

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-421-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 09, 10, 11, 12 e 13 de novembro de 2021, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Os primeiros artigos possuem uma abordagem mais histórica. O primeiro deles, com o título “A Revolução 4.0 e as novas concepções de trabalho”, trouxe em seu escopo demonstrar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, além da análise do modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção. O segundo artigo objetivou demonstrar que a reforma trabalhista interrompeu o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho (“Algumas alternativas para a retomada do itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho”). Em seguida vislumbra-se o artigo intitulado “Meio Ambiente do Trabalho Sustentável e sua relação com as multidimensões da sustentabilidade” que analisa o meio ambiente do trabalho com enfoque nas multidimensões da sustentabilidade e os desafios existentes para sua proteção.

Em seguida observa-se uma sequência de artigos que abordam temas relacionados à tecnologia. Com o escopo de apresentar o quão prejudicial a parassubordinação é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes tem-se o artigo “Subordinação e Alteridade no Direito do Trabalho sob a luz das novas tecnologias”. O artigo “Direito à desconexão: avaliação do avanço das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho” estuda sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação

(TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios. Na minha linha foi apresentado o artigo “Direito à desconexão e soberania temporal nos trabalhos digitais: considerações a partir de um paralelo normativo entre Brasil e França”

Em “A Gig Economy no curso da crise sanitária: as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais” os autores relacionaram direito e economia e o emprego das ferramentas de tecnologias de acordo com o valor social do trabalho. O artigo “Direito do Trabalho e Smart Cities: a proteção ao trabalho em face da automação decorrente dos avanços da tecnologia” dispõe sobre como os poderes públicos e o Estado não podem manter-se inertes diante da evolução que reflete em outras graves questões como pobreza, fome e miséria extremas. Analisando e discutindo a utilização de tecnologia no processo judicial trabalhista, particularmente nas audiências telepresenciais tem-se o artigo “Tecnologia e Processo Trabalhista na sociedade da informação: aspectos positivos e negativos da audiência judicial telepresencial”. Com a finalidade de discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais vislumbra-se o artigo “O direito à desconexão nas plataformas digitais e a dignidade humana do trabalhador”.

Ainda em voga, duas abordagens da Covid-19 nos trabalhos: “Teletrabalho e Covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho” e “Repercussões da pandemia do Covid-19 no teletrabalho brasileiro”.

Estudo sobre a escravidão foi feito no artigo “Da definição da escravidão e acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil”. Com o objetivo de discutir a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, as condições de trabalho dos garimpeiros e a utilização daqueles tem-se “a remodelação da escravidão nos garimpos do estado do Pará pela utilização de instrumentos estatais”. Em “Os direitos humanos da mulher trabalhadora imigrante refugiada no Brasil sob a perspectiva das empresas transnacionais” os autores abordam a ligação entre trabalho, economia e as empresas transnacionais frente à absorção da força de trabalho das mulheres refugiadas como meio efetivador dos direitos humanos, trazendo a discussão quanto ao existente tráfico de mulheres refugiadas no exercício de trabalhos degradantes ou análogo à escravo.

Com o objetivo analisar o ensino superior nas entidades privadas e os impactos que a mudança para o meio virtual acarretou aos direitos da personalidade dos professores, tais como o direito à imagem, à privacidade, e à liberdade de cátedra tem-se o artigo “Precarização da Docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto”. Em “A mercantilização do ensino superior e a relação precarizada de trabalho do professor” foram

apresentadas as mudanças na relação laboral docente em decorrência da entrada dos grandes grupos educacionais ao mercado da educação advindos do capitalismo do século XXI.

Dentre outros pontos, foram analisados se os instrumentos jurídicos que regulamentam a tipologia jurídica do contrato de associação são respeitados no artigo intitulado “Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da Seccional da Bahia”. Com o escopo de compreender de que forma a globalização do direito aumenta a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores migrantes, com ênfase nos que atuam no ciclo produtivo das empresas tercerizadoras de serviço tem-se “Terceirização e a (des)cidadania dos trabalhadores migrantes: um estudo da emergência globalizada de vulnerabilidades interseccionais”.

Com a difícil tarefa de explicar a relação íntima que a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem sobre as relações laborais no ambiente de trabalho pode-se vislumbrar “A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho – uma análise aos efeitos decorrentes da circulação de dados pessoais no ambiente laboral”. E, em “O sistema de responsabilidade civil do empregador por violação de dados do empregado” analisa-se a relação entre a privacidade e a proteção de dados dentro do contrato de trabalho, os aspectos legais e a definição do sistema apropriado para a imputação da responsabilidade.

Com tema bastante inovador de uso de plataformas digitais observa-se três artigos, quais sejam: “Novas formas de subordinação do trabalhador da economia do compartilhamento: uma análise crítica de decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, “As condições de trabalho dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015: uma análise qualitativa sobre o perfil do caminhoneiro no Brasil” e “O trabalhador por aplicativo e o vínculo empregatício”.

Por fim, temos o artigo com o título “Competência de jurisdição sobre o trabalho artístico infantil” que cuida do impacto do trabalho artístico infantil no desenvolvimento pessoal e social dos menores de 18 anos que se sujeitam a realizá-lo e, em “Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho” a temática assume relevância ao englobar os requisitos para a concessão de adicional de insalubridade para trabalhadores que manejam diretamente os resíduos domiciliares.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

**NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO DO TRABALHADOR DA ECONOMIA DO
COMPARTILHAMENTO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DE DECISÕES DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

**NEW FORMS OF SUBORDINATION OF THE WORKER IN THE SHARING
ECONOMY: A CRITICAL ANALYSIS OF DECISIONS BY THE SUPERIOR
LABOR COURT**

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury ¹

Lia Vidigal Maia ²

Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera ³

Resumo

Utilizar-se-á o método hipotético-dedutivo no presente artigo, com enfoque na análise bibliográfica e jurisprudencial, para analisar as relações entre os trabalhadores e as empresas que compõe a chamada Economia do Compartilhamento, a fim de entender as novas formas de subordinação existentes e se é possível configurar vínculo empregatício entre eles e as plataformas digitais ou, ainda, se consubstanciam um modelo híbrido. Para tanto, o presente artigo analisará de maneira crítica a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática aqui estudada, notadamente acerca da existência ou não de relação de emprego entre a empresa Uber e seus motoristas.

Palavras-chave: Economia do compartilhamento, Uber, Subordinação, Relação de emprego, Tribunal superior do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

To use the hypothetical-deductive method in this article, focusing on bibliographic and jurisprudential analysis, to analyze the relationships between employees and companies that make up a so-called Sharing Economy, an end of understanding as new forms of existing and existing subordination. it is possible to configure employment relationships between them and as digital platforms, or even a hybrid model is substantiated. Therefore, this article will critically analyze the jurisprudence of the Superior Labor Court on the subject studied here, notably on the existence or not of an employment relationship between the Uber company and its drivers.

¹ Doutora em Direito pela UFMG. Desembargadora do Trabalho do TRT da 8^o Região. Professora do Programa de Pós-graduação em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento do CESUPA

² Advogada. Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA. Graduada em direito pelo CESUPA; Pós-Graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho pelo CESUPA.

³ Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Advogada.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sharing economy, Uber, Subordination, Employment relationship, Superior labor court

1. INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos recentes, sobretudo a partir da década de 90, e com a expansão do acesso à internet, as relações interpessoais vêm sofrendo modificações consideráveis em todas as sociedades, o que se aplica às relações de trabalho, diretamente afetadas pelo progresso tecnológico. Conforme Maranhão e Savino (2019), esse rápido avanço das inovações tecnológicas provoca mudanças disruptivas nas relações de trabalho.

Não apenas os avanços tecnológicos são responsáveis por impor alterações no mercado de trabalho, a própria lógica capitalista contemporânea, em especial em sua feição neoliberal, que, desde a crise econômica ocorrida em 2008¹, provoca uma alteração na divisão internacional do trabalho, a redução de postos de trabalhos formais, a intensificação da precarização e da flexibilização dos direitos trabalhistas e o aumento exponencial dos trabalhos informais.

É neste contexto que surge a chamada “Economia do Compartilhamento” e a “*Gig Economy*”, sendo a primeira conceituada como uma nova forma de negócios que conecta consumidores e prestadores de serviço por meios tecnológicos, e a segunda, que pode ser traduzida, informalmente, como “economia de bicos”, que surgiram para conceituar os postos de trabalhos existentes hoje em dia, caracterizados por serem precários, instáveis e imprevisíveis.

A presente pesquisa, a partir dos conceitos acima apresentados, propõe-se a analisar, através de estudo teórico-normativo, que utiliza o método dedutivo, de que forma a Economia do Compartilhamento modifica a dinâmica laboral, trazendo novas relações entre o trabalhador e o empresário, modificando a prestação de serviço e, sobretudo, as formas de subordinação e de controle sobre os trabalhadores.

Para atingir o fim almejado, o presente artigo é estruturado em cinco seções, sendo a primeira a presente introdução; a segunda analisará como o trabalho na economia do compartilhamento ocorre, utilizando, primordialmente, exemplos da empresa Uber,

¹ Segundo Barizão (2012, p. 13), “A crise econômico-financeira de 2008/2009 teve como estopim o estouro da bolha imobiliária advinda da massiva fuga de capitais do estagnado sistema econômico estadunidense para o mercado hipotecário estimulados pelas baixas taxas de juros e por mudanças nos níveis de reserva exigidos pelos bancos, ocasionando assim, a disparada dos empréstimos hipotecários, dos preços das residências e o início da hiper especulação. Entretanto, o principal atrativo foi a então novidade de securitização dos empréstimos hipotecários que, na verdade, não era mais que um mascaramento do real risco de determinados empréstimos.”

que, como afirma SLEE, “agora é a Economia do Compartilhamento” (SLEE, 2017, p. 111), buscando-se explicar o porquê de muitos doutrinadores verem esta forma de trabalho como precarizada.

Após, discutir-se-á, na terceira seção, a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre a plataforma e os trabalhadores, com enfoque principal na subordinação, ponto sensível que desperta muitos questionamentos. Para tal, será procedida uma análise da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre a subordinação, a fim de que se possa concluir se a relação de trabalho existente no caso dos trabalhadores da Economia do Compartilhamento se amolda ao que está previsto na legislação trabalhista brasileira.

Na quarta seção, analisar-se-á, de forma crítica, como os tribunais trabalhistas brasileiros vêm decidindo sobre o tema, a partir do exame da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que já firmou posicionamento no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre a plataforma Uber e os seus motoristas. A crítica às decisões será feita com base nas discussões e conhecimentos constantes nos tópicos anteriores. Por fim, a quinta e última seção apresenta as considerações finais do estudo.

No que concerne ao raciocínio lógico da pesquisa, utiliza-se o método hipotético dedutivo, uma vez que a presente pesquisa parte de uma hipótese e de uma teoria que a apoia, portanto, parte-se do geral ao particular. Já a abordagem da pesquisa será qualitativa, na tentativa de se investigar a hipótese elencada por meio da interpretação dos dados recolhidos bibliograficamente.

A relevância teórica do presente estudo é a realização de uma pesquisa avaliativa e crítica do atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática. A relevância prática, por sua vez, é promover a estimulação dos estudos sobre o tema que, apesar de vir sendo tratado com significativa frequência pelo meio acadêmico, está longe de ser esgotado, haja vista o dinamismo com que as relações de trabalho são modificadas no mundo inteiro.

2. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO PRECÁRIO

A economia do compartilhamento tem o propósito de reinventar a forma de consumir e de trabalhar, mudando o modo de utilização de diversos produtos e serviços, como moradia, hospedagem, carro ou transportes. À primeira vista, a Economia do

Compartilhamento é extremamente benéfica à sociedade, combatendo grandes conglomerados empresariais e concedendo oportunidade de obter um dinheiro extra à população:

A Economia do Compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho, montando nosso negócio na internet (...) o movimento parece ameaçar aqueles que detêm o poder, como grandes cadeias de hotéis, redes de fast-foods e bancos. É uma visão igualitária construída mais em relações de troca de igual-para-igual do que em organizações hierárquicas. (SLEE, 2017, p. 34).

Contudo, a despeito da roupagem benéfica transmitida aos usuários, a Economia do Compartilhamento utiliza-se da falta de regulamentação das novas relações para modificar a dinâmica das cidades (seja no quesito moradia ou tráfego), e apropriar-se de mão de obra informal para obter lucros altíssimos às custas da precarização do trabalhador.

Em verdade, essa nova forma de realizar negócios mascara, segundo Slee (2017), uma concepção distorcida de livre mercado, criando conglomerados empresariais com lucros astronômicos, que, ao arrepio das normas trabalhistas, se aproveitam de trabalhadores informais e precários para desenvolver suas atividades, tudo sob uma roupagem de inovação e progresso.

Diversas são as abordagens e as nomenclaturas que surgiram para explicar o referido fenômeno. Além de Economia do Compartilhamento, é muito comum que se encontre na doutrina o termo “*Gig Economy*” que, em tradução livre, seria “Economia de Bicos”, entendidos como trabalhos temporários, intermitentes, por pequenos períodos, pelos quais a plataforma não se responsabiliza, como tampouco se responsabiliza pelos que os prestam, capaz de retratar, com precisão, de que forma funcionam as relações de trabalho na economia do compartilhamento.

Woodcock e Graham (2018) definem o termo como o mercado de trabalho caracterizado pela contratação independente que ocorre através de plataformas digitais. O trabalho ofertado é eventual e temporário. Essa modalidade de posto ofertado pode ser insegura e ter horários variáveis, envolver o pagamento por peça e, certamente, não terá a opção de progressão dentro da carreira. Como os autores pontuam: “A plataforma é a base digital sobre a qual a firma de shows é construída. Fornece “ferramentas para reunir oferta e demanda de mão de obra” (Graham e Woodcock, 2018, p. 242).

Assim, entende-se pelo termo *gig economy* o mercado de trabalho informal, por intermédio de plataformas digitais, marcado por inseguranças, pagamento por peça ou serviço, em que prestadores de serviço são conectados a possíveis consumidores por meio de tecnologia digital e tem sua relação gerida por algoritmos.

Outros nomes comumente usados para retratar essa forma de negócio e de prestação de serviços também incluem expressões como “*peer-to-peer*” (em tradução livre, de pessoa a pessoa, que busca revelar uma falsa sensação de igualdade) e “*just-in-time*” (em tradução livre, na hora certa, que concilia, na medida, demanda e oferta de serviço no momento da necessidade).

Com o avanço acelerado da tecnologia, sobretudo a partir da década de 90, é comum pensarmos que as novas formas de relacionamentos interpessoais por meio das plataformas digitais são inovações tecnológicas inevitáveis, que, certamente, culminarão em melhorias para a sociedade.

Contudo, o que se observa é que, não obstante a economia do compartilhamento ter trazido diversos aspectos positivos à nossa sociedade, este modelo de negócio vem gerando vários problemas até então inexistentes – e o pior, na maioria das vezes, pouco ou nada regulamentados.

Em se tratando da empresa Uber, que será a principal fonte de análise jurisprudencial na quarta seção, os trabalhadores que ingressam na plataforma acreditando serem “empreendedores de si mesmos”, se veem seduzidos pela flexibilidade de horários e pela forma de trabalho. Acreditam estarem no controle da prestação do serviço, decidindo quando, onde e como irão trabalhar.

A realidade, no entanto, difere bastante da ideia alardeada pela plataforma. A Uber possui total controle da demanda e da oferta do serviço que presta, impactando diretamente na quantidade de serviços e de ganhos disponibilizados aos seus trabalhadores. Como nos ensina Slee, “o modelo de compartilhamento de viagens é um ‘mercado de dois lados’, no qual a Uber controla a oferta de motoristas e de passageiros” (SLEE, 2017, p. 122).

Ao se instalar em uma nova cidade, a Uber inicia dando subsídios aos seus motoristas e descontos aos clientes para aumentar a oferta e a demanda pelo serviço. E, depois, vai, paulatinamente, aumentando seus lucros em cima das corridas. Cabe exclusivamente à plataforma a decisão de quanto será a alíquota referente ao seu lucro e também os valores das corridas, sem qualquer ingerência dos motoristas (SLEE, 2017).

E não só isso. Além de ter controle total sobre a oferta e a demanda de serviços, a plataforma de mobilidade também dita os valores das corridas e as remunerações dos motoristas, pode conceder descontos, promoções, estipular metas aos motoristas, bem como detém poder de punição, podendo bloquear os motoristas temporariamente ou até bani-los da plataforma definitivamente.

Aos motoristas, resta acatar as decisões da plataforma (sempre unilaterais, frise-se) e desempenhar suas atividades de acordo com padrões de qualidade esperados pela Uber, pois, caso contrário, poderão receber baixas avaliações de clientes e possível banimento da plataforma.

Assim, transmutado de liberdade e empreendedorismo, os funcionários ligados à plataforma digital estão sendo precarizados e seus direitos trabalhistas não são respeitados. A flexibilização que, em um primeiro momento, é benéfica, mostra-se como uma forma de exploração da mão de obra e um potencializador de lucros. E, frisa-se, é ilusório crer que essas novas modalidades são menos controláveis, pois, na verdade, apenas há novas formas de controle e de vigilância dos trabalhadores.

Dito isso, é necessário analisar se é possível afirmar a existência de subordinação nessas relações, nessas novas formas de contratação e nesses novos vínculos existentes dentro do mercado de trabalho, o que será realizado na seção seguinte.

3. A NOVA MODALIDADE DE SUBORDINAÇÃO EXISTENTE ENTRE A PLATAFORMA E O TRABALHADOR

É cediço que a agenda neoliberal vem se expandido pelo mundo notadamente após a década de 70, forçando que diversos países modifiquem leis e regulamentações para se adequarem ao mercado internacional. Dentre as pautas neoliberais mais significativas, tem-se o enfraquecimento das proteções trabalhistas, o desgaste de entidades sindicais e a readequação das formas de trabalho como a conhecemos. Nas palavras de Ramalho (2013, p.113):

(...) por um lado, em termos económicos, têm vindo a suceder-se, desde os anos setenta, diversas épocas menos favoráveis, que obrigam os empregadores a reflectir sobre os custos do trabalho subordinado e a procurar reduzi-lo (...) Finalmente, a economia globalizou-se, o que facilitou a circulação de trabalhadores, mas impôs novas exigências de concorrência e competitividade às empresas – que, de novo, obrigam os empresários a reflectir sobre os custos do trabalho subordinado e sobre os modelos de organização.

Todo esse cenário culminou em uma erosão nas relações de trabalho como as conhecemos, dando lugar a formas de trabalho atípicas, verificadas a partir do aumento de vínculos de trabalho autônomo e, acima de tudo, precarizados.

Nesse cenário, observa-se que as antigas relações de trabalho tidas como tradicionais, em empresas e indústrias, caracterizadas pelo contrato por tempo indeterminado e por garantias e proteções ao trabalhador, típicas do modelo fordista, foram paulatinamente cedendo lugar ao trabalhador informal, que vive de “bicos”, cedendo uma parcela do seu tempo de acordo com a necessidade e a demanda.

É óbvio que as novas formas de trabalho atípicas impactam sobremaneira os vínculos existentes entre empregador e empregado, fazendo com que, muitas vezes, o liame entre a formalidade e a informalidade seja demasiadamente tênue e confuso.

A caracterização da relação de emprego está consagrada no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual preceitua que empregado é “toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2021).

Conforme Leite (2021), do dispositivo legal se extraem os seguintes traços caracterizadores das relações de emprego: a) pessoalidade; b) habitualidade; c) subordinação; e d) onerosidade. É necessário que todos os requisitos estejam presentes de maneira concomitante e, por conseguinte, a ausência de um deles descaracteriza o trabalhador como empregado.

Contudo, em que pese a necessária verificação simultânea dos requisitos acima descritos que, juntos, compõem a relação empregatícia, o elemento subordinação ganha maior destaque e relevância como fator distintivo para diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego. Nas palavras de Delgado (2019, p. 349): “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”.

Merece ainda especial destaque o requisito da subordinação nas novas formas de trabalho, ou trabalhos atípicos, sobretudo os que se utilizam da internet e da tecnologia para prestar o serviço a distância ou fora da sede da empresa, casos em que a configuração da subordinação, nos moldes como a conhecemos, vem se tornando cada vez mais dificultosa. Leite (2021, p. 254) observa, ao citar Robortella, que o “trabalho subordinado está se revelando insuficiente para funcionar como centro de gravidade do direito do trabalho”.

A subordinação, tal qual a conhecemos, carrega o sentido de sujeição do empregado às normas impostas pelo empregador, este último em situação hierarquicamente superior, e aquele em posição de dependência e obediência. Conforme Delgado, “Traduz-se, em suma, na ‘situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará’”. (2019, p. 350).

A doutrina trabalhista, por sua vez, cria várias estratificações da subordinação (clássica, objetiva, estrutural e integrativa) que buscam integrar as variadas formas existentes de dependência e de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador. Merece destaque uma recente tipologia, importada do Direito italiano, a chamada parassubordinação, que se demonstra como um modelo híbrido entre o trabalho subordinado e o autônomo. Leite (2021,p. 257), emprestando conceito de Amauri Mascaro Nascimento, leciona que

Trabalho parassubordinado, segundo Amauri Mascaro Nascimento, é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação.

Todavia, é de se salientar que, enquanto a doutrina se ocupa de criar subdivisões e categorias intermediárias para abarcar os trabalhadores de plataformas digitais, o abismo de direitos e garantias que separam os trabalhadores subordinados dos autônomos continua a criar distorções no ordenamento jurídico laboral brasileiro. E, sem um norte doutrinário acerca do tema, os tribunais pátrios têm analisado o tema de forma demasiadamente tradicional, arraigada a conceitos que já deveriam ter sido ultrapassados.

Certo é que não só a relação tradicional de emprego, as chamadas relações típicas, merecem a guarida da legislação trabalhista. Novamente, Robortella, citado por Leite (2021,p. 256), propõe que a proteção deveria ser direcionada “*mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação; a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência*”.

Portanto, é salutar que o direito do trabalho se modifique e se adapte às novas formas de trabalho surgidas nos últimos anos para que possa tutelar, de maneira satisfatória, as relações de trabalho atípicas – que, não por coincidência, revelam-se cada

vez mais precarizadas, haja vista não serem objeto de tutela da ordenamento jurídico laboral.

4. A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DO TEMA

Como abordado acima, o mundo em geral, e em particular o Brasil, vêm sofrendo profundas transformações econômicas, sociais, culturais e políticas, em decorrência da nova divisão internacional do trabalho e, principalmente, pela inserção da tecnologia de informação e comunicação no cotidiano dos trabalhadores (LEITE, 2021).

Essas modificações, quando inseridas dentro das relações de emprego, causam profunda inconformidade com as legislações trabalhistas postas, concebidas em momentos históricos e econômicos distintos, dada a ausência de subsunção da realidade à norma. Essa situação coloca em questionamento os próprios requisitos caracterizadores das relações de emprego e sua rigidez diante de um mercado de trabalho pautado na flexibilização e na modernização das relações.

Analisando o objeto da presente pesquisa, a “uberização” é uma das modalidades de trabalho presentes no capitalismo informacional-digital-financeiro que não se enquadra dentro do restrito conceito legal, previsto no artigo 3º da CLT, bem como ameaça a dicotomia subordinação/autonomia. Isso porque, os “uberizados” são trabalhadores que arcam com a manutenção e as despesas dos seus instrumentos de trabalho, os automóveis, e são tratados como autônomos, entretanto, são, de fato, assalariados que não possuem direitos trabalhistas (ANTUNES, 2018).

Antunes (2018) pontua que esses trabalhadores são assalariados maquiados como autônomos, arcando com a manutenção dos instrumentos de trabalho, as despesas com seguridade, alimentação e limpeza dos veículos, enquanto o “aplicativo”, que é, na verdade, “uma empresa privada global de assalariamento disfarçada sob a forma de trabalho desregulamentado” (ANTUNES, 2018, p.31) – lucra com o mais-valor gerado pelo trabalho dos motoristas, sem respeitar as normas protetivas.

Essas novas relações não são positivadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo regulamentada apenas por decisões e acórdãos judiciais, como será analisado a seguir.

Insta ressaltar que, dentre as várias decisões do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática aqui proposta, a escolha do aresto a seguir analisado se deu em razão da

atualidade da decisão ²(haja vista a data de sua publicação, em março de 2021) e por discutir de forma minuciosa a questão, abordando diversos aspectos do trabalho do motorista da plataforma Uber, em cotejo com os requisitos da relação de emprego. Ademais, a referida decisão cita precedentes importantes deste Tribunal, que serão debatidos adiante.

²EMENTA: RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 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 (Uber) 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 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 Uber 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 Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g. 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 pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, 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 a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, 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. 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 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, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (TST – RR 0010555-54.2019.5.03.0179, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, DJET: 05.03.2021) (TST, 2021).

O motorista Neder Henrique Gomes Correa ajuizou reclamação trabalhista contra a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA, requerendo, entre outras coisas, o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada. Alegou a existência de subordinação, visto que não possuía ingerência sobre os valores a serem cobrados, bem como possuía a obrigação de observar as regras contidas no código de conduta e instrução de comportamento (TST, 2021).

Afirmou, também, que seu trabalho era fiscalizado pela empresa de maneira remota por intermédio da avaliação controlada dos clientes e de recursos do próprio aplicativo. E, caso viesse a descumprir algumas das regras impostas pela UBER, sofreria sanções (TST, 2021).

Em defesa, a empresa alegou que o serviço era prestado em caráter autônomo e, portanto, não possuía os requisitos previstos no artigo 3º da CLT para caracterizar uma relação de emprego entre as partes (TST, 2021).

Em primeiro grau, o pedido foi julgado procedente, reconhecendo-se o vínculo de emprego. Contudo, foi provido, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o recurso ordinário interposto pela empresa UBER, afastando o vínculo de emprego reconhecido na origem (TST, 2021).

O motorista, autor da reclamação, interpôs Recurso de Revista com o intuito de rever a decisão desfavorável em segundo grau, cujo relator, no TST, foi o Ministro Yves Gandra Martins Filho. Ao analisar a demanda, reconheceu a corte que a situação corresponde a uma nova forma de trabalho gerada pelo desenvolvimento de tecnologias digitais que ainda não possuem regulamentação legislativa específica (TST, 2021).

Afirmou que o papel do Estado-juiz, diante dessas novas demandas e formas de trabalho, é saber diferenciar estas novas modalidades daquelas em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego. Essa distinção é necessária, segundo o Ministro Relator, para evitar frear o desenvolvimento socioeconômico do país no “afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho” (TST, 2021, p.7).

Ainda em seu voto, o Ministro pontuou a importância econômica da plataforma UBER, em especial pela facilidade desta em gerar trabalho. Assim, bastaria que um desempregado instalasse o aplicativo, mesmo sem ter veículo, que a empresa facilitaria os trâmites necessários para se obter o veículo para que o trabalhador laborasse (TST, 2021).

Dessa forma, diante da ausência de legislação específica, faz-se necessário analisar a situação à luz da CLT, mais especificamente do seu art. 3º, o qual versa sobre os requisitos ensejadores do vínculo de emprego entre os motoristas e a plataforma.

No que concerne aos requisitos de pessoalidade e onerosidade, entendeu a 4ª Turma do TST, que estes não ensejam maiores discussões, pois são de fácil verificação no caso concreto. Em razão disso, o voto se propõe a analisar, de forma mais detalhada, os requisitos da habitualidade e da subordinação (TRT, 2021).

Ao analisar a habitualidade com que o motorista da plataforma Uber presta seus serviços, a Corte Superior Trabalhista entendeu que ficaria mitigada, nesse caso, em decorrência da inexistência de obrigação de uma frequência predeterminada ou de um número de horas mínimas de trabalho pelo motorista, ficando a critério do usuário do serviço do trabalhador a definição sobre sua jornada de trabalho (TST, 2021).

No voto do Ministro Relator, fica evidente que a habitualidade, por não ser um atributo exclusivo da relação de emprego, não poderia ser a característica definidora do tipo de relação contratual firmada entre as partes, não sendo, portanto, “o fator determinante para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese” (TST, 2021, p. 8).

Assim, conclui-se que, para a 4ª Turma do TST, o requisito da habitualidade encontra óbice no fato de que o motorista é o único responsável por delimitar sua jornada de trabalho, podendo entrar e sair do aplicativo da forma que lhe convier, sem existir a obrigação de permanecer na plataforma por tempo mínimo ou máximo.

Passou à análise do outro requisito, a subordinação, a qual, segundo o acórdão em comento, seria o elemento determinante para se aferir a existência de vínculo de emprego ou não entre a plataforma Uber e seus motoristas (TST, 2021).

Segundo o Ministro Relator, o requisito de subordinação jurídica é caracterizado pelo “controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho”. Em seu voto, pontuou que o requisito não está presente na relação entre motorista de aplicativo e empresa de tecnologia (TST, 2021, p. 8), veja-se:

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 Uber ou **sanções** decorrentes de suas escolhas. (...) O que se verifica, na realidade, é a necessidade de **observância de cláusulas contratuais** (como, p.e., 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**. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021, p. 9).

A leitura do trecho do acórdão acima colacionado permite que se perceba que a turma considerou a autonomia do trabalhador em escolher o horário e a forma de trabalhar como fatores determinantes à inexistência da subordinação, ponderando, ainda, que as escolhas do motorista não acarretariam punições pelo descumprimento de metas em virtude de sua conduta. Ademais, a fixação de regras procedimentais e sanções pelos seus descumprimentos não seriam, por si sós, capazes de atrair a subordinação, mas tão somente existem para gerar confiabilidade e padronização no serviço.

Além de analisar a subordinação jurídica citada acima, a decisão também analisou a chamada subordinação estrutural, que passou a ser recentemente discutida pela doutrina para abarcar novas formas de trabalho, nas quais o trabalhador, mesmo não recebendo ordens diretas, cede sua força de trabalho ao empregador, muitas vezes atuando diretamente na atividade fim da empresa.

No entanto, o entendimento predominante na Corte Superior é de que a subordinação estrutural não se amolda ao conceito de subordinação previsto no art. 3º da CLT. Abaixo, segue o trecho do acórdão que demonstra tal afirmação:

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 Uber, 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. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021, p. 10).

Dessa forma, fica patente que o grande óbice ao reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e a plataforma Uber, de acordo com o TST, é o reconhecimento de subordinação estritamente nos modelos previstos na CLT, legislação que data da década de 40 e foi moldada e pensada para reger as relações de trabalho existentes à época, quando sequer se falava em acesso à internet.

Importante ressaltar que, além dos fatores citados acima, a jurisprudência do TST vem considerando que os percentuais pagos aos motoristas de aplicativos, em torno de 75% e 80% são significativamente altos e incompatíveis com o vínculo de emprego, assemelhando-se mais às relações de parceria. Outrossim, o referido Tribunal entende que o motorista, ao arcar com os custos da prestação de serviço, assume o risco da atividade (TST, 2021).

O entendimento da 4ª Turma do TST, conforme já mencionado, ecoa por todo o tribunal, a exemplo de outros julgados que tratam da mesma matéria utilizando raciocínio similar ao que se apresentou acima.³

Assim, diante de todos os conceitos vistos anteriormente, pode-se concluir que o Tribunal Superior do Trabalho, valendo-se de argumentação pautada em crescimento econômico, em geração de trabalho e na ausência de lei que regulamente a matéria e utilizando, entende pela inexistência de vínculo de emprego e pela importância de diferenciar essas novas modalidades de trabalho e fraudes à legislação protetiva.

Insta pontuar a ausência, no acórdão analisado, de considerações sobre as condições destes novos postos de trabalho, pois, de nada adianta a facilidade concedida pela empresa de aplicativo se os patamares mínimos de dignidade no âmbito de trabalho não são garantidos. Vislumbra-se, na verdade, um rebaixamento salarial, a diminuição de direitos trabalhistas e uma precarização estrutural.

Em uma lógica estranha, enxergam-se os avanços tecnológicos e o surgimento de novas modalidades de trabalho, na contramão dos avanços sociais e de mãos dadas ao retrocesso social, a flexibilização das normas trabalhistas e a precarização dos trabalhadores.

É certo que os avanços sociais, com o surgimento de novas tecnologias e as modificações causadas nas relações pessoais, avançam de forma mais rápida do que a

³ TST - AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT de 11/09/20, TST - RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT de 07/02/20, TST - AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 31/01/19

legislação, e, justamente por isso, é preciso que o poder judiciário esteja atento a tais alterações socioeconômicas para não permitir novas formas de exploração e precarização da mão de obra.

Embora estejamos analisando um retrocesso protetivo com o não reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas e a plataforma UBER no Brasil, outros países já reconheceram o vínculo, a exemplo do Reino Unido que, em fevereiro deste ano, através de decisão proferida pela Suprema Corte (UNITED KINGDOM SUPREME COURT, 2021), reconheceu a existência de vínculo de empregatício, com direito ao recebimento de um salário mínimo, férias e outros benefícios decorrentes da relação empregatícia.

Na mesma linha de defesa apresentada acima, o UBER enfatizou que os motoristas possuem liberdade de trabalhar quando e quanto quiserem, sendo, portanto, trabalhadores independentes que realizam a prestação de serviços sob contratos feitos com os clientes, e não com a empresa de tecnologia.

Diferentemente do Tribunal Superior de Trabalho brasileiro, o Supremo Tribunal do Reino Unido discordou da defesa apresentada pela empresa e reconheceu a existência de vínculo de emprego entre os motoristas e a empresa UBER.

Em primeiro lugar, insta destacar que a Corte afastou o argumento que os acordos escritos são essenciais para caracterizar um indivíduo como trabalhador porque a abordagem correta é observar a essência, o porquê de ser da legislação laboral, a qual possui como finalidade precípua a proteção aos indivíduos em situação de vulnerabilidade que, pouco ou nada, têm a dizer sobre a sua remuneração e condições de trabalho em decorrência da posição subordinada em relação a um pessoa ou organização que exerce controle sobre seu trabalho (UNITED KINGDOM SUPREME COURT, 2021).

A legislação inglesa laboral foi idealizada para abranger os empregados, mas abrange também os “*workers*”, cujo requisitos caracterizadores são menos rigorosos que aqueles, isso porque a finalidade da lei foi proteger os trabalhadores que possuem as mesmas necessidades de proteção que os empregados (UNITED KINGDOM SUPREME COURT, 2021).

Após realizar essa análise finalística da legislação trabalhista, observou que o motorista possui pouca ou nenhuma ingerência sobre suas condições laborais, isso porque, primeiro, é o Uber que determina o valor que será cobrado pelas corridas; segundo, os termos do contrato conforme o qual os motoristas executam seus serviços são impostos de maneira unilateral pela plataforma; terceiro, uma vez conectado ao

aplicativo Uber, a escolha dos motoristas sobre aceitar ou recusar uma viagem é limitada e fiscalizada, podendo, inclusive, sofrer sanções e, até mesmo, ser desligado da plataforma, pelo excesso de recusas (UNITED KINGDOM SUPREME COURT, 2021).

Outro motivo elencado pela Suprema Corte (2021) para pontuar a ausência de autonomia dos trabalhadores do aplicativo foi que o Uber exerce controle sobre a forma que o serviço é prestado por meio, por exemplo, da classificação dos clientes sobre ele, podendo, inclusive, ser penalizado o trabalhador que não mantiver uma classificação média. O quinto fator significativo é a restrição imposta pelo Uber às comunicações entre o passageiro e o motorista, evitando o estabelecimento de vínculos entre estes.

Com base nesses cinco fatores, em especial, a Suprema Corte do Reino Unido constatou que o serviço prestado pelos motoristas é controlado de maneira rígida e direta pelo Uber, estando em uma situação de subordinação e dependência, possuindo pouca ou nenhuma capacidade de melhorar sua condição socioeconômica por meio de habilitação profissional ou empreendedorismo. Na verdade, “a única maneira pela qual eles podem aumentar seus ganhos é trabalhando mais horas e, ao mesmo tempo, atendendo às medidas de desempenho do Uber” (UNITED KINGDOM SUPREME COURT, 2021, p. 101).

Com o reconhecimento dos motoristas do Uber como “*workers*”, eles passaram a ter direito ao salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados remunerados, descansos, carga máxima de 48 horas semanais, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade e licença parental compartilhada (CARELLI, 2021).

É clarividente que a relação entre a plataforma de mobilidade e seus motoristas no Reino Unido é idêntica à existente em solo brasileiro, dando azo ao reconhecimento da vulnerabilidade do motorista que labora no aplicativo e revelando a importância de resguardá-lo contra a exploração e a precarização de sua mão de obra, evidenciando a relação de empregado maquiada como autônoma.

A semelhança nas condições da prestação do serviço entre os motoristas brasileiros e os ingleses permite sugerir que os tribunais trabalhistas pátrios passem a levar em consideração os aspectos abordados pela Suprema Corte do Reino Unido, pois a vulnerabilidade, a precarização e a exploração realizada pela Uber é a mesma. Da mesma forma, a decisão coaduna-se com todos os argumentos citados nos tópicos anteriores, que reforçam não só a existência de vínculo de emprego, mas também de um trabalho precarizado no que tange aos trabalhadores integrantes da economia do compartilhamento.

Além disso, as decisões que insistem em descaracterizar e maquiar relações trabalhistas justificando-as por meio de argumentos econômicos promovem um retrocesso social, vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro (SARLET, 2009), ao permitir que empresas capitalistas explorem os trabalhadores de maneira desenfreada, e com o aval do Poder Público, em nome de um pretenso desenvolvimento., que, na verdade, conduzem a uma ideia de inevitabilidade e de naturalidade do fenômeno da precarização da mão de obra, o que viola o fundamento constitucional da República de valorização do trabalho humano.

5. CONCLUSÃO

Conforme visto ao longo do artigo, a Economia do Compartilhamento vem gerando vários reflexos positivos e negativos nas sociedades, sobretudo na seara trabalhista. Ao mesmo tempo em que gera oportunidade de oferta de mão de obra e demanda, a Gig Economy conseguiu criar uma legião de proletários que vendem sua força de trabalho por valores baixíssimos, em condições altamente precárias, e sendo subordinados aos algoritmos.

No entanto, é notório que os debates acadêmicos e doutrinários sobre o tema já geram reflexos no mundo prático, a exemplo do que vem sendo decidido pelo tribunal superior do Reino Unido, bem como em outros países que, mesmo de forma mais tímida, vêm buscando regulamentar a matéria, como a Espanha, por intermédio da “Ley Rider”, que reconhece a condição de assalariados aos trabalhadores de plataforma de entregas delivery, como o UberEats (EL PAIS, 2021).

Por fim, no que se refere ao Brasil, em que pese todas as confluências acima pontuadas sobre a relação motorista/aplicativo e vínculo empregatício, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é pela ausência de subordinação entre os motoristas com a plataforma Uber e, portanto, assevera a inexistência de vínculo empregatício nesta relação.

Esse cenário de ausência de vínculo promove uma precarização e uma exploração da mão de obra dos motoristas vinculados ao aplicativo, sendo certo que, conforme Stefano (2016), o primeiro passo para promover a proteção é garantir que eles sejam considerados e reconhecidos como trabalhadores, única forma de combater a mercantilização da mão de obra.

No presente artigo, foi possível constatar que, ao invés de promover desenvolvimento e geração de emprego, a *Gig Economy*, em especial a plataforma Uber, precariza a mão de obra, lucra com a mais valia dos trabalhadores e não observa as normas trabalhistas protetivas.

De tudo que foi pontuado, percebe-se que ainda há um rico terreno a ser explorado no campo da pesquisa científica sobre a natureza do vínculo existente entre os motoristas e a plataforma Uber, em especial na dicotomia subordinação/autonomia, e que não apenas carece, mas merece maior difusão e aprofundamento.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O novo proletariado de serviços da era digital**, São Paulo: Boitempo, 2018.

BARIZÃO, Débora Fernandes. A Crise Econômico-Financeira De 2008/2009 E Seu Impacto No Brasil. **Revista Horizonte Científico**. Vol. 6, N°1, AGOSTO/2012.

Disponível em:

<<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/8120>>. Acesso em: 28 set. 2021.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010575-88.2019.5.03.0003**, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma. DJET: 11/09//2020

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0011199-47.2017.5.03.0185**, Rel. Min. Dora Maria, 8ª Turma. DJET: 31/01//2019

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**, Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma. DJET: 07/02//2020

CARELLI, Rodrigo. **SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO CONFIRMA: MOTORISTAS DA UBER NÃO SÃO TRABALHADORES AUTÔNOMOS**.

Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em: 28 set. 2021.

DE STEFANO, Valério. **The Rise of the “ Just-in-Time Workforce”: on demand work, crowdwork, and labor protection in the gig economy**, Filadelfia, National Branch of the International Society for Labor Law and Social Security, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**, 18ª ed, São Paulo: Editora LTr, 2019.

EL PAÍS. **La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota**. Madrid, 2021. Disponível no site: <<https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>> Acesso em 02/10/2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**, São Paulo: LTr, 2019.

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **O Futuro do Trabalho Sob o Olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar Para um Futuro Melhor”** (Março, 2019). Revista Direito do Trabalho, ano 45, vol. 205, setembro/2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de Direito do Trabalho**, Coimbra: Almedina, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista TST**, Brasília, vol. 75, n. 3, jul/set 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13602/007_sarlet.pdf?sequ> Acesso em: 28 set. 2021.

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

UNITED KINGDOM SUPREME COURT. **Uber BV and Other v. Aslam And Others. Case ID UKSC 2019/0029**. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>> Acesso em 20/08/2021.

WOODCOCK, Jamie. GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: A critical introduction**, Cambridge: Polity Press, 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais: Repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**, São Paulo: LTr, 2019.