

**CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS
APLICADAS AO DIREITO III**

RAQUEL BETTY DE CASTRO PIMENTA

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

ROMULO SOARES VALENTINI

I61

Inteligência artificial e tecnologias aplicadas ao direito III [Recurso eletrônico on-line]
organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business
School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Yuri Nathan da Costa Lannes, Rômulo Soares Valentini e Raquel Betty
de Castro Pimenta – Belo Horizonte: Skema Business School, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-098-5

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

Tema: Desafios da adoção da inteligência artificial no campo jurídico.

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. I. Congresso Internacional de Direito
e Inteligência Artificial (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO III

Apresentação

É com enorme alegria que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 14 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do I Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial. As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 02 e 03 de julho de 2020, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de 480 pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total. Estes livros compõem o produto final deste que já nasce como o maior evento científico de Direito e da Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 236 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os quatro Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em 14 e contaram com a participação de pesquisadores de 17 Estados da federação brasileira. São cerca de 1.500 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre os temas Direitos Humanos na era tecnológica, inteligência artificial e tecnologias aplicadas ao Direito, governança sustentável e formas tecnológicas de solução de conflitos.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 41 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, certamente, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo

número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para ensino e pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA, cujo nome é um acrônimo significa School of Knowledge Economy and Management, acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Até 2021, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 07 de agosto de 2020.

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs

Coordenador Acadêmico da Pós-graduação de Direito e Inteligência Artificial da SKEMA Business School

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS ENTREGADORES

THE PHENOMENON OF UBERIZATION AND THE PREPARATION OF THE WORK OF EMPLOYERS

Maria Tereza Castro Ozava ¹

Resumo

Este projeto de pesquisa objetiva analisar como que as empresas aplicativos de “uberização” estão se comportando de forma errônea com os entregadores, não atendendo aos direitos dos trabalhadores. Com isso, procurou-se entender o porquê das empresas de delivery ainda não consolidarem a relação de trabalho que opera como trabalho mas não confere a identidade profissional. Pela análise da pesquisa, conclui-se que constitui um novo modelo de trabalho, onde os trabalhadores tornam-se microempreendedores, mas com a caracterização de um trabalho precário e explorativo. Por tanto, a metodologia adotada no projeto de pesquisa foi a jurídico-sociológica, a técnica usada foi à teórica.

Palavras-chave: Empresas aplicativos de entrega, Uberização e precarização do trabalho, Regulamentação e reconhecimento dos motofreitistas

Abstract/Resumen/Résumé

This research project aims to analyze how the “uberization” application companies are behaving in an erroneous way with the delivery personnel, not attending to the workers' rights. With this, we tried to understand why delivery companies still do not consolidate the working relationship that operates as work but does not confer professional identity. By analyzing the research, it is concluded that it constitutes a new model of work, where workers become microentrepreneurs, but with the characterization of precarious and exploratory work. Therefore, the methodology adopted in the research project was legal-sociological, the technique used was theoretical.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Application delivery companies, Uberization out of precarious work, Regulation out of the recognition of motorcyclists

¹ Graduanda em Direito, modalidade integral, pela Escola Superior Dom Helder Câmara (ESDHC).

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A presente pesquisa tem-se seu começo no tema que aborda a questão do novo modelo de trabalho informal, a “uberização”, na qual tem a precariedade e o modo explorativo como principais características. No Brasil as *startups* de delivery interpõem a oferta de serviços de quatro milhões de trabalhadores mal remunerados. Esse vínculo trabalhista transformou mais dinâmica a força de geração de empregos debilitados no país, na qual esse modelo de trabalho está associado à inconsistência por causa das empresas estarem tentando burlar o Direito Trabalhista. É bastante normal ver hoje em dia trabalhadores na profissão de motoboys, na forma de delivery, não tendo reconhecimento de seu vínculo empregatício com a empresa para qual presta serviços.

É preciso considerar que a taxa de desemprego em nosso país aumentou muito durante os anos, atingindo 11,2% no trimestre encerrado em janeiro de 2020 (BRASIL, 2020), o que conseqüentemente houve um aumento no número de pessoas que trabalham informalmente, principalmente na área de delivery. Contudo, nota-se que não há uma configuração laboral entre a empresa e o entregador, o que gera uma falta de regulamentação mais efetiva dos direitos dos motofretistas, na qual nos mostra que “o trabalhador “uberizado” encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas” (ABILIO, 2019).

Contudo, a uma necessidade de olharmos para a “precariedade dessa relação” de trabalho, que já se submete os trabalhadores, onde tem-se a necessidade de revisar o vínculo trabalhista entre as startups de delivery e os entregadores e fazer-se cumprirem os direitos fundamentais, colocando os trabalhadores em condições mais dignas de trabalho, visto que a Constituição Federal de 1988 assegura em seu Art.7 inciso XXXIV “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (BRASIL, 1988).

A pesquisa que se propõe pertence à vertente metodológica jurídico-sociológica. No tocante ao tipo de investigação, foi escolhido, na classificação de Witker (1985) e Gustin (2010), o tipo jurídico-projetivo. O raciocínio desenvolvido na pesquisa será predominantemente teórico. Dessa maneira, a pesquisa se propõe a esclarecer se o Direito Trabalhista, no que diz respeito se as regulamentações estão se cumprido e se está sendo eficaz no novo modelo de trabalho informal e encobrindo os direitos dos motofretistas.

2. A INCONSISTÊNCIA DO TRABALHO DOS ENTREGADORES DE DELIVERY

O fenômeno da “uberização” do trabalho está cada vez mais recorrente no Brasil, visto que é um trabalho que é vendido como atraente e ideal para aquela pessoa que deseja ser um empreendedor, autônomo, com flexibilidade de trabalho e com retorno financeiro imediato, mas não enxergando a real realidade distinta desse modelo de trabalho.

Segundo afirma Ludimilla Abilio:

Tratou-se aqui da uberização como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho, apresentando-a como uma tendência de organização que eliminam direitos e transforma trabalhadores em auto gerentes subordinados, disponíveis ao trabalho, utilizados como trabalhadores *just-in-time*. No Brasil, os últimos anos foram marcados pela crise econômica e pelas mudanças de rumo do governo, acompanhados de um crescimento significativo do desemprego e do trabalho informal. Investigando-se o trabalho dos motoboys, foi possível acompanhar sua mobilização e engajamento, que na realidade são o que lhes permite garantir a sobrevivência material em um meio cada vez mais competitivo. Concorrem entre si, submetidos às empresas que vão monopolizando setores do mercado; criam suas próprias estratégias de sobrevivência, a qual envolve polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador (ABILIO, 2019).

A teoria conceitual proposta pela autora procura demonstrar que o fato é que a “uberização” deixa evidente uma relação obscurecida, entre desenvolvimento tecnológico e a precarização do novo modelo de trabalho, visto que, para a compreensão da “uberização”, temos que tirar um olho da inovação tecnológica para olhar o que há de mais precário e socialmente invisível no mundo do trabalho. Abilio sustenta que “o trabalhador “uberizado” encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho” (ABILIO, 2019), que por sua vez nos mostra como a precarização desse trabalho informal se dá de forma alarmante no mundo contemporâneo.

Mesmo com a nossa Constituição Federal de 1998 assegurando os direitos desses trabalhadores, as empresas preferem ignorá-los para não terem que proporcionar certos benefícios que lhes são garantidos, na qual a empresa se ausenta de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos seus “parceiros”, como são denominados os cadastrados nesses aplicativos.

Contudo, vale ressaltar que além dos trabalhadores desse modelo estarem isentos a qualquer tipo de benefícios, estão expostos a um trabalho explorativo, na qual a carga horária de trabalho pode chegar a 18h para mais, sem pausa para o almoço e não tendo recompensa por “hora extra”, além de terem que arcar com todas as despesas, como o celular, internet,

combustível, reparos no veículo tributos, seguros além de assumir a responsabilidade por danos causados a terceiros. Isso nos mostra que a “uberização” do trabalho está cada vez mais desumana, visto que as empresas aplicativos de delivery não atende a um dos principais artigos dos Direitos Humanos, o Art. 23 estabelece:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. (ONU, 1948).

Contudo, podemos concluir que o Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, consiste garantir que todos os trabalhadores tenham condições mínimas para que possam conseguir o seu sustento, a onde não serão submetidos às situações precárias no exercício de seu ofício e que possam ter os mesmo direitos que os demais trabalhadores, tendo acesso aos benefícios como acesso à saúde, segurança e vida do trabalhador.

Essa violação dos Direitos Humanos na questão dos motofretistas de delivery se dá com maior frequência por causa da falta de reconhecimento do vínculo empregatício entre as empresas aplicativos e os entregadores, um vez que não atende aos requisitos para veicular a relação empregatícia, mesmo tendo constatações que existe esse vínculo laboral, o que acaba gerando uma falta de regulamentação mais efetiva.

Dessa forma, a questão da inconstância do trabalho dos entregadores de delivery por aplicativo vem se intensificando cada vez mais por causa dessa falta de regulamentação e intervenção do Estado nesse trabalho informal, onde não se tem fiscalização ou instituição para defender e regulamentar os direitos, assim como reger os riscos dessa atividade. O que tem que ser feito é começar a fazer uma vigilância mais efetiva, e exigir que os aplicativos cumpram com os devidos deveres e obrigações, criando novos mecanismos para proteger esses trabalhadores, pois “quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga e ignora o direito” (RIPER, 1940).

3. A FALTA DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTOFRETISTAS COM AS EMPRESAS APLICATIVOS DE DELIVERY

A precariedade do trabalho dos entregadores se dá por causa da falta de reconhecimento do vínculo empregatício entre os aplicativos e os motoboys, na qual confere um trabalho autônomo e que o trabalhador é reconhecido como “empreendedor de si mesmo”, na qual fica isento de qualquer direito ou obrigação que o Direito do Trabalhista assegura para o empregado.

Apesar disso, muitos autores dizem que o trabalho autônomo cabe ao indivíduo assumir os riscos e os resultados, como também os bens e os instrumentos de seu trabalho, ou seja, decidem discricionariedade técnica e a auto-organização do emprego. Acentua Vilhena:

A iniciativa e a auto-organização do trabalho autônomo enfatizam a liberdade de o prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, pois qualquer delas não interferirá na execução de seu trabalho, o que não ensejará a que uma atue em detrimento de outra. Somente a auto-organização, porém, é que presidirá o princípio da oportunidade, por meio do qual o prestador livre atenderá a contento seus diversos credores de serviços (VILHENA, 2005).

Como apresentado, o trabalho autônomo é caracterizado pelo fato da pessoa ser “empreendedora de si mesmo”, o que chama a atenção de muitas pessoas pelo fato de ser um emprego com uma maior flexibilidade, na qual a mesma tem a livre escolha de decidir as coisas sobre seu serviço, e as empresas não interferem nessas decisões. Por um lado, essa ideia parece ser muito convincente, por outro, é a mesma que assegura a falta de vínculo empregatício fazendo esse trabalho “uberizado” ser inconsistente.

O vínculo laboral é que não existe uma relação empregatícia entre as empresas de intermediação de serviços e parceiros prestadores de serviço, o que gera um despeito com os entregadores. De acordo com o Art. 2 e o Art. 3 do Direito Trabalhista, reconhece empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943), na qual, de acordo com essa definição, é necessário os seguintes requisitos para se estabelecer uma relação empregatícia reconhecida: (I) a prestação por pessoa física; (II) a pessoalidade; (III) a não eventualidade; (IV) a onerosidade; e (V) a subordinação.

Portanto, à pessoalidade, a qual traz consigo a ideia de intransferência de função em razão de qualidades pessoais do empregado, os prestadores de tais serviços não são

individualmente selecionados. O cadastro no aplicativo já habilita qualquer indivíduo entregador, em condição regular de condução do veículo, a operar por meio das plataformas. À vista disso, é impossível identificar o requisito da não eventualidade, o qual se consiste na habitualidade do serviço, em casos nos quais não se tem carga horária, nem jornada de trabalho previamente fixadas e nem obrigatoriedade de aceite dos pedidos de serviço recebidos por meio da plataforma. O que nos prova isso é o fato de que os entregadores possuem autonomia para ativar o aplicativo apenas quando for de seu interesse ou solicitar o cancelamento de seu cadastro por sua mera liberalidade. Em se tratando da necessidade de subordinação intrínseca às relações de emprego, é de se observar que não há poder de controle das empresas sobre o trabalho executado pelos prestadores.

Contudo, nota-se que não é possível se estabelecer uma configuração laboral por causa da falta de cumprimento dos requisitos legais previstos, principalmente por não se ter pessoalidade, habitualidade e subordinação. Porém, muitos juristas dizem não ter esse vínculo laboral entre o aplicativo e o entregador, mas ocorrem muitas ações que mostram que as *startups* de entrega tem o controle e o domínio dos prestadores de serviços, onde as empresas aplicativos de delivery ditam as remunerações, orientam as metas de trabalho, criam um sistema de avaliação, que é baseado nas notas dadas pelos clientes, e dizem como o trabalhador deve se portar, o que nos mostra que essas empresas não são simples intermediadoras de transações de serviços, mas sim empregadoras que burlam o Direito Trabalhista para não ter que cumprir o seu dever com o trabalhador.

Mesmo com a Associação Brasileira de Online to Offline (ABO2O) afirmando que a falta de vínculo empregatício não quer dizer a falta de garantias. “A autonomia garantida aos usuários cadastrados nestas plataformas da economia compartilhada não implica em ausência de direitos sociais, garantidos pela legislação para todo e qualquer trabalhador autônomo”. Contudo, mesmo com a confirmação da Associação, a falta do de uma legislação mais efetiva ocorre por causa da ausência do reconhecimento empregatício.

Com isso, a necessidade de buscar mecanismos para a regulamentação dessa relação de emprego, que vem se mostrando cada vez mais latente, uma vez que, tendo esse vínculo laboral reconhecido, os entregadores poderão gozar de melhores benefícios e condições mais favoráveis de serviço.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi evidenciado, o fenômeno da “uberização” do trabalho cada vez mais transforma esse modelo informal em uma atividade laboral precária e explorativa, na qual as empresas aplicativos de delivery importam mais com o seu capital do que fornecer condições favoráveis de trabalho a seus entregadores.

Dessa forma, é indispensável ressaltar a importância da implementação de uma legislação trabalhista mais eficaz e que, de fato, tenham um grau mais no seu vigor, para que não ocorra a continuidade dessas condições desumanas de trabalho. Além disso, os entregadores necessitam de terem sua personalidade reconhecida e serem tratados como todos os outros entregadores, não havendo uma desigualdade nesta forma de tratar as pessoas, uma vez que a nossa própria Constituição assegura em seu Art. 7 a “igualdade dos direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (BRASIL, 1988).

Mesmo com esse trabalho forçado no mundo contemporâneo, temos que começar a enxergar os “os pontos cegos” nesse modelo, que apesar do Estado garantir na Lei o direito a um trabalho digno, na realidade essas políticas têm se apresentados ineficazes, o que nos mostra que o governo tem que começar a fiscalizar e normalizar essa “uberização” do trabalho, pois somente assim poderemos acabar com essa inconsistência desse modelo de trabalho informal.

5. REFERÊNCIAS:

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. 28 out. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 14 maio 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais: Capítulo II Dos Direitos Sociais**. [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp. Acesso em: 9 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp. Acesso em: 09 jun. 2020.

BRASIL. **Lei n.13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 14 maio. 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 3ª. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

LARA, Bruna de; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. **Parceria de risco: aplicativos lucram com o coronavírus arriscando entregadores em risco de contágio**. The Intercept Brasil, Rio de Janeiro, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 30 mar. 2020.

OLIVEIRA, Tatiana Moreira Rossini de. **A uberização das relações de trabalho**. [S. l.], 9 ago. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 09 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Nações Unidas Brasil. **Artigo 23: Direito ao trabalho**. [S. l.], 18 dez. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>. Acesso em: 09 jun. 2020.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; Cecato, Maria Áurea Baroni. **A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro**. Cadernos de Direito Actual. 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>. Acesso em: 09 jun. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

WITKER, Jorge. **Como elaborar una tesis en derecho: pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del derecho**. Madrid: Civitas, 1985.