

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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

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

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

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

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

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

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

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

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

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSC - Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

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

Comunicação:

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

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

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

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

D597

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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-159-3

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

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a 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.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos positivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

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

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: EMPREENDEDORISMO OU BURLA AOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR?

UBERIZATION OF WORK: ENTREPRENEURSHIP OR CIRCUMVENTION TO WORKER'S SOCIAL RIGHTS?

Antônio Célio Martins Timbó Costa ¹

Resumo

As novas formas de comunicação, a globalização dos mercados e o advento de meios informáticos ocasionaram significativas alterações no mundo do trabalho. O trabalho subordinado, marco nas relações de trabalho até o final do século passado, deu lugar a novas formas de organização do trabalho humano. Neste contexto, a uberização do trabalho, sob o pálio da modernização das relações de trabalho, resultou na precarização de postos de trabalho, em ofensa direta aos direitos sociais do trabalhador plasmados na Constituição Federal.

Palavras-chave: Uberização, Direitos sociais, Trabalho em plataformas, Vínculo de emprego, Trabalho autônomo

Abstract/Resumen/Résumé

The new forms of communication, the globalization of markets and the advent of information technology have brought significant changes in the world of work. Subordinated work, a landmark in labor relations until the end of the last century, gave way to new forms of human work organization. In this context, the uberization of work, under the cloak of the modernization of labor relations, resulted in job insecurity, in direct offense to the social labor rights enshrined in the Federal Constitution.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Uberization, Social rights, Work on platform, Employment bond, Self-employment

¹ Juiz do Trabalho do TRT da 7ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Mestrando em Processo e Direito ao Desenvolvimento pelo Centro Universitário Christus - UNICHRISTUS

1 INTRODUÇÃO

Os Direitos Sociais se constituem em prestações do Estado em favor dos cidadãos, com o objetivo de promover-lhes a sua dignidade pessoal, princípio alçado à condição de fundamento da República (CRFB, art. 1º, inciso III).

Com efeito, superada a fase de abstenção estatal, relativa à consagração dos direitos de 1ª dimensão, especificamente os direitos civis e políticos, restou claro que tais garantias se constituíam em obrigações negativas, não realizando, entretanto, a igualdade de cunho substancial ou material.

Atentos a estes aspectos, os constituintes de 1988 inseririam na Constituição, no título referente aos princípios fundamentais, obrigações positivas do Estado, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (CRFB, art. 3º, inciso I), bem como a erradicação da pobreza e da marginalização, com a redução das desigualdades sociais e regionais (CRFB, art. 3º, inciso III).

Nessa esteira, a Constituição Federal listou, em seu art. 6º, os direitos tidos como sociais, entre os quais a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o trabalho, entre outros.

Especificamente sobre o trabalho humano, o art. 7º da Carta Magna, de forma minudente, especificou os direitos relativos ao mundo do trabalho, dando-lhes envergadura constitucional e, dessa forma, protegendo-os de eventuais alterações, tendo em vista a exigência de quórum qualificado para aprovação de emendas constitucionais.

Nessa quadra, percebe-se que o constituinte teve elevada compreensão dos institutos trabalhistas, inseridos no art. 7º, e do embate entre capital e trabalho, o qual poderia resultar em alterações significativas dos mesmos, em prejuízo para os trabalhadores.

Entretanto, o século XXI, trouxe, na sua esteira, imensas alterações na organização do trabalho. Essas mudanças estão estreitamente relacionadas à evolução dos meios de comunicação, à globalização dos mercados e ao advento de novos softwares e aplicativos que possibilitam uma melhor adequação entre usuários e sistemas de informática.

Nesse contexto, poder-se-ia citar inicialmente as mudanças no mundo do trabalho decorrentes da terceirização, do trabalho temporário, do trabalho intermitente, das cooperativas de trabalho ou mesmo da constituição de empresas, por pessoas naturais, para acobertar a prestação de labor subordinado.

Os institutos citados têm contribuído, de forma significativa, para a precarização dos postos de trabalho, ocasionando a exclusão de grande número de trabalhadores das garantias consagradas no citado art. 7º da Constituição Federal.

Entretantes, encontra-se em desenvolvimento formas, ao que parece, mais sutis de precarização do trabalho e, por conseguinte, de inobservância dos direitos trabalhistas clássicos como, por exemplo, salário mínimo, férias anuais, fundo de garantia do tempo de serviço, proteção previdenciária e seguro-desemprego.

Está-se falando do que se tem costumado designar por economia compartilhada, colaborativa ou sob demanda. No Brasil, tem-se utilizado o neologismo Uberização para denominar tal fenômeno, tendo em vista que o aplicativo de informática Uber reúne características estruturais dessa nova forma de organização do trabalho humano.

Nesse contexto, o presente estudo pretende, a partir do conceito de Uberização do trabalho, evidenciar as características desse novo modelo de organização laboral, analisando se o mesmo está consentâneo com os direitos sociais trabalhistas consagrados pela Carta Magna.

Assim, o trabalho busca responder a seguinte questão: em que medida a Uberização do trabalho prestigia os direitos sociais trabalhistas plasmados na Carta Magna?

O trabalho pretende, ademais, em apertada síntese: (i) refletir sobre as novas formas de organização do trabalho humano; ii) analisar o conceito de empreendedorismo, suas distorções e seu impacto no cumprimento dos direitos sociais, constitucionalmente reconhecidos; e (iii) analisar o posicionamento da jurisprudência nacional sobre o trabalho prestado por meio de plataformas digitais.

Pretende-se apontar, por fim, parâmetros mínimos a serem observados no processo de uberização do trabalho, de forma a garantir direitos sociais básicos aos trabalhadores envolvidos na chamada economia colaborativa, economia uberizada ou economia 4.0.

A metodologia utilizada se pautou nos seguintes aspectos: (i) pesquisa bibliográfica, buscando-se, na melhor doutrina, fundamentos teóricos acerca do tema sobre investigação; e (ii) pesquisa documental, analisando-se recentes acórdãos de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho sobre a problemática.

2 NOVAS (E VELHAS) FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO

Vive-se, atualmente, no que se tem denominado de 4ª Revolução industrial ou Revolução 4.0. A mesma se tem caracterizado pela intensa utilização da tecnologia da informação nos processos produtivos, bem como pelo advento de uma significativa alteração nos meios de comunicação, protagonizada pelo advento das redes sociais e dos aplicativos de informática. Sobre o tema, colha-se o ensinamento de Schawab (2019, p. 64):

As tecnologias da Quarta Revolução Industrial compartilham alguns aspectos comuns que estão relacionados ao tipo de mudanças sistêmicas que estamos vivendo. É possível enxergarmos o panorama mais alargado do nível dos sistemas se considerarmos quatro dinâmicas compartilhadas:

1. As tecnologias da Quarta Revolução Industrial estendem e transformam os sistemas digitais de maneira significativa;
2. Elas crescem de forma exponencial, emergem fixicamente e se incorporam a nossa vida;
3. Seu poder disruptivo é amplificado pela forma como elas se combinam e geram combinações; e
4. Criam benefícios e desafios similares.

Os benefícios e riscos dessas tecnologias se relacionam a questões importantes, como a desigualdade, o emprego, a democracia, a soberania, a saúde, a segurança e o desenvolvimento econômico.

Na esteira dessas profundas mudanças na sociabilidade humana, o mundo do trabalho passa por transformações significativas, que têm alterado profundamente os contornos das relações de trabalho.

Assim, o trabalho subordinado, modelo prevalecente nas relações trabalhistas, até o início do presente século, deu lugar a novas formas de organização do trabalho, tais como, a terceirização, o trabalho temporário, o trabalho autônomo, o trabalho intermitente, as empreitadas, o trabalho mediante cooperativas, entre outros.

Tal dinamicidade, muitas vezes, veio atender a questões específicas relacionadas à maneira como se organizam os vários empreendimentos econômicos, não se podendo falar indiscriminadamente, como se demonstrará a seguir, que tenha havido a precarização dos postos de trabalho.

A terceirização, por exemplo, no que toca a serviços de vigilância e de conservação e limpeza, tem recebido historicamente chancela da jurisprudência trabalhista, havendo inclusive Súmula do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo tal possibilidade¹.

Do mesmo modo, parece ser legítima a contratação de trabalhadores temporários, nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974², desde que cumpridas as hipóteses legais, quais sejam, “atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (Art. 2º).

Infelizmente, entretanto, novos institutos do mundo do trabalho têm sido utilizados, de forma costumeira e, muitas vezes, com o beneplácito do legislador, para esconderem típicas relações de emprego, em manifesta precarização dos respectivos postos de trabalho.

Nesse sentido, cite-se Antunes (2018, p. 173):

Quanto mais avança o receituário imposto pelo capital financeiro, mais se esparrama essa pragmática letal para o trabalho. Consequência: proliferam, em todos os cantos, as mais diversas formas de trabalho terceirizado, *part time*, desprovidas de direitos ou “pejotizadas”. A precarização do trabalho se expressa ainda na disseminação das falsas cooperativas, no apelo ao voluntariado, assim como no incentivo ao empreendedorismo – uma espécie de empregador e assalariado de si próprio. Em comum nesse conjunto de formas assumidas pelo trabalho, pode-se observar a erosão de empregos associada à corrosão de direitos do trabalho. Desse modo, a terceirização, que no passado era exceção (existente principalmente nos setores de limpeza, segurança e transporte de trabalhadores), vem se tornando regra.

Explique-se que a precarização do trabalho ocorre quando não são observados os direitos sociais mínimos estabelecidos pela Constituição Federal. Nesse sentido, pontifica Delgado (2004, p.1.288) acerca da existência de direitos de indisponibilidade absoluta, “imantados por uma tutela de interesse público”, por se:

[...] constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88).

Nesse sentido, ancorada nos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CRFB, art. 3º, III e IV), e no preceito plasmado no art.

¹ Sobre o tema, a Súmula nº 331, item III, do TST preceitua, *in verbis*: “Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

9º da Consolidação das Leis do Trabalho³ (CLT), a Justiça do Trabalhista tem invalidado inúmeros ardis utilizados para vulnerar postos de trabalho.

Em consequência, aos trabalhadores são garantidos os direitos sociais mínimos, notadamente sua integração ao sistema de seguridade social, através das anotações em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como sua integração ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGST) e ao programa Seguro-desemprego.

Lamenta-se que o legislador ordinário tenha, sistematicamente, tentado dar ares de legalidade a institutos que, como dito, encobrem autênticas relações de emprego, afastando-os dos direitos assegurados pela Constituição Federal. Nesse sentido, cite-se o parágrafo único do art. 442 da CLT, o qual assevera: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo de emprego entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

No mesmo sentido, recente alteração veiculada na CLT acabou por legitimar o que se tem chamado de “pejotização”, fenômeno através do qual são contratados verdadeiros empregados, sob a forma de pessoas jurídicas prestadoras de serviços. Confira-se a redação do novo art. 442-B da CLT, na dicção da Reforma Trabalhista de 2017: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Há que se citar ainda a alteração levada a efeito no instituto da terceirização, que permitiu a intermediação de mão-de-obra nas chamadas atividades-fim das empresas. Diga-se que muito embora não houvesse legislação tratando especificamente do tema, ficara consolidado na jurisprudência trabalhista a impossibilidade de terceirizar tais atividades.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, no ano de 2018, em julgamento da ADPF de Nº 324 e do Recurso Extraordinário de Nº 958.252 fixara sobre o tema a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante”.

Tal decisão pôs fim há anos de discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre a matéria, lamentando-se ter prevalecido a tese que menos privilegia os trabalhadores.

² Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.

³ A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 9º, preceitua: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Há que citar ainda a nova regulação do trabalho intermitente, também objeto da Reforma Trabalhista. Tal instituto permite a contratação de trabalhadores de forma não contínua, permanecendo o obreiro aguardando a convocação do empregador para o trabalho, recebendo a paga somente do período em que efetivamente trabalhar (CLT, art. 443, § 3º) .

É patente, nesse tipo de contratação, a preponderância dos interesses do empregador frente aos do empregado empregado, o qual fica alijado do convívio com os demais trabalhadores, sujeitando-se às necessidades do patrão, o que os afasta de seu reconhecimento como categoria profissional e classe social.

É notório o impacto de tal situação na alto-estima do empregado, sendo certo que “este sentimento de falta de pertencimento a algo mais firme mostra-se perverso, trazendo consigo um alta instabilidade de sentimentos ao trabalhador não mais sujeito a um vínculo de emprego contínuo” (BARBOSA JÚNIOR, 2019, p. 45).

Cite-se ainda a instituição do regime de parceria, estatuído através da Lei Nº 13.352, de 27 de outubro de 2016⁴, o qual, indiscriminadamente, chancela o termo de parceria ao trabalho executados em salões de beleza. Sobre o tema, adverte a pesquisadora Abílio (2017, p.24), do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Faculdade de economia da UNICAMP, em entrevista à Revista do Instituto *Humanitas* Unisinos:

Um bom exemplo, quando o governo de Michel Temer aprovou em outubro de 2016 a invisibilizada lei “salão parceiro - profissional parceiro”, deixou evidente que a uberização vai para muito além do campo da economia digital. Pode estar lá, naqueles desimportantes (para muitas abordagens) centros de trabalho e consumo feminino, que são os salões de beleza. Tornar o salão um provedor de infraestrutura para que suas “parceiras” trabalhem, nada mais é do que apresentar e legalizar o modelo que tem muito potencial para se generalizar pelo mundo do trabalho (mesmo que nos interroguemos sobre os limites dessa generalização).

Não resta dúvidas que todos os institutos citados vulneram os direitos sociais reconhecidos pelo Texto Constitucional de 1988. Nesse sentido, pronuncia-se mais uma vez Abílio (2019, p. 25):

Mirando as reformas laborais pelo mundo, podemos ver que há uma tendência de normalização da transformação do trabalhador no que poderíamos denominar de trabalhador *just in time*. Trabalhadores autônomos, disponíveis ao trabalho, gerentes de si próprios, que vão garantindo sua sobrevivência, sem contar com limites a sua jornada de trabalho, proteções e direitos. Concorrem entre si permanentemente, criam suas próprias estratégias de sobrevivência, as quais envolvem a polivalência, a

⁴ Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e o trabalho amador. O fato é que trabalham cada vez mais, de formas mal remuneradas ou reconhecidas. Se olharmos para a reforma trabalhista brasileira, veremos como o Estado assumiu claramente o papel de promover a uberização, e reduzir o trabalhador a uma força de trabalho que tem de estar disponível às demandas do capital e ser remunerada na exata medida de seu uso. Essa é a espinha dorsal da atual reforma trabalhista brasileira. A lei funcionando claramente para a normatização deste trabalhador *just in time*.

No mesmo sentido, cite-se o ensinamento doutrinário de Gaia (2019, p. 213), o qual faz referência especificamente ao teletrabalho, tão em voga nestes tempos de pandemia:

Novas práticas de flexibilização nas relações laborais – como o teletrabalho – são implantadas, especialmente no setor de serviços, sem que com isso o controle empresarial sobre a força de trabalho sofra mitigação. Nas relações entre consumidores e empresas, o comércio de bens e serviços é realizado em qualquer lugar e a todo momento, por meio de aplicativos eletrônicos para *tablets* e *smartphones*. As relações mercantis sofrem processo de virtualização, o que a médio prazo contribui para a eliminação de inúmeros postos de trabalho em diversas atividades econômicas.

Por fim, há que se dizer que o advento da COVID-19, com seus impactos na economia nacional, além de ter causado desemprego em massa, tem agravado, por certo, as condições de trabalho de grande maioria da população brasileira. Nesse sentido, o governo federal, nos últimos meses, tem sido pródigo na publicação de medidas legislativas tratando sobre aspectos relacionados aos impactos da epidemia nas relações de trabalho.

A seguir deter-se-á mais amiúde nos impactos das plataformas digitais nas relações de trabalho humano.

3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização das relações de trabalho citadas no tópico anterior foram a porta de entrada do que estava por vir: o trabalho nas plataformas de compartilhamento, o que, como se verá, serviu para vulnerar ainda mais as relações do trabalhador frente ao capital.

Antes de tudo, faz-se necessário discorrer acerca das características deste novo modelo de organização do trabalho.

Em regra, as hipóteses de economia colaborativa (uberizada ou 4.0) têm-se materializado no setor de serviços. Com efeito, há relatos de experiências no setor de transporte (Uber, 99 pop, Indriver), entregas rápidas (Rappi, Uber eats, James, Deliveroo),

serviços de diarista, serviços de manutenção de residências, serviços de aluguel de imóveis (Airbnb), entre outros.

Necessário se faz admitir que a economia de compartilhamento traz benefícios aos consumidores e aos empresários envolvidos. Analisando o tema, discorre Andrade (2017, p.81):

[...] destaca-se que a tecnologia garante comodidade e segurança aos usuários das plataformas digitais.

Contudo, o principal motivo para o sucesso deste novo modelo de prestação de serviços é o fato de que o uso de plataformas digitais barateia os custos. Uberizar significa retirar os intermediários e conectar, por meio da tecnologia, as pessoas que prestam serviços e aquelas que pretendem fazer o uso deles, permitindo que o consumidor final pague menos pelo serviço utilizado.

Contudo, não é apenas pela exclusão do intermediário que os preços oferecidos aos consumidores são menores. Também é preciso considerar que os serviços oferecidos por plataformas digitais, em regra, não estão sujeitos à mesma carga tributária, tampouco seguem as mesmas normas de segurança, leis de defesa do consumidor e direitos trabalhistas que os modelos tradicionais de prestação de serviços anteriormente existentes.

Como se vê, na economia de compartilhamento, os custos do negócio são reduzidos tendo em vista a menor incidência de carga tributária, bem como em face da inobservância de normas de segurança do trabalho, normas consumeristas, normas concorrenciais (no caso do Uber, equiparariam-se aos taxistas?) e normas relativas a direitos trabalhistas dos empregados.

Tratando especificamente das vantagens ofertadas pelo aplicativo Uber, colha-se a doutrina de Alves (2009, p. 101):

Não se pode negar que a chegada da empresa transformou o mercado de transporte, trazendo maior qualidade e excelência a um setor bastante problemático em diversas partes do globo. Vantagens essas perceptíveis no plano individual. O consumidor tem à sua disposição um meio de transporte mais barato e eficiente se comparado ao tradicional serviço de táxi. Todavia, as desvantagens são sentidas no âmbito social (coletivo) e parecem bem mais expressivas.

Necessário destacar que o labor através de plataformas digitais retira do capitalista a clássica propriedade dos meios de produção, o que tem caracterizado historicamente às relações de trabalho humano.

Com efeito, a propriedade do veículo passa a ser do condutor, o qual também suporta custos relacionados à combustível, manutenção e depreciação do automóvel. O mesmo se diga em relação ao telefone celular e à rede de telefonia e de dados. A empresa limita-se a

exigir que o veículo se apresente em perfeitas condições de uso, sob a constante ameaça de descredenciamento do “usuário”.

Ora, o fato de o trabalhador também ser possuidor dos meios de produção acarreta a transferência de parte dos custos do negócio, os quais historicamente sempre foram suportados pelo dono do negócio, ao trabalhador, em franca ofensa ao princípio juslaboral da Alteridade.

Tal fato foi anotado com percuciência por Gaia (2019, p. 57), o qual pontifica, a partir de análise de cunho marxista sobre o tema:

O modelo de trabalho por aplicativos representa uma mudança desse modelo clássico de produção, a partir do reconhecimento por parte do detentor do capital de que poder-se-ia extrair a mais-valia ainda que o trabalhador possuísse os meios de produção. O trabalho por meio de aplicativos adotou formas de contratação envolvendo prestadores de serviços autônomos ou mesmo de modelos jurídicos mais sofisticados, como é o exemplo do trabalho cooperado, ou mesmo de terceirização de sua atividade.

É percebido que o trabalho por aplicativos, como é o caso do trabalho por meio da plataforma UBER, gerou uma transformação do processo de produção e de valorização do capital, onde o empresário transferiu ao executor das tarefas significativa parte dos riscos do empreendimento econômico. O motorista que labora por meio de aplicativos é o responsável tanto pela aquisição e manutenção do veículo utilizado na atividade, quanto pelos demais custos envolvidos para a execução da atividade produtiva. Tudo isso demonstra a reinvenção da ótica produtiva do capital.

Interessante observar que, no caso do Uber, o fato de o negócio ser viabilizado pela detenção do motorista de parte dos meios de produção é apresentado para o mesmo como vantagem competitiva. Diga-se: o negócio é apresentado para o motorista como se ele fosse o proprietário do mesmo, aquele que está capitaneando a atividade de prestação de serviços. Entretanto, esse discurso serve para encobrir mecanismos de exploração do trabalhador, conforme se verá a seguir.

4 UBERIZAÇÃO, EMPREENDEDORISMO E DIREITOS SOCIAIS

Tendo em vista o escopo deste trabalho, a partir do presente momento, concentrar-se-á na análise do aplicativo Uber, tendo em vista sua imensa popularidade, sendo certo “que a expressão uberização (da economia e, conseqüentemente, do trabalho) passou a designar essas alterações estruturais não apenas no ramo de transportes, mas em vários outros segmentos” (FELICIANO, 2019, p. 15).

Observe-se, desse modo, que aquilo que for dito para o aplicativo Uber, no que toca à precarização das condições de trabalho, guardadas as suas proporções e especificidades, pode ser aplicado às demais plataformas de economia compartilhada.

Isso porque a plataforma Uber tem, inegavelmente, potencial para se espalhar por outros ramos da atividade econômica, sendo verdadeiro arquétipo dessa nova economia pautada na “autonomização” do trabalhador e no uso de tecnologias disruptivas na forma de produção (GONÇALVES, 2017, p. 320).

Assim, falando-se especificamente da empresa UBER, assevera Gaia (2019, p. 216):

A UBER nasce em 2009 formalmente como uma empresa de tecnologia tendo por objetivo realizar a interligação de passageiros – que buscam transporte individual de qualidade, acessível e personalizado – com motoristas que veem, na crise do desemprego, uma oportunidade de auferir fonte de renda extra a partir do transporte, em seus próprios veículos. A implantação do negócio da UBER somente foi possível graças ao aprimoramento de novas tecnologias da comunicação que asseguram velocidade e estabilidade na interligação de pessoas. Atualmente UBER encontra-se em operação em mais de 80 países e 632 cidades do mundo.

A plataforma UBER funciona de forma simples e intuitiva, bastando para tanto que os clientes e motoristas tenham acesso à internet e ao aplicativo que fará a interligação, segundo a sistemática P2P. Os clientes e os motoristas são previamente cadastrados na plataforma, cujos dados pessoais, inclusive as formas de pagamento, são armazenados e administrados exclusivamente pela empresa detentora do aplicativo de transporte. O procedimento de utilização da aplicação é feito diretamente pelo usuário, que insere os locais de partida e de destino da viagem. A plataforma tecnológica automaticamente calcula a distância pelo sistema GPS, apresenta o trajeto ideal e indica a estimativa de preço, sem que o motorista participe na cotação ou mesmo tenha conhecimento do destino e do próprio cliente até a sua chegada no local de partida.

Faz-se necessário lembrar que a inserção da Uber nos vários países do mundo foi cercada de vários questionamentos e embates. Tem-se interpelado a necessidade de autorização governamental para o funcionamento da empresa, se se faz cabível ou não o pagamento de tributos, bem como quais seriam os direitos sociais dos trabalhadores envolvidos.

Os maiores embates ficaram por conta dos taxistas, os quais se viram ameaçados pela concorrência capitaneada pelos baixos preços ofertados pela Uber, com o fito de conquistar novos clientes, sendo certo que:

[...] muito mais que uma disputa entre motoristas autônomos e taxistas, como vemos no noticiário, a forma de “parceria” mantida pela Uber com os motoristas é, na verdade, parte de um processo mais amplo de precarização do trabalho, com vistas a um mercado global absolutamente flexível e desregulamentado, capaz de criar um ambiente supostamente mais favorável ao crescimento econômico (BIANCHI, 2019, p. 33).

No que toca ao credenciamento dos motoristas da Uber, são inúmeros os relatos de motoristas cadastrados que teoricamente não poderiam ter conseguido autorização para dirigir. Nesse sentido, confira-se:

Algumas das queixas das companhias de táxi contra a Uber e a Lyft é a de que estão sujeitos a regras diferentes, mais onerosas do que aquelas aplicadas às companhias de compartilhamento de viagens.

Uber sustenta que seus motoristas são submetidos a um processo completo de rastreamento, mas uma série de assaltos colocou este processo fortemente automatizado em cheque. Não caiu bem. O jornal *The Guardian* colocou um infiltrado para se inscrever como motorista da Uber no Reino Unido. Parte do processo é enviar documentos de seguro do carro; o infiltrado enviou uma apólice falsa de uma companhia inventada, a Freecover, mas a Uber ainda assim o aprovou. Outro motorista declarou que alguns colegas manipulam digitalmente os documentos, e nos Estados Unidos motoristas disseram que é fácil driblar a triagem usando a conta de outra pessoa. Na Califórnia, procuradores apresentaram uma denúncia apontando “falhas sistemáticas no processo de checagem da Uber”, de maneira que “agressores sexuais, falsificadores ideológicos, assaltantes, um sequestrador e um assassino confesso passaram pelo processo de triagem e estavam dirigindo para a empresa. O estado de Massachusetts banuiu oito mil de 74 mil motoristas de Uber e Lyft, mesmo depois de passarem pelas verificações das empresas (SLEE, 2017, p. 132).

Importante citar que a prestação de serviços de transporte através de aplicativos fora regulada, no Brasil, através da Lei Nº 13.640, de 20 de março de 2018⁵. Tal diploma legislativo, fez conceituar “transporte remunerado privado individual de passageiros” como sendo o “serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação de rede” (Art. 2º).

De se destacar que a referida Lei assevera competir aos Municípios regulamentar e fiscalizar o citado serviço de transporte remunerado individual de passageiros. Tal legislação apontara que os Municípios, no procedimento de regulamentação e fiscalização, desta atividade, deverão observar, entre outras, a seguinte diretriz: “exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea “h” do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991” (Art. 11-A).

⁵ Altera a Lei Nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

Dessa forma, a legislação aplicável ao Uber acabou, sutilmente, por reconhecer os motoristas como trabalhadores autônomos, afastando dos mesmos, numa primeira mirada, os direitos sociais trabalhistas consagrados pelo art. 7º da Constituição Federal, já referido.

Prevaleceu, por certo, a lógica da empresa a qual, a todo momento, se refere aos trabalhadores como “donos do seu negócio”, “empreendedores” e termos afins, tentando deixar em relevo a sua ausência de responsabilidade por eventuais prejuízos sofridos pelos chamados “colaboradores”.

Tal lógica também tenta eximi-la do reconhecimento de direitos trabalhistas. Nesse sentido, cite-se mais uma vez Abílio (2019, p.22):

Há muito tempo o trabalhador foi, no discurso do mercado, transformado em “colaborador”. A uberização parece consolidar esta perspectiva, que, em realidade, é mais uma forma de obscurecer a exploração e tornar ainda mais precária a condição do trabalhador. Empresas como a Uber se afirmam como mediadoras entre consumidores e estes trabalhadores que se tornam ofertadores de serviços. Só falta lembrar que nesta mediação elas definem os ganhos do trabalhador, definem e detêm os instrumentos de avaliação sobre o seu trabalho, criam regras e formas de estímulo ao trabalho que se confundem e operam como controles da produtividade do trabalhador.

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho. Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si próprio. E da empresa como uma simples provedora dos meios de trabalho.

Tal comportamento, por certo, torna esse tipo de trabalho ainda mais aviltante, posto que, se antes a exploração do trabalhador era escondida atrás da relação de emprego, agora está vestida como a roupagem do empreendedorismo, aumentando ainda mais a desigualdade social, pois cresce a alienação do trabalho (SAMUEL, 2019, p. 54).

Interessante observar que:

[...] em geral, os próprios motoristas costumam dizer que são livres para realizarem seus próprios horários e preferem trabalhar para a Uber por conta da flexibilidade de horários e, principalmente, da ausência de patrão. Obviamente, esse discurso não é compatível com a realidade, já que, na maior parte das vezes, os motoristas se submetem a condições totalmente precárias de trabalho e, em regra, abandonam a Uber quando conseguem emprego formal (BIANCHI, 2019, p. 30)

A seguir discutiremos sobre a possibilidade de formação de vínculo de emprego entre os uberistas e a empresa Uber.

5 UBERIZAÇÃO: ENTRE O TRABALHO SUBORDINADO E O TRABALHO AUTÔNOMO

E necessário registrar que parte significativa da doutrina vislumbra, na relação jurídica existente entre a empresa Uber e seus motoristas, autêntico vínculo empregatício. Nesse sentido, apresenta-se a posição, por todos, de Franco Filho (2019, p. 1163):

Com efeito, temos a subordinação representada pela submissão dos motoristas às regras do Uber; a não eventualidade poderia ser identificada pelo cumprimento de jornada mínima de trabalho sem o que o motorista perde o acesso ao uso do aplicativo; a pessoalidade, pela impossibilidade de transferir os trabalhos a outro motorista, sem cadastramento prévio; e a remuneração decorrente da transferência de parte do pagamento efetuado pelo cliente, em cartão de crédito, à Uber para o motorista, mas o pagamento também pode ser diretamente ao motorista. Aparentemente estariam passíveis de identificação os tradicionais requisitos da relação de trabalho subordinado.

Diga-se que umas das grandes missões do Direito do Trabalho, na atualidade, é dissecar as variadas formas de prestação de labor, qualificando-as juridicamente, de modo a evidenciar mecanismos de manipulação ideológica estabelecidos pelo capital, tudo com o objetivo de proteger o trabalho humano, deferindo-lhe um mínimo de direitos sociais (FERRER, 2018, p. 190).

Nessa perspectiva, a doutrina apresenta a necessidade de superação do conceito clássico de subordinação jurídica, o qual deveria ser substituído pela chamada “subordinação estrutural”, tendo em vista que o trabalhador se encontra umbilicalmente vinculado à estrutura produtiva da organização tomadora de seus serviços. Sobre o tema, colha-se o ensinamento de Ferrer (2018, p. 192):

Valer-se do critério finalístico de proteção do trabalho humano, conforme artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, como também os objetivos contidos na ordem econômica constitucional (artigo 170 da CF), que acabam por dar complemento e fundamento suficiente para a ampliação protetiva do Direito do Trabalho, tornando-se capaz de enfrentar as variáveis (dinâmica) de prestação do trabalho humano. Os dispositivos constitucionais aqui citados se consubstanciam no conceito de subordinação estrutural.

Dessa maneira, é importante a caracterização do vínculo empregatício, levando-se em conta a expansão conceitual promovida pela subordinação estrutural, na medida em que, para as grandes camadas populacionais, o emprego regulado e protegido por normas jurídicas, torna-se o instrumento de garantia de sobrevivência do trabalhador, responsável pela manutenção de condições dignas de saúde, educação, moradia, e deverá ser preservado e protegido pela legislação trabalhista. Além do que, por ser a parte mais frágil da relação, deverá ser considerado hipossuficiente.

Nessa esteira, é essencial ressaltar que o Texto Celetista dispõe, no parágrafo único, do seu art. 6º, desde 2011, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Desse modo, entende-se presente, na prestação de labor mediante plataformas telemáticas, a existência de subordinação jurídica estrutural, o que implicaria o reconhecimento do vínculo de emprego, com o pagamento dos consectários decorrentes.

Nesse sentido, cite-se a doutrina de Barbosa Júnior, Juiz do Trabalho da 13ª Região, o qual, citando o teletrabalho, pugna pela existência de vínculo de emprego entre o uberista e a Uber:

Na forma reconhecida na Inglaterra e em alguns julgados no Brasil, por exemplo, há elementos de subordinação e gerenciamento do trabalho na gig economy, os quais poderiam ser considerados insuficientes para dar ensejo a um vínculo de trabalho tradicional, porém, não o são para o teletrabalho, onde a subordinação deve ser sob uma nova ótica, a do gerenciamento remoto do labor via regras de cumprimento obrigatório, padrões comportamentais, metas, incentivos velados ao trabalho, remuneração por tarefa e punição, com o descredenciamento ou diminuição das tarefas atribuídas quando descumpridos os ditames empresariais.

Se fizermos uma análise da subordinação sob estes novos paradigmas, teremos que a figura do trabalhador na gig economy se aproxima mais da situação do teletrabalhador que a de um trabalhador autônomo, a quem é negada a proteção empregatícia. Destarte, o trabalhador gig é, na realidade, em muitos casos, um trabalhador empregado e deve nesta categoria ser enquadrado (BARBOSA JÚNIOR, 2019, p. 51).

Infelizmente, apesar de conquistas pontuais na 1ª e 2ª instâncias da Justiça do Trabalho, o tema, quando primeiramente foi apreciado pelo Tribunal Superior do Trabalho, teve julgamento contrário aos interesses dos trabalhadores. Tal se dera nos autos do Processo de Nº TST-RR 1000123-89.2017.5.02.00038, cuja ementa faz-se transcrever (com os grifos do original):

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende

atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece *interface* entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Como se vê, foi reconhecida a natureza autônoma do contrato de trabalho havido entre Reclamante e Uber.

Lamenta-se a posição da mais alta Corte Trabalhista, tendo em vista que o Direito do Trabalho, historicamente, tem servido de anteparo ao trabalhador frente aos mecanismos de exploração capitalista, o que, não ocorrera no caso citado. Sobre o tema, colha-se o ensinamento de Gonçalves (2017, p.20):

[...] é essencial perceber que, ao longo de todo o processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, de um modo de extração de valor da força de trabalho. É nesse contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo construir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um patamar civilizatório mínimo por meio de aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Espera-se que tanto a legislação quanto a jurisprudência evoluam no sentido de garantir direitos sociais mínimos aos trabalhadores em plataformas digitais. Fala-se inclusive na criação de um contrato híbrido que pudesse conceder a esses trabalhadores direitos sociais mínimos. Guilherme Feliciano, Juiz do Trabalho da 15ª Região, é certo ao analisar as vertentes em conflito:

[...] de um lado, deve-se levar em consideração os impactos sociais de negar tutela jurídica para milhares de trabalhadores somente pelo fato de não se enquadrarem nos moldes de subordinação clássica, deixando-os à margem garantias jurídicas que lhes proporcionem direitos trabalhistas e previdenciários mínimos. De outro lado, porém, não há como ignorar os impactos econômicos de se considerar todos os motoristas da Uber – e, em sentido mais amplo, todos os trabalhadores que laboram por demanda via aplicativo – como empregados. Tais desafios têm de ser equacionados.

Exatamente por isso, é razoável considerar alternativas que não se restrinjam ao “tudo ou nada” da configuração do vínculo de empregatício, possibilitando algum tipo de proteção jurídica para esses trabalhadores, mesmo se não empregados, a

exemplo do que promove, em contexto similar, o “Estatuto del Trabajo Autónomo” espanhol (Ley n.20, de 12/7/2007), que garante direitos sociais mínimos para trabalhadores autônomos economicamente dependentes (FELICIANO, 2019, p. 16).

Nessa esteira, tais trabalhadores deveriam ter garantia de salário mínimo, proteção previdenciária, férias remuneradas, jornada máxima diária e semanal e proteção quanto à cessação abrupta da contratação pela Uber, direitos sociais que poderiam proteger tais trabalhadores frente às situações complexas do labor que executam.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo que foi dito, repise-se que se vive em um momento de significativas alterações no mundo do trabalho. Essas mudanças decorrem das novas formas de comunicação, da globalização dos mercados e do advento de meios informáticos que possibilitam otimizar a comunicação entre consumidores, produtores e trabalhadores.

A uberização do trabalho, modo característico de organização do trabalho destes últimos tempos, muito embora se apresente vantajosa para clientes e empresas, tem contribuído, de forma significativa, para a erosão dos empregos formais e, em última análise, para a precarização do trabalho humano.

Tal ocorre tendo em vista a inobservância de direitos mínimos de proteção ao trabalhador, como, por exemplo, salário mínimo, proteção previdenciária, férias remuneradas, jornada máxima diária e semanal e proteção quanto à cessação abrupta da contratação.

Cogita-se, a partir do conceito de subordinação estrutural, a configuração de vínculo de emprego entre as empresas que operam sob plataforma e seus trabalhadores.

Entretanto, muito embora haja julgados no 1º e 2º graus da Justiça do Trabalho nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, em decisão turmária, proferida em fevereiro de 2020, pugnou pela inexistência de vínculo de emprego entre a empresa Uber e um trabalhador.

Espera-se que a jurisprudência — ou mesmo a legislação — evolua no sentido de reconhecer a estes profissionais direitos sociais mínimos, assegurados pelo Texto Constitucional, com o objetivo último de promover-lhes sua dignidade pessoal.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia*. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo/RS, N° 503, Ano XVII, p. 20-27, abril, 2017.
- _____. *Uberização: novos meios de informalização do trabalho*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Orgs.). *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidade*. São Paulo: LTr, 2019, p.21-27.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.
- _____, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. São Paulo: Editora Boitempo, 2019.
- ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. *Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho*. In: FARIA, Fernanda Nigri et al. (Orgs.). *Direito do trabalho e direito processual do trabalho: estudos avançados*. São Paulo: LTr, 2017, p.79-86.
- BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.
- BIANCHI, Daniel. *Autônomos e autômatos?: A contradição entre o conceito de trabalho “uberizado” e a situação dos motoristas do uber*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Orgs.). *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidade*. São Paulo: LTr, 2019, p.29-40.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm. Acessado em 19 de dez. de 2019.
- BRASIL. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm. Acessado em 14 de abr. de 2020.
- BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acessado em 13 de dez. de 2019.

BRASIL. *Lei Nº 13.352, de 27 de outubro de 2016*. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm. Acessado em 14 de abr. de 2020.

BRASIL. *Lei Nº 13.640, de 20 de março de 2018*. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acessado em 14 de abr. de 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental Nº 324/DF*. Relator Ministro Roberto Barroso. Data de publicação DJE 06/09/2019 - ATA Nº 127/2019. DJE nº 194, divulgado em 05/09/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acessado em: 15 de abr. de 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Recurso Extraordinário Nº 958252/DF*. Relator *Ministro Luiz Fux*. Data de publicação DJE 13/09/2019 - ATA Nº 132/2019. DJE nº 199, divulgado em 12/09/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acessado em: 15 de abr. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. *Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos* [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFDT, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acessado em 13 de dez. de 2018.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AI-RR-1000123-89.2017.5.02.0038-02, 5ª Turma, Relator Ministro Marcio Vieira Jacob*, publicado em 7/2/2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acessado em: 14 de abr. de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. *(Re)Descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Orgs.). *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidade*. São Paulo: LTr, 2019, p.13-20.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José. *Uberização do trabalho sob a ótica da subordinação estrutural*. Revista DIREITO UFMS, Campo Grande/MS, v.4, Nº 1, p. 177-194, jan.jun.2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Uberização e trabalho autônomo*. LTr, São Paulo, Volume 83, nº 10, Outubro de 2019, p. 1162-1166.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019.

GONÇALVES, Márcio Toledo. *Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI*. LTr, São Paulo, Volume 81, nº 3, Março de 2017, p. 319-321.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Motorista do Uber e relação de emprego*. Repertório de Jurisprudência IOB: Trabalhista e Previdenciário. 1ª Quinzena de abril de 2018. Nº 07/2018. Volume II. p.245-247.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. *Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo*. Revista Fórum, Belo Horizonte/MG, ano 36, Nº 429, p. 45-59, setembro de 2019.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a quarta revolução industrial*. São Paulo, Edipro, 2018.

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

SUNDARARAJAN, Arun. *Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

Mestrando em Processo e Direito ao Desenvolvimento pelo Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS. Graduado em Direitos pela Universidade Federal do Ceará. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 7ª Região.