAÇÃO DE CONDUTA AGRESSIVA, DIREÇÃO PERIGOSA - IMPUTAÇÕES FRÁGEIS- SENTENÇA QUE DEVE SER REFORMADA - DANOS MORAIS VERIFICADOS - Documentos juntados pela ré que não demonstram os trajetos efetuados e sequer possuem identificação dos supostos passageiros, que são incapazes de ilidir o quanto alegado pelo autor. Inteligência do art. 373, inciso II do CPC. - Autor que está cadastrado na plataforma da ré por cerca de 5 anos e meio, realizou 28.091 viagens e recebeu 497 avaliações positivas em seu cadastro,

resultando em uma pontuação de 4,99/5,00. Recadastramento que deve ser efetuado. - Danos morais configurados. RECURSO PROVIDO.
(TJSP; Apelação Cível 1012727-38.2023.8.26.0011; Relator (a): Maria Lúcia Pizzotti; Órgão Julgador: 30ª Câmara de Direito Privado; Foro Regional XI - Pinheiros - 3ª Vara Cível; Data do Julgamento: 08/02/2024; Data de Registro: 09/02/2024)

Essa decisão exemplifica a importância do Judiciário executar seu papel na proteção do trabalhador, assegurando que sejam tratados com justiça, como no caso acima, mesmo diante das relações que se estabelecem por meio da inteligência artificial. Dessa forma casos como esse evidenciam a necessidade de intervenção do Judiciário nessas relações de trabalho no contexto da era digital.

3.3 - DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO EM TRAMITAÇÃO NO STF

Recentemente, está em debate no Supremo Tribunal Federal (STF) se há presença ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativo e a Uber. Em uma deliberação unânime do plenário virtual, dia 02/03/2024, ficou estabelecido que o tema é de Repercussão Geral, isto é, vai além do interesse pessoal das partes, tem impacto social, político e jurídico (STF, 2024).

O tema está sendo abordado por meio do Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), que foi interposto pela empresa Uber, após uma decisão prolatada pela turma julgadora do TST, que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber. Este recurso destaca que há mais de 10mil processos similares em andamento, no entanto não há disposições jurídicas específicas na legislação brasileira que abordem essa questão, dessa forma é evidente a necessidade uma decisão que possa servir de referência para os demais processos que estão em tramitação, esse recurso extraordinário preencherá uma lacuna legal que tem sido negligenciada a tempos (STF, 2024).

Segue o acórdão do TST, recurso ordinário, para melhor entendimento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre "motorista de aplicativo" e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Aspecto suficiente para a configuração da transcendência jurídica. AGRAVO DE

INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. requisitos do artigo 896, § 1º-A da CLT não atendidos MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. A despeito do entendimento do e. TRT, os aspectos factuais da relação desenvolvida entre reclamante e reclamado, registrados no acórdão de recurso ordinário, mostram-se suficientes ao reconhecimento de relação empregatícia, cuja camuflagem sob o epíteto de parceria, tem clara intenção de supressão dos direitos sociais e trabalhistas elencados no art. 7º da Carta Magna, em evidente ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, fundamentos inculpidos no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. RITO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos da empresa, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-799-92.2021.5.08.0120, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 19/05/2023).

Na decisão mencionada, a turma julgadora do TST decidiu que há claramente relação de subordinação entre a empresa Uber e os trabalhadores uberizados, o julgador elenca alguns fatos que norteiam essa decisão, a Uber tem total controle sobre precificação das corridas ou percentagem que será descontada, cadastro, diretrizes próprias. A Uber também é responsável por aprovar ou rejeitar o cadastro dos trabalhadores e para isso dispõe de alguns critérios, incluindo exigência de carteira profissional, também determinam o ano do veículo, tudo isso de forma unilateral, sem a participação do trabalhador, através de plataformas digitais.

Além disso, a autonomia do trabalhador que tanto se fala, se restringe a seleção de horários e corridas. O trabalhador também tem algumas metas, limites de cancelamento de corridas e caso o trabalhador viole algumas das diretrizes que regra

impostas pela Uber, ela rescinde unilateralmente os trabalhadores, que por vez não tem nenhuma segurança ou garantia nesses casos. Em vista disso, é possível esclarecer o motivo de dez mil processos semelhantes a essa que estão em andamento.

Nesse contexto, é crucial reconhecer a urgência em debaterem este tema, dado que inúmeras famílias brasileiras são vítimas desse sistema que promove e infiltra a ilusão de flexibilidade e autonomia, mas que, quando analisado minuciosamente, revela-se como instrumento apenas de enriquecimento das grandes empresas, a custa da exploração do trabalhador vulneráveis. Muitas vezes, esses trabalhadores já são vítimas de outros desafios sociais, sobretudo pela falta de oportunidade e de políticas públicas adequadas.

Portanto, a decisão que versa sobre o tema é de extrema importância para direito do trabalho, por reflete a luta da classe trabalhadora por seus direitos legítimos. Esse esforço e exigência são imprescindíveis a fim de garantir que todos tenham condições de trabalho de justas e equitativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo investigou como o fenômeno da “Uberização” manifestou-se no mundo do trabalho no que concerne a sociedade brasileira. Explorou-se as consequências da expansão desse fenômeno e como a precarização do trabalho se concretizou na esfera trabalhista. Adotando primordialmente método indutivo, tendo em vista que este fundamenta-se na observação de casos concretos da realidade e que assim permite dedução e conclusão individual.

Uma das conclusões mais significativas deste estudo foi que o fenômeno da “Uberização” na era digital, apresenta-se, em primeiro momento, como uma potencial solução para a diminuição do desemprego, entretanto ao analisar minuciosamente revela um cenário alarmante de retrocesso e atraso aos trabalhadores que estão a mercê desse sistema.

Além disso, auferiu-se que os trabalhadores subjugados à “Uberização” enfrentam condições de trabalho precárias, instáveis, baixas remunerações e

sobretudo ausência de proteção social. Por outro lado, as empresas contratantes acumulam lucros altíssimos. A suposta autonomia é uma ilusão, dado que o trabalhador não tem nenhum controle sobre os meios de produção ou geração de lucros, enquanto as empresas detêm praticamente total controle.

É importante destacar o papel das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC'S) como intermediárias nessa relação. As empresas como a Uber utilizam os algoritmos e sistema de inteligência artificial para controlar e monitorar o trabalhador e ao mesmo tempo elas dispõem de uma interface que mascara a relação de trabalho tradicional, à vista disso, criam uma atmosfera de liberdade e flexibilidade para os trabalhadores.

Outro ponto relevante controle dos dados. As TIC's permite as empresas acessar uma quantidade massiva de dados sobre os trabalhadores e operações. Essas informações contribuem para moldar a relação de trabalho de acordo com o seu interesse, fato que lhes permitem tomar decisões unilaterais.

É fundamental reconhecer que legislação brasileira está avançando significativamente em relação ao fenômeno da "Uberização", com objetivo de garantir direitos básicos dos trabalhadores. Este movimento ganha destaque principalmente diante do discurso em curso no STF, conseqüentemente a população começa a ter um olhar mais crítico e atento para esse tema. Essa dinâmica salienta a necessidade de uma análise crítica dessa fenômeno na era digital e sobretudo da importância de regulamentações para assegurar os direitos e proteção dos trabalhadores uberizados.

**“UBERIZATION” AND PRECARIOUS WORK IN THE DIGITAL
ERA:
ANALYSIS OF BRAZILIAN LEGISLATION AND JURISPRUDENCE”**

ABSTRACT

The present study investigated the manifestation of "Uberization" and its relationship with the precariousness of work in the digital era, with an approach to the analysis of Brazilian legislation and legislation. "Uberization" as a business model based on digital platforms that mediate and connect services, such as app drivers, to customers. This study analyzes how this trend has impacted working conditions. The analysis included current legislation, as well as judicial decisions, including those under debate in the Federal Supreme Court (STF) and ongoing bills. This work aims to understand the challenges faced by "Uberized" workers regarding protection, working hours, fair wages and guarantees of basic labor rights. Furthermore, the solution was the need to update legislation and the obligation of the Judiciary to guarantee equity and justice for workers. The results of this study provide a more critical and in-depth understanding of the impacts of "uberization" in the workplace and provide important questions for future public policies and legal debates. In order to reach the results, studies were undertaken based on the inductive method and with the aid of eminently bibliographical research.

Keywords: *Uberization. Precariousness. Worker. Uber. Legislation.*

REFERÊNCIAS

ABL.: **Uberização, Academia Brasileira de Letras.** Disponível: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>; Acesso em: 21/11/2023.

CAMARA DE NOTÍCIAS, agência. **Câmara discute propostas para regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1040300-camara-discute-propostas-para-regulamentar-o-trabalho-de-motoristas-de-aplicativos#:~:text=Segundo%20o%20governo%2C%20os%20motoristas,seguro%2C%20impostos%20e%20outras%20despesas>. Acesso em: 06/03/2024

ALTTIE, Alfredo: **Plataforma de aplicativo(Uber) e serviços profissionais. Ação com preceitos condenatórios.** Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1408697539> > Acesso em 22/11/2023

BORTOLON, Eugênio: **Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores**, revista: Brasildefato. Disponível em < <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores> > acesso em 15/11/2023
Canaltech: **Uber, Fundação**

BRASILIA. Supremo Tribunal Federal. **Contrato individual de trabalho/ Reconhecimento da relação de emprego.** I Violação do(s) art(s). 7º, da Constituição Federal. II Violação do(s) art(s). 2º e 3º, da CLT, entre outras alegações. III Divergência jurisprudencial. Não admito o recurso de revista no item. RHC 113308/SP, 1ª Turma, Red. Min. Alexandre de Moraes, DJe: de 2/6/2021; HC 128755/PA AgR, 2ª Turma, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJe de 18/2/2020; MS 33558 AgR/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Celso de Mello, DJe de 21/3/2016; AI 791292/PE, Pleno com Repercussão Geral, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 13/8/2010. disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#48229c1536464d886451643b651eb698>, acesso em: 27/02/2024

CANALTECH. **Califórnia, 1 de junho de 2010**, Estados Unidos: Disponível em < <https://canaltech.com.br/empresa/uber/> > acesso em 12/10/2023

GOUVEA, Ronie: **Os impactos da “Uberização” nas relações de trabalho.** Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/92139/os-impactos-da-uberizacao-nas-relacoes-de-trabalho> > 2021 . Acesso em: 28/02/2024

GUIMARÃES, Alexandre: **Direitos Fundamentais Legítimas Prerrogativas de Liberdade, Igualdade e Dignidade.** Disponível em: < https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista46/Revista46_126.pdf > 2009, p. 1. acesso em: 29/11/2023

IBGE: Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Local de publicação: estatísticas sociais, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>; Acesso em: 21/11/2023.

RODRIGUES, Gabriel. 'Gig economy': o que é o trabalho que muda cada vez mais profissões no Brasil, O TEMPO, junho, 2023. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/gig-economy-o-que-e-o-trabalho-que-muda-cada-vez-mais-profissoes-no-brasil-1.2881086> > acesso em: 04/11/2023

STF: STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. DISPONÍVEL EM: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>, ACESSO EM: 29/03/2024.

WESTIN, Ricardo. Título: CLT chega aos 80 anos com o direito do trabalhador sob disputa, Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa#:~:text=Ela%20garante%20aos%20trabalhadores%20uma,justa%20causa%20e%20seguro%20desemprego.>>. acesso em: 29/11/2023