

O CONCEITO DE PRECARIADO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO SURGIDAS NO SÉCULO XXI: UMA ABORDAGEM SOBRE A CONSIDERAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO AOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Guilherme Sebalhos Ritzel
Marcelo Barroso Kümmel

RESUMO

Este trabalho tem o intuito de abordar um conceito teórico importante para o mundo do trabalho contemporâneo, que é o de precariado. Para isso, utilizou-se de fontes secundárias de pesquisa como a bibliografia referente ao tema e também decisões judiciais que versaram sobre a possibilidade de vínculo empregatício de motoristas do aplicativo Uber. A pesquisa compreende a ideia de que nas últimas décadas os direitos trabalhistas estão se flexibilizando cada vez mais, entretanto, o que contribui apenas para a intensificação do labor e precarização das relações de trabalho, mesmo diante da permanência da dependência para com o tomador de serviços, contribuindo para sensação de incerteza e de instabilidade na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Precariado; Subordinação; Motoristas de aplicativo.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no mundo contemporâneo foram modificadas nas últimas décadas com o aumento da flexibilização ascendente. Ascendente por se

Guilherme Sebalhos Ritzel

Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Franciscana (UFN). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano (UNIFRA), atual Universidade Franciscana. Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Advogado (OAB/RS 114.815).

Marcelo Barroso Kümmel

Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Mestre em Integração Latino-americana pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Professor de Direito do Trabalho nos cursos de Graduação em Direito e Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Franciscana (UFN). Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Professor convidado da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

tratar de uma flexibilização que sempre visou a quebrar a rigidez da regulação estatal (típica do Estado de Bem-Estar Social) no sentido do aumento da produtividade e intensificação do trabalho, e não no sentido de diminuição da jornada de trabalho e aumento das garantias sociais.

Neste sentido, surge uma classe de trabalhadores conhecida por alguns pesquisadores como “precariado”, sem a estabilidade e a regulação do trabalho inerentes a uma relação tradicional de emprego. Embora exista divergência entre autores sobre ser ou não uma nova classe social, o fato é que o precariado é um grupo de trabalhadores à margem das leis trabalhistas e dos direitos previdenciários, o que dificulta, inclusive, a consciência do trabalhador enquanto parte do seu grupo profissional (dificultando a luta sindical e o pensamento coletivo dos indivíduos) e que também, pode acarretar ao indivíduo um adoecimento mental a longo prazo (depressão, baixa autoestima, ansiedade, etc.), tendo em vista a incerteza do cotidiano, as baixas remunerações e a falta de descanso.

O mundo do trabalho no Século XXI tem sido marcado pelo trabalho flexível, tanto formal como no âmbito da informalidade, que se acentua com a crise econômica vivida nos últimos anos. Neste sentido, percebe-se que há um grande contingente de trabalhadores que laboram por conta própria, o que induz a uma vulnerabilidade nas relações laborais.

Portanto, esta pesquisa utilizou de fontes secundárias de pesquisa, como a abordagem teórica de pesquisadores sobre o tema, e também de decisões judiciais que vinculam a relação de emprego entre motoristas de Uber e o aplicativo. Ainda, por meio do método dedutivo de pesquisa buscou-se a partir do conceito de precariado entender a realidade dos trabalhadores de plataformas digitais, chegando-se assim, na disputa judicial ensejada pelo caso específico dos motoristas da Uber.

1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E O CONCEITO DE PRECARIADO.

A sociedade se organiza por meio do modo de produção em que vive, sendo o trabalho essencial para a subsistência humana. Contudo, seria equivocada a suposição de que a relação entre trabalho e indivíduo sempre tenha sido homogênea e linear. Desta forma, é de se ressaltar que a história do trabalho moderno foi se transformando e se moldando ao longo dos últimos séculos.

Ricardo Antunes¹, explica que a sociedade capitalista encontrou em meados do Século XVIII condições favoráveis para sua expansão, da transição da manufatura e da produção artesanal para uma crescente industrialização. Polanyi² destaca que essa expansão não ocorreu de maneira imediata, para isso, o autor dá o exemplo inglês, em que diferentes legislações contribuíram para essa transformação.

Destaca-se que na Inglaterra da chamada Revolução Industrial surgiu a “Lei Speenhamland”, em 1795, visando a conceder um abono salarial para proteger os trabalhadores e evitar uma autorregulação salarial irrestrita. Posteriormente foi criada a chamada Lei dos Pobres (*Poor Law Reform*) em 1834, que se projetava com um viés diferente, pois restringia a assistência a um menor número de indivíduos, obrigando a maior parte da população a entrar em um mercado de trabalho altamente competitivo e desregulado, sendo tal desregulação atenuada com a legalização dos sindicatos de trabalhadores a partir de 1870, conforme Polanyi³.

Já no início do Século XX, a pressão por melhores condições de trabalho ensejou em uma inclinação mais favorável aos direitos sociais sob o ponto de vista jurídico. Delgado⁴ expõe essa diretriz, lembrando como marco histórico do Direito do Trabalho a Constituição de Weimar na Alemanha e a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, assim como a Constituição Mexicana de 1917.

Percebe-se que a morfologia do trabalho passou por diferentes conjunturas, chegando ao Século XX precisando se adaptar a uma tendência que aliasse produtividade e consumo, o que poderia ser almejado por meio de uma divisão do trabalho preestabelecida. Nesta situação, tendo influência da obra “Princípios da Administração Científica” de F.W Taylor surgiu o modelo de produção “fordista” no começo do Século XX, conforme Harvey⁵.

O fordismo se baseou em uma ideia de produção em massa, buscando maior controle e eficiência nesse trabalho em larga escala, e nesta linha, a atividade produtiva

1 ANTUNES, Ricardo. O que é sindicalismo. São Paulo: Brasiliense, 1980, p. 10.

2 POLANYI, Karl. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000, p. 104.

3 POLANYI, Karl, op. cit., p. 104.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

5 HARVEY, David. A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992, p. 121.

também visava ao trabalhador a ideia de consumidor do próprio produto. Harvey⁶ destaca que o fordismo tinha uma característica ideológica muito forte em relação ao mundo do trabalho, e que esse seria um dos motivos de não ter sido disseminado em todo mundo capitalista, pois outras nações se identificavam com outros tipos de padrões e outros tipos de culturas. Ainda, mesmo no berço do fordismo, os Estados Unidos da América, nem todos os trabalhadores se adaptaram à forma produtiva, sendo visível a rotatividade nas relações de emprego:

[...] o estado das relações de classe no mundo capitalista dificilmente era propício à fácil aceitação de um sistema de produção que se apoiava tanto na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotinizado, exigindo pouco das habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo.⁷

O autor⁸ ainda ressalta que fordismo ganhou opiniões diversas da esquerda e da direita no plano político, pois embora Lenin na União Soviética visse com bons olhos a tecnologia da produção taylorista e fordista; os sindicatos dos países ocidentais faziam duras críticas a este modelo. Já com relação à direita política, com o passar das décadas foi ganhando força uma ideia menos rígida de trabalho, mas com aumento de produtividade e redução dos custos. Desta maneira, aos poucos foi se percebendo uma transição do modelo fordista, que se acentuou na segunda metade do Século XX com a chegada do “toyotismo”.

Boltanski e Chiappelo⁹ explicam que, nas décadas de 1960 e 1970, acentuou-se uma transformação no mundo do trabalho, até então mais próximo ao “fordismo” regulado, para um modelo que visa a uma maior flexibilidade. Nessa linha, apresentam-se como destaques a terceirização de serviços, o controle de produtividade, assim como novas formas de organização do trabalho. Antunes¹⁰ conceitua essa nova forma produtiva de padrão de acumulação flexível, estimulando a ideia de “empresa enxuta”,

6 Idem, p. 123.

7 Idem, ibidem.

8 HARVEY, David, op. cit., p. 123.

9 BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. O espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2009, p. 430.

10 ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 154.

destacando o autor¹¹ que as informações levantadas por pesquisas nos últimos vinte anos comprovam a precarização do trabalho sob tal modelo empresarial:

São investigações que demonstram resultados do que de fato acontece num país cuja regulação pelo Enunciado 331, que proíbe terceirizar a atividade-fim, não impediu a criação de trabalhadores e trabalhadoras de primeira e segunda categorias, num quadro de desrespeito à legislação trabalhista, originando uma vulnerabilidade social e política que coloca em risco a relação de emprego como elemento básico dos contratos formais.

Sobre isso é importante destacar que a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que limitava a terceirização à atividade-meio de uma empresa, foi superada pela Lei nº 13.429, de 13 de março de 2017, mais tarde alterada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (apelidada de lei da “reforma trabalhista”), que hoje possibilita a terceirização também em atividades ligadas à finalidade da empresa, não mais apenas atividade-meio (como setor de limpeza e segurança em uma empresa com outra razão social, por exemplo), conforme regulamentação da prestação de serviços a terceiros, que foi inserida na Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 que já tratava de trabalho temporário, outra forma de trabalho precário. Desta forma, para compreender o mundo do trabalho contemporâneo é necessário compreender o impacto das flexibilizações nas relações de emprego, além é claro, do desemprego e da diminuição do trabalho formal.

Dados do IBGE estimaram que em 2019 (período pré-pandemia) 41% da população economicamente ativa já trabalhava na informalidade¹². Tal fato demonstra que parcela significativa dos trabalhadores brasileiros desempenham atividade profissional à margem do Direito do Trabalho e das garantias trabalhistas.

Desta forma, um conceito que bem define o trabalho flexibilizado do Século XXI é o chamado “precariado”. Standing¹³ argumentou que a desregulamentação dos vínculos formais de emprego e a crescente flexibilização contribuíram para uma classe chamada pelo autor de “precariado”, que vive da incerteza e da instabilidade:

11 Idem, p. 157.

12 CAMPOS, Patrícia. Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em 23 ago. 2021.

13 STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2011, p. 15.

Nos anos 1970, um grupo de economistas de inspiração ideológica capturou o ouvido e a mente dos políticos. O elemento central de seu modelo “neoliberal” era que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado; tudo deveria ser feito para maximizar a concorrência e a competitividade e para permitir que os princípios de mercado permeassem todos os aspectos da vida.

Praun¹⁴ lembra que nas décadas finais do Século XX, período de grande globalização econômica, havia uma expectativa sobre um mundo com menos amarras burocráticas, e que caminharia em direção a um avanço tecnológico e de diminuição do trabalho na vida dos indivíduos:

Ao longo das décadas de 1980 e 1990, muito se falou sobre a possibilidade efetiva de uma sociedade do tempo livre e suas potencialidades. Conforme essa perspectiva, tanto a degradação presente no interior das fábricas do século XIX com a embrutecedora separação entre o pensar e o executar, marcantes na “era fordista”, estariam, a partir das últimas décadas do século XX, fadadas ao fim. Uma inversão estaria em curso. Ela traria o progressivo controle humano sobre o processo de trabalho.

Entretanto, tal tese não se confirmou, havendo na verdade maior exploração do trabalho, intensificação dos ritmos de produção e baixos salários, que no caso brasileiro, já seria por si uma característica de um país com a industrialização dependente¹⁵. Standing¹⁶ diferencia o precariado do tradicional proletariado, pois o proletariado sempre exerceu seu ofício a longo prazo, com empregos estáveis e horas fixas; enquanto a falta de estabilidade (legal ou mesmo de fato) é uma das características que mais se acentua no trabalho contemporâneo, diferenciando muitos trabalhadores de hoje em relação às gerações anteriores:

Muitos que passaram a fazer parte do precariado não conheceriam seu empregador ou saberiam quantos companheiros empregados tinham ou provavelmente teriam no futuro. Eles também não eram a “classe média”, um vez que não tinham um

14 PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 181-203, p. 202.

15 ANTUNES, Ricardo, 2018, op. cit., p. 138.

16 STANDING, Guy, op. cit., p. 23.

salário estável ou previsível ou o status e os benefícios que as pessoas da classe média deveriam possuir.¹⁷

Com isso, afirma-se que o precariado pode ser entendido em uma multiplicidade de profissões, com diferentes níveis de renda ou de posição social, mas que têm em comum a falta de segurança econômica e a instabilidade na vida profissional¹⁸. Sobre isso, é importante ressaltar que a ideia de planejamento e de estabilidade no emprego se refere não apenas a uma questão salarial, mas também a uma questão de segurança e manutenção da qualidade de vida do indivíduo, além também da delimitação entre os afazeres profissionais e a vida privada (lazer e vida familiar, por exemplo).

Nesse sentido, Vasapollo¹⁹ sustenta que os equipamentos criados para aumentar a produtividade do trabalho nos processos repetitivos, aumentam “[...] os ritmos e encargos dos trabalhadores, sem responder com iguais incrementos de salários reais ou correspondentes reduções de jornada de trabalho.”. O crescente desenvolvimento da tecnologia acaba por modificar o modo de produção, com sacrifício do fator trabalho. Segundo Vasapollo²⁰, “Nos últimos anos, houve reestruturação nas empresas e também inovações tecnológicas que não criam novas formas de ocupação, mas que são responsáveis pelo vertiginoso aumento do desemprego [...]” e as empresas “[...] se utilizam mais do denominado *outsourcing*, ou seja, realizando externamente diversas fases do processo produtivo.”. O novo processo de acumulação flexível aumenta o setor de serviços e também os níveis de desemprego; e se caracteriza “[...] cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados.”²¹.

No próximo capítulo será discutida a possibilidade de consideração de vínculo empregatício de trabalhadores de plataformas digitais. Tal situação além de ser de grande importância para as relações de trabalho no mundo contemporâneo, também diz respeito ao reconhecimento formal de um tipo de trabalho realizado de maneira

17 Idem, *ibidem*.

18 Idem, p. 97.

19 VASAPOLLO, Luciano. Por uma política de classe: uma interpretação marxista do mundo globalizado. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2007, p. 86.

20 Idem, p. 89.

21 VASAPOLLO, Luciano, *op. cit.*, p. 91-92.

autônoma e precarizada, à margem do trabalho regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2 OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DIANTE DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS: ENTRE O VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O TRABALHO AUTÔNOMO

O mundo moderno do trabalho tem por meio da tecnologia se dinamizado constantemente e, por isso, certas atividades profissionais se expandiram nos últimos anos. Nesta perspectiva, trabalhadores que exercem seu ofício por meio de plataformas digitais são cada vez mais numerosos nos dias de hoje, como por exemplo, os motoristas de aplicativo.

Pesquisas demonstram que em março de 2021 o número de trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos era estimado em 32 milhões de brasileiros²². Conforme o estudo vinculado ao Pnad (Pesquisa Nacional Amostragem Domiciliar) e ao IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), ainda que nem todos os trabalhadores atuem somente neste ramo, constituindo para muitos uma forma de conseguir uma renda extra.

Entretanto, o levantamento afirma que o desemprego crescente dos últimos anos foi o principal motivo para este tipo de trabalho ter se disseminado nos dias atuais, se exemplificando no alto número de motoristas de aplicativo (como Uber) e entregadores *delivery*, por exemplo. No caso específico dos aplicativos relacionados ao transporte de passageiros, o crescimento deste ramo trouxe à tona a necessidade de algumas regulamentações legais.

Neste sentido, a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, buscou estabelecer certos parâmetros para a atividade no Brasil. Naquele período, havia a polêmica em torno da ideia de que o “Uber”, principal aplicativo de transporte de passageiros, estaria prejudicando o trabalho dos taxistas em grandes cidades por meio de uma concorrência desleal. Olmos e Dalla Favera²³, já em 2015, relatavam os conflitos entre

22 IPESI – PORTAL DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA. Brasil tem 32 milhões de trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos. Disponível em: <https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/> Acesso em 23 ago. 2021.

23 OLMOS, Olívia Martins de Quadros; DALLA FAVERA, Rafaela Bolson. A polêmica em torno do aplicativo Uber no Brasil: argumentos de direito contra e a favor da sua manutenção. Anais do XI Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. I Mostra Nacional de Trabalhos Científicos. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), 2015,

motoristas do Uber e taxistas, logo quando da sua chegada ao Brasil: “[...] muitos taxistas não admitem a permanência desse aplicativo no país, principalmente por acreditarem que muitas pessoas deixariam de usar os táxis comuns, optando pelo Uber, de forma que aqueles perderiam espaço.”. Depois de relatarem protesto ocorrido em setembro de 2015 em São Paulo, as autoras²⁴ revelam que “A ira dos taxistas é tão grande que alguns deles já praticaram até atos criminosos contra motoristas do Uber, por entenderem pela inadmissibilidade da existência desse aplicativo no Brasil.”.

Binembojm²⁵ menciona que a referida lei buscou uma ponderação entre os interesses estatais e o dos consumidores (no caso, os passageiros) em relação à livre iniciativa. O autor destaca que entre as regras impostas estão a idade máxima dos veículos, a checagem de antecedentes criminais dos motoristas, a responsabilização em caso de acidentes de passageiros e o pagamento de tributos municipais, entre outras questões.

Contudo, do ponto de vista trabalhista a atividade não ganhou um destaque mais cuidadoso. Na verdade, foram impostos aos motoristas de aplicativo os riscos da atividade laborativa, com a premissa de que o trabalho é autônomo e que a empresa apenas faz a intermediação do serviço.

Loiola e Amorim²⁶ destacam que a responsabilização sobre os riscos da atividade deve ser vista como uma característica bastante negativa para esse tipo de trabalho, citando o fato de que muitos motoristas de Uber estão expostos a assaltos, a perda de seus pertences, além do próprio risco à vida. Desta forma, o vínculo contratual ajustado entre o motorista e a empresa tomadora de serviços define a ideia de independência do trabalhador frente à atividade. Contudo, Martins²⁷ discorre que:

Não é o trabalhador autônomo subordinado, pois exerce sua atividade por conta

.....
p. 05.

24 Idem, p. 05-06.

25 BINENBOJM, Gustavo. Liberdade igual: o que é e por que importa. Rio de Janeiro: Editora História Real, 2020, p. 87.

26 LOIOLA, Ana Clara Bezerra; AMORIM, Isadora Cecília Mota. Responsabilização dos aplicativos de transporte nos crimes cometidos contra motoristas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Florianópolis. v. 23, n. 32, p. 29-42, 2020, p. 36.

27 MARTINS, Sérgio Pinto. Manual de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019, p. 95.

própria e não do empregador. Por esse motivo distingue-se do empregado, pelo fato que é independente. *É preciso, contudo, verificar a quantidade de ordens a que está sujeito o trabalhador, para se notar se pode desenvolver normalmente seu mister sem qualquer ingerência do empregador.*

Filgueiras e Antunes²⁸ tecem grandes críticas ao entendimento de que não há vínculo de emprego neste tipo de situação. Conforme lembram os autores, as plataformas e os aplicativos estabelecem quem pode ou não pode trabalhar, além de determinar o valor a ser recebido em uma corrida, por exemplo. Tal situação vai ao encontro da crescente flexibilização do trabalho, caracterizada por pesquisadores como “uberização do trabalho”²⁹.

Nesta linha, ressalta-se que este tipo de relação laboral entra em sintonia com a flexibilização do toyotismo, não sendo necessariamente uma característica de modernização, pois a desregulamentação já é uma tendência há algumas décadas com banco de horas, terceirização, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente mais recentemente, entre outras formas de precarização³⁰.

A verdade é que o trabalho mediado por aplicativo se torna uma opção ao desemprego crescente, porém, pesquisas realizadas durante a pandemia da Covid-19 demonstram que no caso de entregadores *delivery* (outro serviço que vem crescendo nos últimos anos), as remunerações não condizem com o ritmo intenso de trabalho e os riscos à segurança e a saúde³¹. O mesmo vale aos motoristas de passageiros, considerando que se trata de atividades à margem da devida proteção trabalhista e previdenciária.

Entretanto, há tese favorável sobre a ideia de que há uma relação de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativo. Como se vê no plano internacional, a Suprema Corte na Inglaterra, em fevereiro de 2021, considerou a possibilidade de garantir direitos trabalhistas como férias, descanso semanal remunerado e salário-

28 FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78, p. 67.

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

30 FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo, op. cit., p. 66.

31 CAMPOS, Patrícia. Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em 23 ago. 2021

mínimo a trabalhadores da empresa Uber³², após reivindicação da “Trade Union Congress” (entidade sindical de nível nacional). Na mesma linha, em maio de 2021, na Espanha, foi instituída a “Ley de Riders”, que insere os trabalhadores de plataformas digitais no chamado “Estatuto de los Trabajadores”³³.

Neste sentido, o Poder Judiciário brasileiro vem sendo chamado a se manifestar sobre este tipo de questão. Para o Direito do Trabalho brasileiro o que importa para a caracterização do vínculo é a real situação, independente se um contrato formal entre as partes afirme uma realidade diversa, como se vê na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), do Rio de Janeiro³⁴:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor 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” (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. **Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.**

32 THE GUARDIAN. Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em 23 ago. 2021.

33 ESPANHA. Ley de Riders (Decreto Real 9/2021), que insere os trabalhadores de plataformas digitais no Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>. Acesso em 23 ago. 2021.

34 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário 0101291-19.2018.5.01.0015. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. 02/03/2020a. Reclamante: Erica Abade Rodrigues. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em 23 ago. 2021.

A decisão da justiça trabalhista está vinculada ao “Princípio da Primazia da Realidade”, princípio que direciona o Direito do Trabalho a tratar o contrato de trabalho na diretriz de que a realidade se sobressai em relação à forma. Assim, os fatos devem se sobrepor à autonomia privada das partes, levando em consideração a real prestação de serviço³⁵. O princípio da primazia da realidade contribui para a compreensão de quando há ou não vínculo empregatício entre as partes contratantes. Logicamente, o princípio mencionado não desconsidera completamente o que está inserido em um contrato de trabalho ou de prestação autônoma de serviço, porém, os critérios que demonstram a existência de relação de emprego são considerados fático-jurídicos, devendo o vínculo ser contínuo (não-eventual), pessoal, oneroso, desempenhado por pessoa física e por meio da subordinação ao tomador de serviços³⁶.

A ideia de inexistência de vínculo laboral se socorre pelo dispositivo jurídico inserido pela “reforma trabalhista” (Lei nº 13.467/2017) no artigo 442-B da CLT, onde se afirma que a contratação de um autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, afasta o vínculo de emprego. Porém, como destaca Leite³⁷, esse artigo pode ser confrontado pelo princípio da primazia da realidade e também pelo artigo 9º da mesma CLT, que ressalta serem nulos os atos praticados com o objetivo de “desvirtuar, impedir ou fraudar” a aplicação dos preceitos das normas consolidadas.

Este entendimento se fez presente em outras decisões judiciais, como a do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), do Amazonas e Roraima³⁸:

TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. [...] O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios

35 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. São Paulo, LTr, 1978, p. 2018, p. 228.

36 DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 313.

37 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 198.

38 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Recurso Ordinário 0000416-06.2020.5.11.0011. Relatora Ruth Barbosa Sampaio, 24/05/2021a. Reclamante: Dennis Neves dos Santos. Reclamado: Uber do Trabalho Tecnologia. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-uber-jurisprudencia-manipulada1.pdf>. Acesso em 23 ago.2021.

telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Esse julgado demonstra uma coerência no que diz respeito à consideração dos requisitos legais para a configuração da relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT, complementando esse entendimento com o que prevê o artigo 6º do mesmo diploma legal, que dispõe sobre a possibilidade dos meios telemáticos e informatizados serem facilitadores do controle e da supervisão no trabalho. Logo, a subordinação jurídica pode ser acentuada por meio das tecnologias algorítmicas, como no caso dos motoristas de aplicativo.

Em situação semelhante a este recurso ordinário apreciado pelo TRT da 11ª Região, o TRT da 15ª Região (Campinas) julgou uma ação bastante parecida envolvendo a empresa Uber e indeferiu acordo privado entre as partes em momento anterior à audiência trabalhista. O juízo expõe que a empresa ao propor acordo extrajudicial em que o trabalhador recebe verba indenizatória em face dos direitos empregatícios visa a burlar as normas trabalhistas; “Com relação à quitação plena do contrato de trabalho, não há o que retificar ou esclarecer”³⁹. O Tribunal ainda afirma que este tipo de conduta configura abuso de direito e violação ao “princípio da paridade de armas”.

A prática traz à tona duas características desse tipo de relação jurídica (o que inviabiliza uma negociação leal entre as partes): a) a desigualdade de condições entre o trabalhador e a empresa; b) a ideia de burlar direitos trabalhistas por meio de um acordo privado. Assim, a ideia de sonegação de direitos trabalhistas também se faz presente em outras situações, como o julgado pelo TRT11 em julho de 2020, em que um trabalhador empregado de uma empresa há quatro anos foi dispensado e recontratado para desempenhar o mesmo serviço como MEI (Microempreendedor Individual), perdendo direito ao FGTS, férias, décimo terceiro salário entre outras garantias⁴⁰.

Analisando essas decisões apreciadas pelo juízo trabalhista, percebe-se que a

39 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário 0011710-15.2019.5.15.0032. Relator: João Batista Martins César. 20/04/2021b. Reclamante: Rogério Adriano Venancio Martins. Reclamado: Uber Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em 23 ago. 2021.

40 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. TRT11 reconhece vínculo de emprego entre diagramador contratado como pessoa jurídica e editora no AM. 03/07/2020. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/5307-trt11-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-diagramador-contratado-como-pessoa-juridica-e-editora-no-am>. Acesso em 23 ago. 2021.

Justiça brasileira buscou resolver este tipo de problema por meio de uma interpretação bastante coerente, considerando os requisitos essenciais para uma relação de emprego. Entretanto, quando o tema chegou ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) o entendimento foi na direção contrária⁴¹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável 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. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. 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. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa.

A fundamentação da Corte Trabalhista se fez da mesma forma que os Tribunais Regionais, considerando os elementos caracterizadores da relação de emprego, porém, o TST entendeu não haver subordinação do trabalhador à empresa reclamada, apesar de a lei brasileira dispor 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.”, conforme parágrafo único do art. 6º da CLT, nela incluído pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

Tal situação diz respeito ao excesso de informalidade no mercado de trabalho e a burla de direitos, que como Krein e Buarque⁴² destacam, o Brasil a partir das décadas

41 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001160-73.2018.5.02.0473. Relator: Ministro Breno Medeiros. 04/08/2021b. Reclamante: Leandro Dias da Costa. Reclamado: Uber Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ff33d22717107c2c7302d776a403acee>. Acesso em 23 ago. 2021.

42 KREIN, José Dari; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. Apresentação. In: KREIN, José Dari. O

de 1930 e 1940 buscou estabelecer uma legislação trabalhista extensa (e bastante avançada), mas que o país nunca se destacou por ter um sistema de proteção social forte como dos países europeus, estando boa parte da população na informalidade ou a mercê de um alto nível de descumprimento. Ainda, a incerteza e a instabilidade na vida profissional não apenas atrapalham o trabalhador do ponto de vista da remuneração, mas cria obstáculos no projeto de vida do indivíduo⁴³, o que prejudica não só o trabalhador individualmente, mas o próprio desenvolvimento da nação, incluindo a possibilidade de expansão e estabilidade da própria classe empresarial.

Portanto, o trabalho do motorista de aplicativo e de outros indivíduos que exercem atividade ligada às plataformas digitais tem sido uma oportunidade para muitas pessoas lidarem com o desemprego crescente. Porém, a falta de oportunidades enseja em um grande número de indivíduos ingressando em um trabalho aquém do assalariamento tradicional, formando o contingente de trabalhadores do chamado “preariado”. Do mesmo modo, este tipo de serviço carece de uma maior formalização, considerando a problemática que o tema enseja, seja pela caracterização da atividade como trabalho autônomo ou, muitas vezes, de uma relação empregatícia disfarçada de autônoma, como se vê na judicialização acentuada nos últimos anos.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, fica nítido que o tema ganha grande repercussão na opinião pública, mas sem o devido cuidado e o pensamento crítico. Criou-se na sociedade contemporânea uma premissa em que o mundo do trabalho moderno não está regulado (ou burocratizado conforme os críticos), estando assim o trabalhador livre do “assalariamento obsoleto” e diante das expectativas do “empreendedorismo de si mesmo”. Porém, tal argumento merece ressalvas, pois muitos trabalhadores que outrora estavam no mercado de trabalho formal e regulado pela CLT, por motivos de crise econômica e pelos altos índices de desemprego, passaram a trabalhar por conta própria devido à necessidade e pela subsistência, contribuindo para a vulnerabilidade

.....
trabalho pós-reforma trabalhista (2017). São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 26.

43 SEVERO, Valdete Souto. *A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora*. Porto Alegre: Sulina, 2021, p. 11.

social.

Nesta perspectiva, o conceito “precariado” cunhado por Guy Standing parece bastante pertinente para a análise do mundo do trabalho surgido na segunda década do Século XXI, em que muitos trabalhadores desempenham suas atividades profissionais de maneira autônoma para tomadores de serviços como aplicativos e plataformas digitais. Esta situação ganha destaque no mundo jurídico pelas recentes decisões judiciais em que motoristas da UBER tentam pleitear o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa.

Neste ponto, conclui-se que o conjunto normativo do Direito do Trabalho brasileiro possibilita uma interpretação favorável aos motoristas. Porém, acredita-se que o assunto deve se desenvolver mais nos próximos anos, tendo em vista a discordância de posições entre muitos Tribunais Regionais do Trabalho e o TST, pendente, talvez, de uma regulamentação que acolha o trabalhador de aplicativos como um terceiro gênero, nem empregado, nem autônomo.

Desta forma, é de grande importância destacar que é bastante negativo para os trabalhadores assumir os próprios riscos da atividade laborativa. É o que se constata por meio da situação profissional de trabalhadores informais à margem da CLT; por trabalhadores celetistas precarizados; e por aqueles que são subordinados, embora formalmente considerados autônomos (como nos casos explicitados no texto).

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

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

BINENBOJM, Gustavo. **Liberdade igual**: o que é e por que importa. Rio de Janeiro: Editora História Real, 2020.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário 0101291-19.2018.5.01.0015**. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. 02/03/2020a. Reclamante: Erica Abade Rodrigues. **Reclamado:** Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em 23 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário 0000416-06.2020.5.11.0011**. Relatora Ruth Barbosa Sampaio, 24/05/2021a. Reclamante: Dennis Neves dos Santos. Reclamado: Uber do Trabalho Tecnologia. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-uber-jurisprudencia-manipulada1.pdf>. Acesso em 23 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **TRT11 reconhece vínculo de emprego entre diagramador contratado como pessoa jurídica e editora no AM**. 03/07/2020. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/5307-trt11-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-diagramador-contratado-como-pessoa-juridica-e-editora-no-am>. Acesso em 23 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário 0011710-15.2019.5.15.0032**. Relator: João Batista Martins César. 20/04/2021b. Reclamante: Rogério Adriano Venancio Martins. Reclamado: Uber Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em 23 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001160-73.2018.5.02.0473**. Relator: Ministro Breno Medeiros. 04/08/2021b. Reclamante: Leandro Dias da Costa. Reclamado: Uber Tecnologia Ltda. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ff33d22717107c2c7302d776a403acee>. Acesso em 23 ago. 2021.

CAMPOS, Patrícia. **Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em 23 ago. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ESPAÑA. **Ley de Riders (Decreto Real 9/2021), que inserta a los trabajadores de plataformas digitales en el Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>. Acesso em 23 ago. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

IPESI – PORTAL DE NOTÍCIAS DA INDÚSTRIA. **Brasil tem 32 milhões de trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos**. Disponível em: <https://ipesi.com.br/brasil-tem-32-milhoes-de-trabalhadores-em-plataformas-digitais-e-aplicativos/> Acesso em 23 ago.2021.

KREIN, José Dari; BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. Apresentação. In: KREIN, José Dari. **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LOIOLA, Ana Clara Bezerra; AMORIM, Isadora Cecília Mota. Responsabilização dos aplicativos de transporte nos crimes cometidos contra motoristas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis. v. 23, n. 32, p. 29-42, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

OLMOS, Olívia Martins de Quadros; DALLA FAVERA, Rafaela Bolson. A polêmica em

torno do aplicativo Uber no Brasil: argumentos de direito contra e a favor da sua manutenção. **Anais do XI Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea.** I Mostra Nacional de Trabalhos Científicos. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), 2015.

POLANYI, Karl. **A grande transformação:** as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV:** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019, p. 181-203.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo, LTr, 1978.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil:** notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora. Porto Alegre: Sulina, 2021.

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

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

THE GUARDIAN. **Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules.** Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>. Acesso em 23 ago. 2021.

VASAPOLLO, Luciano. **Por uma política de classe:** uma interpretação marxista do mundo globalizado. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2007.