



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACIG

A UBERIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ALCINO FERREIRA PIRES QUEIROZ NETO

Manhuaçu-MG
2023

ALCINO FERREIRA PIRES QUEIROZ NETO

A UBERIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Trabalho de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no Centro Universitário UNIFACIG
como requisito básico para a conclusão do
Curso de Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos Victor Amaral

Manhuaçu-MG
2023

RESUMO

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos das novas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais na proteção dos direitos trabalhistas buscando desenvolver medidas jurídicas e políticas adequadas para enfrentar os desafios decorrentes da uberização, mudanças à justiça e à equidade nas relações de trabalho na era digital. Através de uma análise que abrange a literatura especializada, especializada e documentação relevante, buscamos entender a natureza jurídica dessa relação de trabalho à luz das diferentes realidades sociais e econômicas que a sociedade enfrenta. Isso nos permitiu avaliar como a Uberização afeta o campo do Direito do Trabalho. Com as mudanças significativas nas tendências econômicas, especialmente com o surgimento das plataformas digitais, as formas de emprego estão passando por transformações profundas. Embora isso tenha contribuído para o avanço tecnológico, também gerou preocupações de segurança entre os trabalhadores, que agora dependem desses novos recursos. Portanto, o propósito deste estudo é identificar as vulnerabilidades enfrentadas pelos trabalhadores diante das controvérsias na doutrina e controvérsias, em comparação com o contexto internacional. O objetivo final é garantir uma proteção justa dos direitos dos trabalhadores.

Palavras -Chave: Efeitos; Legislação Trabalhista; Plataformas Digitais; Relações de Trabalho; Uberização;

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the impacts of new labor relations mediated by digital platforms on the protection of labor rights, seeking to develop appropriate legal and political measures to face the challenges arising from uberization, changes to justice and equity in labor relations in the era digital. Through an analysis that encompasses specialized, specialized literature and relevant documentation, we seek to understand the legal nature of this employment relationship in light of the different social and economic realities that society faces. This allowed us to assess how Uberization affects the field of Labor Law. With significant changes in economic trends, especially with the emergence of digital platforms, forms of employment are undergoing profound transformations. While this has contributed to technological advancement, it has also raised safety concerns among workers, who now depend on these new resources. Therefore, the purpose of this study is to identify the vulnerabilities faced by workers in the face of controversies in doctrine and controversies, compared to the international context. The ultimate goal is to ensure fair protection of workers' rights.

Keywords: Effects; Labor Legislation; Digital Platforms; Relations; Uberization;

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 METODOLOGIA	8
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	9
3.1 A EVOLUÇÃO E O CRESCIMENTO DO TRABALHO DA ERA DIGITAL NO BRASIL	9
3.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	13
3.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO	17
4 ANÁLISE DE DADOS	19
4.1 A NATUREZA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UBERIZAÇÃO E VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS	19
4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL	26
4.3 CONSOLIDAÇÃO JURISPRUDENCIAL	29
4.3.1 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS: POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO	30
4.3.2 A ATUAÇÃO CONJUNTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA UBERIZAÇÃO	34
7 CONSIDERAÇÕES.....	42
REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

A uberização, uma especificidade de nossa época, representa uma revolução na forma como o trabalho é concebido e realizado. Esta transformação é encabeçada por empresas de tecnologia que desenvolvem plataformas digitais com o objetivo de conectar, além de serviços independentes, aos consumidores ávidos por conveniência e eficiência.

Tem-se com um dos exemplos mais emblemáticos, a *Uber Technologies Inc* (UBER), fundada em 2009 e introduzida no mercado brasileiro em 2014, que inaugurou uma nova era na mobilidade ao permitir que motoristas autônomos, chamados de parceiros, oferecessem seus serviços por meio de um aplicativo inovador.

No entanto, a forma como a *Uber* e outras empresas semelhantes oferecem serviços desenvolveram uma série de debates complexos que impactam diretamente a legislação trabalhista e questionam os modelos tradicionais de emprego.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais na proteção dos direitos trabalhistas, buscando analisar medidas jurídicas e políticas adequadas para enfrentar os desafios decorrentes da uberização, mudanças à justiça e à equidade nas relações de trabalho na era digital.

Os objetivos específicos consistem em: Avaliar a natureza das relações de trabalho na uberização e determinar se há vínculos empregatícios. Analisar a flexibilização do direito do trabalho na era digital. Explorar na literatura sobre o posicionamento jurisprudencial brasileiro e a atuação conjunta da Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho (MPT) para a proteção do trabalhador em face da Uberização

A uberização, portanto, vai muito além da simples conveniência de chamar um carro por meio de um aplicativo. Ela representa uma mudança profunda nas relações de trabalho, trazendo consigo uma série de desafios e implicações para os direitos trabalhistas.

O avanço tecnológico que impulsiona essa transformação econômica redefine as fronteiras do que é tradicionalmente considerado emprego e trabalho independente. **A questão-chave aqui é a natureza jurídica dessas novas relações: são os chamados de serviços autônomos ou existe um vínculo empregatício?**

A complexidade dessa problemática levanta uma questão central que motiva esta pesquisa: quais são os impactos das novas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais na proteção dos direitos trabalhistas e nas condições dignas de trabalho?

Como podemos desenvolver medidas jurídicas e políticas adequadas para enfrentar os desafios decorrentes da uberização? Para compreender e encontrar soluções para esses impactos

na legislação trabalhista, é essencial abordar essas questões, buscando garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho na era digital.

A justificativa para este estudo é profundamente fundamentada na necessidade premente de compreender e lidar com as transformações substanciais que afetam o mercado de trabalho em decorrência do avanço tecnológico e da ascensão das plataformas digitais.

A uberização, como uma manifestação disruptiva, tem influenciado tanto a organização do trabalho quanto os direitos dos trabalhadores. Ela desafia as definições tradicionais de emprego, tornando ainda mais difícil determinar se os envolvidos são trabalhadores autônomos ou empregados.

Conforme mencionado por Santos *et al.* (2023) e Dutra e Coutinho (2020), a importância deste estudo também se estende à necessidade de proteger os trabalhadores em meio às mudanças na dinâmica laboral.

Embora a liberdade e a autonomia oferecidas pelas plataformas digitais possam criar oportunidades econômicas para alguns, também podem resultar em insegurança e falta de proteção para outros. Portanto, é crucial compreender os efeitos da uberização na legislação trabalhista para garantir a equidade e a justiça nas relações de trabalho.

Além disso, a uberização transcende as fronteiras nacionais e se tornou um tema de discussão global. Compreender o panorama internacional relacionado ao assunto pode oferecer insights e melhores práticas para a criação de políticas e regulamentações adequadas que assegurem os direitos dos trabalhadores envolvidos nesse tipo de atividade.

Como destacado por estudiosos recentes, como Santos *et al.* (2023) e Dutra e Coutinho (2020), a uberização é um aspecto contemporâneo que trouxe à tona um novo paradigma de trabalho nas organizações. Portanto, é fundamental manter uma abordagem constante de discussão e debates sobre esse tema para compreender seus diversos aspectos e desenvolver estratégias para enfrentar os desafios inerentes a essa realidade laboral.

Dessa forma, esta pesquisa contribuirá de maneira significativa para o campo do Direito ao fornecer uma análise aprofundada dos efeitos da uberização do trabalho na legislação trabalhista.

Ao compreender a natureza jurídica das relações previstas entre as plataformas digitais e os trabalhadores, será possível identificar os desafios enfrentados na determinação do status de empregado ou de privacidade e examinar os impactos relacionados à proteção dos direitos trabalhistas.

A investigação dos impactos da uberização na legislação trabalhista traz contribuições importantes para o debate sobre a necessidade de atualização das normas e regulamentações trabalhistas, levando em consideração as transformações tecnológicas e a realidade das plataformas digitais.

2 METODOLOGIA

A pesquisa em questão foi definida, quanto aos objetivos, como descritiva. Segundo Gil, “as pesquisas descritivas tiveram como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou características ou então, o estabelecimento de relações entre variações” (GIL, 2008, p. 42).

Conforme explicam Nunes, Nascimento e Luz (2016), o processo descritivo visou considerar, registrar e analisar os vestígios, elementos ou variáveis associadas ao interesse, ou processo.

O principal objetivo desse tipo de pesquisa foi descobrir as características de uma determinada população, ou estabelecer relações entre variações, produzindo percepções importantes e novas perspectivas sobre uma realidade conhecida.

Assim, quanto à abordagem do problema, pode-se afirmar que o estudo foi qualitativo, pois utilizou interpretações para analisar, analisar, descrever e compreender as informações coletadas.

Segundo Augusto *et al.* (2013), uma pesquisa qualitativa envolveu uma abordagem interpretativa do mundo, o que significou que seus pesquisadores estudaram as coisas em seu ambiente natural, tentando entender as características em termos dos significados que as pessoas atribuíram a eles.

Nessa linha de julgamento, diversos autores afirmaram que a pesquisa qualitativa valoriza fundamentalmente os depoimentos dos atores sociais envolvidos, suas falas e os significados que transmitiram. Nesse sentido, esse tipo de pesquisa valorizou uma descrição detalhada das especificações e elementos envolvidos.

Quanto à abordagem qualitativa, Taquette e Borges (2021) explicam que esta foi uma estratégia de pesquisa que buscou compreender e descrever a complexidade e riqueza das características sociais, culturais e humanas através da análise de dados não estruturados, como entrevistas, observação participante, análise de documentos e artefatos, dentre outros. Para a realização desta pesquisa, foi adotado o procedimento bibliográfico.

A pesquisa bibliográfica, segundo Cervo e Bervian (1983), procura explicar um problema por meio de outras obras que já foram publicadas, podendo ser independentes ou sendo parte de uma pesquisa experimental ou descritiva. Gil (2016) ressaltou que para a elaboração de um texto bibliográfico diversos meios poderiam ser utilizados, sendo eles, livros, teses, dissertações, artigos científicos e anais.

Também foram comprovadas leis, projetos de leis, decisões judiciais e outras ações que

tramitaram no Poder Judiciário brasileiro e estão correlacionadas ao tema. Para selecionar as fontes bibliográficas, foram utilizados os seguintes descritores: “Uberização do Trabalho”, “Direitos Trabalhistas”, “Trabalho na Era Digital”, e “Proteção do Trabalhador”.

Os critérios de inclusão foram artigos e livros publicados em português, inglês e espanhol, que abordavam o tema de forma aprofundada e relevante para a pesquisa. Já os critérios de exclusão incluíram fontes que não tratavam de relação direta com o tema, como trabalhos sobre outros setores da economia.

Também foram excluídos trabalhos com conteúdo pouco consistente ou que não possuísem revisados por pares. Para realizar a coleta de dados, foram utilizadas bases de dados científicos, como *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Google Acadêmico, além de bibliotecas virtuais de universidades renomadas.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 A EVOLUÇÃO E O CRESCIMENTO DO TRABALHO DA ERA DIGITAL NO BRASIL

No Brasil, a expansão do trabalho por meio de aplicativos tem sido bem-sucedida. Em 2019, estima-se que cerca de quatro milhões de pessoas obtinham renda trabalhando com aplicativos (GAVRAS, 2019).

De acordo com Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), as principais empresas de transporte privado por aplicativo são a *Uber*, a 99Pop e a *Cabify*, sendo a *Uber* a pioneira no país, chegando à cidade do Rio de Janeiro em maio de 2014.

Atualmente, a empresa atua em mais de 100 cidades, contando com aproximadamente 500 mil motoristas e 20 milhões de usuários. Os autores também destacam que o maior crescimento da *Uber* no país ocorreu no período de outubro de 2016 a outubro de 2017, quando o número de motoristas aumentou de 50 mil para 500 mil.

Assim, para fins de comparação, os autores apontam que, na cidade de São Paulo, a *Uber* afirma contar com mais de 150 mil motoristas, enquanto a frota de táxis da cidade é composta por 38 mil taxistas, sendo a maior frota do Brasil.

Quanto ao perfil dos motoristas, os estudos acadêmicos que realizaram entrevistas e descreveram o perfil dos entrevistados indicam que eles são, em sua maioria, trabalhadores jovens e de meia idade, do sexo masculino e com alto nível de escolaridade – muitos possuem ensino médio ou ensino superior.

A maioria dos entrevistados possui entre um e dois anos de experiência como motorista de aplicativo, trabalha de cinco a seis dias por semana e afirma realizar jornadas de trabalho superiores a oito horas (ANDRÉ, SILVA, NASCIMENTO, 2019; CRUZ, SALVAGNI, VALENTINA, 2019; MORAES, OLIVEIRA, ACCORSI, 2019).

A inserção e o rápido crescimento do trabalho por aplicativos no Brasil foram favorecidos por diversas características estruturais e conjunturais do mercado de trabalho do país.

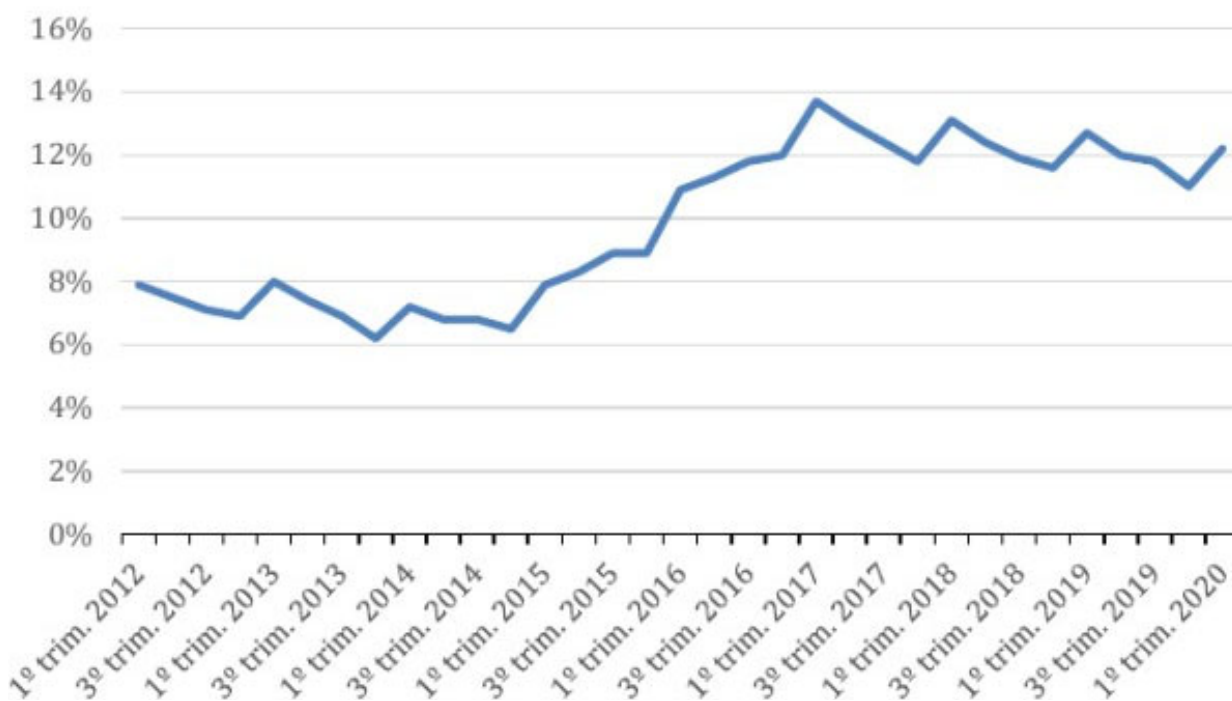
Conforme demonstrado por Oliveira (2003a, 2003b), no caso brasileiro, o trabalho formale a informalidade sempre coexistiram, estabelecendo uma relação complementar. Assim, o trabalho informal se desenvolveu como uma informalidade estrutural.

Essa situação foi acentuada ainda mais com o fim do modelo fordista e o surgimento da acumulação flexível como resposta à crise na década de 1970. Inspiradas no toyotismo, as empresas brasileiras iniciaram um processo de reestruturação produtiva com o objetivo principal de economizar o máximo de trabalho possível (DRUCK, 2011).

Durante a primeira década do século XXI, ocorreram algumas transformações no cenário do mercado de trabalho, com uma redução do desemprego e um aumento na formalização das relações trabalhistas. No entanto, a partir de 2015, o país começou a enfrentar um declínio no mercado de trabalho.

Com isso, o desemprego cresceu rapidamente, passando de 6,5% no último trimestre de 2014 para 8,9% no último trimestre de 2015, atingindo o pico no primeiro trimestre de 2017, quando alcançou 13,7% da população economicamente ativa (PEA) desocupada, o que correspondia a mais de 14 milhões de pessoas. Além disso, a informalidade entre os trabalhadores ocupados chegou a 41,1% em 2019 (IBGE, 2020).

Gráfico 1 – Taxa de Desocupação no Brasil (2012-2020)



Fonte: PNAD Contínua (IBGE, 2020)

Com base nas informações fornecidas no gráfico, é relevante ressaltar que foi exatamente durante o período de expansão mais acentuada do desemprego que a *Uber* se estabeleceu no Brasil, aumentando seu número de motoristas de 50 mil para mais de 500 mil (MORAES, OLIVEIRA, ACCORSI, 2019).

O conjunto de fatores sociais mencionados criou o ambiente propício para o avanço da uberização no Brasil. Para obter um grande número de trabalhadores dispostos a trabalhar sem uma renda fixa, era necessário ter um contingente significativo de desempregados que já estivessem familiarizados com trabalhos precários e flexíveis, dada a dificuldade de encontrar emprego estável.

A uberização do trabalho no Brasil representa uma articulação entre o antigo e o moderno. No entanto, existem diferenças entre a análise feita por Francisco de Oliveira nos anos 1970 e a situação atual. Anteriormente, o antigo e o moderno eram predominantemente expressos em setores diferentes, embora complementares.

Destaca-se, por exemplo, o comércio ambulante informal, com baixa produtividade, vendia produtos fabricados pela indústria moderna. Agora, essas duas características estão presentes no mesmo setor.

Empresas altamente tecnológicas “contratam” trabalhadores precários, sem reconhecimento de vínculo empregatício e sem direitos trabalhistas. É um setor moderno, com o uso de tecnologias avançadas, mas que oferece baixa remuneração aos trabalhadores.

As longas jornadas de trabalho necessárias para alcançar uma remuneração que cubra os custos de sustento mostram que a acumulação nesse setor moderno está baseada na extração de mais-valia absoluta.

Portanto, a uberização faz parte das mudanças que já estavam ocorrendo no mercado de trabalho, combinando a “era da informatização” com a “época da informalização”, conforme descrito por Antunes e Pochmann (2007, p. 203).

A concepção de ampliação das oportunidades para pequenos empreendimentos, impulsionada pelo avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), é amplamente difundida tanto pelo Banco Mundial (World Bank, 2019) quanto por instituições similares, sendo apresentada como uma forma de neoempreendedorismo.

Essa abordagem promoveria uma democratização dos meios de produção, uma vez que basta possuir um computador/celular, um veículo ou até mesmo uma bicicleta para se engajar na geração autônoma de renda, seja como criador ou como parceiro de uma *startup* (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Os avanços tecnológicos na área das comunicações e sua ampla adoção desempenham um papel significativo na expansão da uberização. Sem um acesso generalizado à internet e aos smartphones, não seria possível essa forma de trabalho.

Além disso, é importante mencionar a existência de infraestruturas territoriais que garantem o funcionamento das tecnologias de geolocalização, como o Sistema de Posicionamento Global (GPS), presente em quase todos os smartphones, que desempenha um papel fundamental na seleção das melhores rotas e na localização de endereços.

Anteriormente, para se tornar um taxista, era necessário ter um amplo conhecimento das ruas da cidade. No entanto, com o surgimento das plataformas de aplicativos, qualquer pessoa que saiba dirigir pode se tornar um motorista, mesmo que não esteja familiarizada com a cidade onde trabalha.

Essa redução do conhecimento necessário para realizar um trabalho não é uma novidade no capitalismo. No passado, o conhecimento estava concentrado nos gerentes, como no taylorismo. Agora, esse conhecimento está centralizado nos algoritmos das plataformas.

O discurso corporativo, permeado por uma linguagem mistificadora, reforça a ideia de que, mais do que nunca, o sucesso depende, exclusivamente, do indivíduo. Essa tendência se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar aplicativos ou plataformas digitais para aqueles que desejam oferecer seus serviços e aprimorar seus negócios, criando a noção de que os trabalhadores são clientes das empresas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Por exemplo, a *Uber* declara que os motoristas não são empregados nem prestam serviços à empresa, mas sim aos consumidores, estabelecendo assim a perspectiva de que são os trabalhadores independentes que contratam os serviços do aplicativo, e não o contrário.

Nessa mesma linha de pensamento, é comum nos estudos sobre esse tema identificar a responsabilização dos trabalhadores pelo êxito ou fracasso no aproveitamento das "oportunidades" fornecidas pelas plataformas (MANYIKA *et al.*, 2016).

Entretanto, conforme abordado a seguir, a uberização do trabalho representa a utilização de tecnologia no contexto do sistema capitalista, o que não proporciona benefícios para os trabalhadores.

Pelo contrário, essa tendência resulta em uma crescente precarização das formas de emprego e do próprio trabalho, por meio de aplicativos, configurando um modelo de trabalho desregulamentado e desprotegido.

O trabalhador inserido nesse processo de uberização assume a responsabilidade pelos seus próprios meios de trabalho, incluindo sua manutenção e os custos do seguro. No entanto, do ponto de vista da legislação trabalhista, ele acaba ficando desprotegido e desamparado (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018).

3.2 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A “uberização” é uma tendência global de reestruturação do trabalho que introduz novas modalidades de supervisão, gestão e subordinação que não se originam exclusivamente da *Uber*, nem se limitam a ela.

Esse fenômeno é resultado de processos globais que se baseiam na flexibilização do trabalho, diminuição dos direitos trabalhistas, integração de mercados e financeirização da economia. As plataformas desempenham um papel crucial como catalisadoras das novas formas de dispersão do trabalho, mantendo, ao mesmo tempo, controles sobre ele.

Embora essa possibilidade já existisse nas redes de produção global e nas suas estruturas de subcontratação, a dispersão/centralização agora ocorre em um grande número de trabalhadores subordinados a uma única empresa (ABÍLIO, 2019).

De acordo com Franco e Ferraz (2019), a uberização pode ser entendida como um modelo específico de acumulação de capital que resulta em uma nova forma de mediação da subordinação do trabalhador. Nesse modelo, o trabalhador assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade em questão.

Embora não haja uma jornada de trabalho pré-determinada, os papéis de comprador e vendedor de força de trabalho ainda estão presentes. A diferença reside no fato de que o capital que normalmente seria fornecido pelo empregador na forma de capital constante agora é exigido do trabalhador.

Neste contexto, os autores utilizam o conceito marxista de “salário por peça” para descrever essa dinâmica na uberização, sugerindo que, nesse contexto, se trata de um “salário por corrida”.

O conceito de uberização do trabalho refere-se ao êxito alcançado pela empresa *Uber* ao utilizar plataformas para controlar e organizar as atividades laborais de milhões de trabalhadores em todo o mundo.

No âmbito acadêmico, o termo uberização foi introduzido pela primeira vez nos estudos de Hill (2015), que abordou a precarização do trabalho nos EUA decorrente do desenvolvimento da economia baseada em plataformas (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Abílio (2017) argumenta que os precursores da uberização não podem ser encontrados apenas na economia do compartilhamento, mas também em outras experiências que já utilizavam a flexibilização do trabalho como estratégia, mesmo sem o suporte de uma plataforma. A autora menciona exemplos como revendedoras de cosméticos e motoboys.

Desta maneira, em ambos os casos, a remuneração do trabalho está diretamente

relacionada ao sucesso das vendas ou entregas, transferindo para o trabalhador a responsabilidade pela gestão de seu trabalho, custos e riscos, sem que a empresa perca o controle sobre o trabalho.

As pesquisas analisadas entendem a uberização como uma forma de subordinação do trabalho ao capital. Desde o momento em que o trabalhador inicia o aplicativo até o momento em que o desliga, seu trabalho é controlado pela empresa proprietária da plataforma, que determina todos os aspectos da execução do trabalho.

Como também, inclusive, a duração da jornada de trabalho é definida por meio de coerção econômica, ou seja, é a própria necessidade que leva os motoristas a trabalharem longas horas, excedendo as oito horas diárias estipuladas pela legislação trabalhista (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Nas áreas urbanas densamente povoadas, esse fenômeno tem ganhado destaque devido ao grande número de motoristas e à presença marcante da empresa *Uber*, que tem reestruturado de forma significativa a dinâmica da mobilidade urbana global.

Além disso, observa-se essa transformação no trabalho dos entregadores em motocicletas, uma ocupação já existente, porém agora reconfigurada. Outro grupo afetado são os jovens negros residentes nas periferias, que se tornam entregadores de bicicleta no contexto urbano.

Esses indivíduos frequentemente percorrem mais de 50 (cinquenta) quilômetros por dia, durante sete dias por semana, trabalhando cerca de 10 (dez) horas diárias, para obter uma remuneração média aproximada de um salário mínimo. Essa atividade é realizada em um trânsito que não oferece as mínimas condições de segurança para os ciclistas (ABÍLIO, 2020).

Esses trabalhadores são frequentemente percebidos pela sociedade, setores jurídicos, empresas e até mesmo por eles próprios, como empreendedores, quando, na realidade, continuam a ser explorados como trabalhadores, gerando mais-valia e recebendo remuneração com base em procedimentos realizados. Esse método de pagamento tende a aumentar as taxas de exploração em comparação com o salário por período de tempo trabalhado (SOUZA; ABAGARO, 2021).

Conforme apontado por Abílio (2019), os grandes conglomerados tecnológicos se apresentam como intermediários em uma relação econômica considerada "natural" e "moderna". São vistos como agentes econômicos independentes que atuam no mercado e exercem suas potencialidades livremente, o que resultaria em um equilíbrio geral entre oferta e demanda e na promoção do bem-estar coletivo.

Nesse contexto, ocorreria um encontro entre empreendedores, que são livres para

crescerem no mercado com base em seu esforço, capacidade criativa e competitividade. No entanto, de acordo com a autora:

(...) a empresa-aplicativo em realidade é muito mais do que uma mediadora; a questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de reconhecer e mapear. Elementos centrais para tal reconhecimento: i) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, ii) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição. A uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador, mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele. Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo (ABÍLIO, 2019, p.3).

A remuneração baseada em serviço ou procedimento realizado, cria a ilusão de que quanto mais trabalho for realizado, maior será a remuneração. No entanto, na realidade, essa forma de pagamento resulta em uma parcela relativamente menor em relação ao valor total produzido.

Isso leva ao estímulo subjetivo do trabalhador envolvido no discurso de autonomia e autogestão, fazendo com que a extensão da jornada de trabalho ou sua intensificação sejam encorajadas. O aumento da jornada de trabalho se manifesta como uma nova dinâmica temporal, não apenas em relação à sua duração, mas também devido à sua indefinição.

Isso ocorre porque o trabalhador muitas vezes pode ficar conectado ao aplicativo por horas sem ser solicitado por um consumidor e, conseqüentemente, sem receber remuneração por esse período (ABÍLIO, 2019; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020). Com o fenômeno da uberização, esse cenário se torna cada vez mais comum.

São estabelecidas relações sem qualquer limite de jornada, renda, saúde, segurança. Nesse sentido, é necessário acentuar que esse vilipêndio em relação ao trabalho não é uma possível remissão ao futuro. No presente, a expansão do trabalho digital vem demolindo a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 38).

Desde o seu surgimento, o fenômeno conhecido como "uberização do trabalho" tem sido objeto de debates e controvérsias. Algumas correntes valorizam o sistema da Uber como uma alternativa de transporte, rompendo o monopólio dos proprietários das frotas de táxi até então existente.

Por outro lado, há concepções contrárias que retratam o sistema da Uber como uma expressão máxima da supressão dos direitos trabalhistas, caracterizando a completa ausência de direitos e garantias legalmente estabelecidos.

Segundo Kalleberg (2010), a precariedade está intrinsecamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Com o passar dos anos, o medo de perder o emprego tem aumentado, uma vez que as consequências dessa perda se tornaram mais severas, e a obtenção de empregos comparáveis é menos garantida.

As transformações nas instituições legais e em outros domínios têm desempenhado um papel na mediação dos impactos gerados pela globalização, a crescente demanda por especialização e o avanço tecnológico no âmbito do trabalho e das relações empregatícias.

Observa-se uma diminuição da influência dos sindicatos, enfraquecendo uma fonte histórica de garantias e proteções aos trabalhadores, o que tem minado o contrato social estabelecido entre o capital e o trabalho no período pós-guerra.

Ademais, as regulamentações governamentais que previamente estabeleciam os parâmetros mínimos aceitáveis no mercado de trabalho têm sofrido erosão em virtude das normativas que regem a competição no mercado de produtos (Kalleberg, 2010).

Com a diminuição do poder dos sindicatos e a desregulamentação trabalhista e econômica, o equilíbrio de poder tem se inclinado dos trabalhadores para os empregadores (Kalleberg, 2010).

Conforme abordado por Firmino (2018), o contexto do trabalho precário levanta uma questão relevante apontada por Zygmunt Bauman. A falta de interesse pelo vínculo empregatício reflete não apenas uma deterioração nas questões trabalhistas, mas também nas relações entre indivíduos e sociedade.

A influência da tecnologia nas relações de trabalho torna tudo mais próximo e conectado, ao mesmo tempo em que pode ser facilmente desconectado. A principal atração dessa modernidade é a facilidade de se desconectar, caracterizando uma fluidez nas relações. Isso resulta em uma modernidade marcada pela transitoriedade e insegurança.

A compreensão da relação de trabalho sob o conceito de subordinação estrutural, que amplia os limites do Direito do Trabalho, pode ser uma das maneiras de enfrentar essa nova dinâmica e proteger o trabalho humano.

Em outras palavras, é importante recorrer ao núcleo essencial da prestação de trabalho, no qual o trabalhador está estruturalmente ligado à dinâmica operacional da atividade do contratante, independentemente de receber ordens diretas de superiores hierárquicos ou de se alinhar (ou não) aos objetivos da empresa (DELGADO, 2018).

A utilização do critério finalístico de proteção ao trabalho humano, conforme estabelecido no Art. 1º, IV, da Constituição Federal, juntamente com os objetivos presentes na ordem econômica constitucional (Art. 170 da CF), fornecem um suporte suficiente e complementar para a expansão protetiva do Direito do Trabalho.

Sendo assim, permite o enfrentamento das diversas variáveis relacionadas à prestação do trabalho humano. Em suma, os dispositivos constitucionais mencionados fundamentam-se no conceito de subordinação estrutural (FERRER; OLIVEIRA, 2018).

Nesse sentido, os referidos autores consideram fundamental a caracterização do vínculo empregatício, levando em consideração a ampliação conceitual proporcionada pela subordinação estrutural.

Especialmente para as amplas camadas populacionais, o emprego regulamentado e protegido por normas jurídicas torna-se um instrumento garantidor da sobrevivência do trabalhador, responsável pela manutenção de condições dignas de saúde, educação e moradia. Portanto, deve ser preservado e amparado pela legislação trabalhista. Além disso, por ser a parte mais vulnerável na relação, o trabalhador deve ser considerado como hipossuficiente.

Vale mencionar que o trabalho precário gera insegurança econômica e volatilidade para indivíduos e famílias, contribuindo para o aumento da desigualdade econômica e fortalecendo sistemas de distribuição altamente desiguais e injustos tanto nos Estados Unidos como no Brasil. Além disso, o trabalho precário possui consequências significativas para os indivíduos fora do ambiente de trabalho (KALLEBERG, 2009).

Segundo Polanyi (1944 *apud* KALLEBERG, 2009), a operação desregulada de mercados livres resulta no deslocamento das pessoas de forma física, psicológica e moral. O impacto da incerteza e da insegurança na saúde e no nível de estresse dos indivíduos é amplamente documentado. A experiência da precariedade também desgasta a identidade e promove a anomia.

3.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO

No cenário atual, as empresas que operam na economia de compartilhamento utilizam a tese da eventualidade para justificar sua relação com os trabalhadores. No entanto, de acordo com Kalil (2020), esse critério não é consensual na análise jurídica e pode ser interpretado de diferentes maneiras para definir uma relação de trabalho.

Por exemplo, a descontinuidade é uma interpretação que caracteriza o exercício de uma função de forma temporária, enquanto a teoria do evento sustenta que o serviço prestado tem um caráter pontual e é realizado apenas por um período limitado, o que também se relaciona com a teoria da descontinuidade. Como resultado, devido à falta de especificidade, a CLT acaba permitindo interpretações variadas e brechas legais.

Em um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), a Turma

defendeu uma interpretação que o contrato de trabalho intermitente¹ seria uma forma de contratação excepcional, válida apenas para atender a demandas casuais em pequenas empresas, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividades perenes, contínuas ou regulares.

Além disso, destacou que o legislador, ao redigir o Art. 443, §3º, da CLT, que considera o trabalho intermitente, independentemente, do tipo de atividade do empregado e do empregador, estava se referindo à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si (TRT-3, 2018).

A possibilidade de contratar mão de obra intermitente de forma livre, independentemente da intermitência da atividade, é uma característica marcante do contrato zero hora, utilizado no Reino Unido.

A principal crítica a esse modelo é sua incompatibilidade com o modelo ideológico constitucional brasileiro, uma vez que a livre utilização do contrato intermitente para chamadas, inclusive por empregadores que não exercem atividades intermitentes, pode levar a um quadro de desigualdade exploratória nas relações de trabalho (TORTI, 2019).

Contrariamente à abordagem adotada pelo legislador brasileiro, a decisão proferida pelo TRF3 assemelha-se às legislações portuguesa e italiana, que são mencionadas como paradigma e refletem uma posição política e ideológica possível e legítima dentro do contexto constitucional de cada país.

Em Portugal, as normas trabalhistas relacionadas ao trabalho intermitente são aplicadas com cautela e estabelecem limites rígidos e restritos, como resultado da opção política de promover a atividade econômica, especialmente no setor de serviços sazonais e intermitentes ligados ao turismo, sem prejudicar os direitos trabalhistas.

Por exemplo, a regulamentação adequada da possibilidade de impulsionar certos tipos de empresas que possuem atividades com interrupções ou flutuações pode beneficiar a economia e reduzir o desemprego sem prejudicar a classe trabalhadora (TORTI, 2019).

Na Itália, por sua vez, a proposta de reforma da legislação trabalhista foi acompanhada de uma forte pressão popular e sindical contrária. Assim, foi determinada a aplicação do modelo de trabalho intermitente a um grupo de trabalhadores com dificuldades significativas em encontrar emprego, como forma de incentivar as empresas a utilizar essa mão de obra frequentemente negligenciada, além de encorajar a contratação por prazo indeterminado.

¹ Conforme disposto no § 3º do artigo 443 da CLT, o trabalho intermitente é definido como um tipo de contrato de trabalho em que a prestação de serviços, com subordinação, não ocorre de forma contínua, mas sim alternando entre períodos de atividade e inatividade, estabelecidos em horas, dias ou meses. Essa definição se aplica independentemente do tipo de atividade realizada pelo empregado e pelo empregador, exceto no caso dos aeronautas, que são regidos por uma legislação específica. O contrato individual de trabalho pode ser acordado de forma tácita ou expressa, de maneira verbal ou escrita, por prazo determinado ou indeterminado, incluindo a possibilidade de contratação para trabalho intermitente (BRASIL, 2017).

Embora o perfil precário desse modelo deva ser considerado, é importante destacar que a dinâmica constitucional italiana possui normas direcionadoras e garantistas mais abertas do que as do Brasil (TORTI, 2019).

Nesse contexto, a constitucionalidade dos contratos intermitentes de trabalho está em discussão por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.826 (em conjunto com as ADI 5.829 e ADI 6.154) pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

O relator do caso, Ministro Edson Fachin, considerou que esse tipo de contrato é inconstitucional, uma vez que não garante uma quantidade mínima de trabalho por mês, nem a previsibilidade de novas atividades, o que resulta em insegurança econômica para o trabalhador e sua família, violando garantias fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção da remuneração não inferior ao salário mínimo nacional.

Evidencia-se, portanto, a reafirmação da necessidade de um Estado atuante e de um Direito do Trabalho que cumpra sua missão de promover a justiça social para todos os trabalhadores.

Nesse sentido, a busca pela recuperação econômica, seguindo a orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), requer uma preocupação prioritária com o bem-estar das pessoas.

Seguindo o exemplo da OIT, o Ministério Público do Trabalho tem apresentado uma série de ações judiciais nas quais, independentemente da discussão sobre a existência de vínculo empregatício, busca-se reivindicar direitos trabalhistas fundamentais para os trabalhadores de aplicativos de entrega, abrangendo questões relacionadas à remuneração, saúde e segurança (DUTRA; COUTINHO, 2020).

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1 A NATUREZA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UBERIZAÇÃO E VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

Para uma compreensão aprofundada do Contrato de Trabalho, é essencial destacar os elementos que diferenciam a Relação de Emprego de outras formas de relações de trabalho. O conceito amplo de trabalho envolve atividades humanas externas para a produção, independentemente da natureza da relação jurídica entre os envolvidos. Portanto, qualquer relação que inclua uma atividade humana, seja ela de natureza física ou intelectual, pode ser considerada uma relação de trabalho (DELGADO, 2019).

A relação de trabalho é uma situação factual que possui implicações legais e envolve dois ou mais assuntos de direito. Segundo Alice Monteiro de Barros (2016), tanto a relação de trabalho quanto a relação de emprego são modalidades de relações jurídicas que possuem

assuntos, objeto, causa e garantia (sanção). Essas relações jurídicas se refletem em direitos subjetivos e direitos potestativos.

A relação de emprego é uma das categorias de relações de trabalho, que engloba várias outras formas, como trabalho avulso, eventual, voluntário, institucional, estágio, entre outras. No entanto, a relação de emprego se destaca como a modalidade mais significativa de pactuação de prestação de trabalho sob o sistema econômico contemporâneo do capitalismo, tornando-se um dos pilares do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

A relação de emprego adquiriu importância significativa no contexto socioeconômico e jurídico devido à evolução do mercado de trabalho e às novas formas de produção. Ela serviu como um meio de limitar o poder do capitalismo e de proteger os direitos dos trabalhadores. Portanto, é fundamental analisar com foco em sua relevância para as consolidações do Direito do Trabalho (BRITO, 2020).

Para caracterizar a relação de emprego, é necessário examinar inicialmente a natureza jurídica do vínculo que a constitui. A maioria dos estudiosos, como Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique Bezerra Leite, argumentam que a relação de emprego é de natureza contratual.

Isso significa que envolve um vínculo jurídico entre as partes, resultante da livre manifestação de suas vontades, com um contrato sinalizagmático que estabelece direitos e deveres para ambas as partes (BRITO, 2020).

No entanto, uma corrente minoritária, denominada anticontratualista, argumenta que a relação de emprego não é um contrato de trabalho, pois a livre manifestação de vontade está ausente.

Segundo essa visão, os trabalhadores não têm liberdade de escolha ao entrar no mercado de trabalho, pois estão sujeitos às condições impostas pela sociedade capitalista e às regras que governam essa relação (BRITO, 2020).

Apesar de existirem defensores dessa corrente, ela é minoritária devido à Constituição Brasileira, que valoriza as liberdades e garantias individuais e coloca o trabalho como um dos fundamentos da República (conforme o artigo 1 da Constituição Federal de 1988).

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político.

Esse entendimento foi estabelecido de forma sólida na própria CLT, especificamente no seu Art. 442, que define o Contrato de Trabalho como um acordo que pode ser tanto tácito quanto expresso, correspondente à relação de emprego, esclarecendo a natureza dessa relação.

Portanto, a Relação de Emprego, na realidade, é a formalização de um contrato de trabalho. No entanto, é importante sublinhar que, em situações em que a formalização seja omissa ou quando a realidade esteja mascarada, o princípio da primazia da realidade pode ser aplicado para identificar as condições reais acordadas entre as partes envolvidas (BRITO,2020).

É relevante observar que a identificação da Relação de Trabalho nem sempre é uma tarefa simples, sendo necessário avaliar a presença de elementos fáticos que tenham repercussões no âmbito jurídico para categorizar uma determinada relação como uma Relação de Trabalho.

Esses elementos ou requisitos estão estabelecidos na doutrina e questões nacionais e também estão presentes na CLT nos seus Art. 2º e Art. 3º. São eles: a prestação de serviço a uma pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

De acordo com a definição de Barros (2016, p. 157, grifo do autor), o Contrato de Trabalho pode ser conceituado da seguinte maneira: "O contrato de trabalho é um acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica."

O requisito de prestação de serviço por uma pessoa física é intrínseco a qualquer forma de prestação de trabalho, uma vez que se baseia na ação humana. Portanto, é fundamental que a prestação do serviço seja realizada por uma pessoa física e não abranja atividades e serviços prestados por pessoas jurídicas como Relação de Emprego e consequente vínculo empregatício.

É relevante destacar que o fato de uma Pessoa Jurídica não pode estabelecer um vínculo de emprego na qualidade de empregado não deve ser usado como uma artimanha para serviços prestados por pessoas físicas que, na verdade, estão disfarçados sob a personalidade jurídica com o objetivo de evitar a aplicação das normas trabalhistas impostas aos abarcados pela CLT (BRITO,2020).

O requisito da pessoalidade se estende a partir da aparência física da execução do trabalho. Uma vez que o trabalho é prestado a uma pessoa física, é essencial que o empregado seja intransferível na Relação de Emprego. Assim, a prestação de serviço deve ser contínua pela mesma pessoa física, sem substituição ou troca de funcionários para cumprir suas obrigações contratuais.

Portanto, um contrato de trabalho não é previsto quando uma atividade é prestada por uma pessoa indeterminada, com substituições frequentes e intermitentes. É importante destacar que as situações legais de substituição do empregado e os autorizados pelo empregador por um

período determinado não eliminam a característica da pessoalidade do serviço, nem descaracterizam o Contrato de Trabalho.

Nesse sentido, conforme argumenta Delgado (2019, p. 339):

Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, cite-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original. É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e sem pessoalidade (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) — o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia.

A onerosidade, por sua vez, representa um elemento crucial na relação entre o empregador e o empregado. Dado que se trata de um contrato sinalizagmático, a prestação de serviços pelo empregado exige uma contrapartida que implica no direito e deve de o empregador pagar a remuneração pela execução das tarefas.

Esse pagamento, ou seja, o salário, pode ser fornecido exclusivamente em dinheiro, embora também seja permitido o pagamento em outras formas de benefícios em conformidade com os critérios estabelecidos por lei.

A prestação de trabalho de forma voluntária ou sem qualquer forma de remuneração não pode ser considerada como uma relação de emprego, uma vez que falta o requisito essencial de ganho econômico.

Além disso, as estratégias da “Não Eventualidade” podem ser compreendidas ao serem contrastadas com o Trabalho Eventual, que se refere às atividades realizadas esporadicamente, sem continuidade ao longo de um período específico com um determinado empregador. Portanto, a “Não Eventualidade” diz respeito à prestação de serviços de forma regular e contínua durante a vigência do contrato de trabalho (BRITO,2020).

Delgado (2019, p.341) esclarece a importância do sorteio da Não Eventualidade, demonstrando que ele desempenha um papel fundamental na determinação da existência de uma relação de emprego:

(...) Por meio do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego). Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do art. 1º).

Deste modo, a continuidade da prestação de serviço deve ser comprovada considerando a necessidade de manutenção do funcionário, sob a perspectiva do empregador. Isso significa que o empregador exige a prestação contínua desse serviço para a condução de suas atividades empresariais, seja devido à natureza de seu empreendimento, seja devido à essencialidade do serviço. Portanto, para determinar a Não Eventualidade, é aconselhável examinar o contexto no qual o trabalho é realizado. Nesse sentido, Cassar (2018, p. 268) faz as seguintes observações:

"Quando uma empresa substitui um trabalhador por outro que realiza a mesma função várias vezes, está demonstrando a necessidade permanente desse tipo de mão de obra para a empresa. Portanto, o fato de haver substituições de pessoal para a mesma atividade pode evidenciar a necessidade contínua de um determinado tipo de mão de obra para a empresa. Somente o caso concreto pode esclarecer essa questão."

O último requisito para a constatação da Relação de Emprego é a Subordinação Jurídica ou Hierárquica. Esses critérios se referem ao poder direcional do empregador sobre a execução das tarefas no ambiente de trabalho e sobre a maneira como o empregado deve cumprir suas obrigações contratuais na prestação de serviços. Portanto, a subordinação envolve a submissão do empregado às ordens do empregador.

Entretanto, é importante observar que a submissão se limita às normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, sendo prejudiciais relacionadas à prestação do serviço. Isso pode ser classificado como subordinação objetiva.

Portanto, a subordinação subjetiva, que se refere à submissão pessoal do empregado ao empregador, embora possa ser identificada em algumas situações concretas, não é permitida ou regulamentada pela CLT, constituindo um excesso no poder hierárquico que ultrapassa os limites estabelecidos pelo Direito do Trabalho (BRITO, 2020).

A subordinação tem sido reconhecida como um fator determinante na determinação da Relação de Emprego, podendo ser o único exclusivo que exclui ou não a existência de um vínculo contratual na relação de trabalho, desde que os outros requisitos sejam preenchidos.

Nas palavras de Delgado (2019, p. 348):

"Embora a relação de emprego resulte da descrição indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, a subordinação é, entre todos esses elementos, o que ganha maior destaque na conformação do tipo legal da relação de emprego."

Depois de considerar a natureza da Relação de Emprego e seus requisitos, é fundamental destacar a importância das classificações da subordinação no contexto da Uberização do trabalho, a fim de entender melhor como classificar essa forma de trabalho.

A doutrina tem demonstrado uma preocupação crescente com a subordinação na determinação da Relação de Emprego e como as formas de subordinação evoluíram com as mudanças no sistema produtivo e na expansão das plataformas digitais.

Desta feita, a subordinação é um elemento multidimensional que pode se manifestar em vários níveis e intensidades, bem como em diferentes perspectivas. Com isso, dificulta as artimanhas retro demonstradas, sobre o efeito da pejotização, nas relações trabalhistas.

Além da subordinação jurídica ou hierárquica, tradicionalmente aplicada na legislação brasileira, pode-se identificar a chamada subordinação estrutural, integrativa ou indireta, que está relacionada à horizontalização das atividades econômicas.

Nesse contexto, o empresário, mesmo integrado à estrutura empresarial, não recebe ordens diretamente do empregador, sendo que o poder de direção é intermediado por terceiros (BRITO,2020).

Nessa perspectiva, a subordinação se configura independentemente da submissão direta, e a origem do comando não é o fator determinante. Nas relações produtivas modernas, é cada vez mais comum que as ordens sejam descentralizadas dentro da empresa, o que não desqualifica a subordinação sob essa perspectiva estrutural. O mais importante é determinar a integração do gerente na estrutura.

(...) a chamada “subordinação estrutural” seria uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia.

No entanto, há situações em que essa classificação pode ser confortável. Em alguns casos, mesmo quando são identificados os elementos da subordinação objetiva e o empresário recebe comandos diretos do funcionário relacionado à atividade produtiva, ou quando existe subordinação estrutural e o trabalhador está integrado na cadeia produtiva, ainda é necessário determinar a natureza do contrato de trabalho e distinguir o trabalhador autônomo do empregado subordinado.

De acordo com a visão de Barros (2016, p. 187), “para se estabelecer a existência de subordinação, é necessário adotar um “direito residual de controle”, que seria uma combinação de subordinação objetiva e estrutural. Isso busca verificar se de fato há uma participação integrativa do trabalhador no processo produtivo que envolve a observância das diretrizes do empregador em relação à prestação de serviços e ao seu poder disciplinar.

Nesse contexto, também se destaca o conceito de parassubordinação, um termo que tem ganhado destaque na doutrina brasileira. Esse aspecto da subordinação cria uma zona interdependente entre a subordinação clássica da relação de emprego e a autonomia do trabalhador independente.

Para entender melhor a parassubordinação, é útil começar com algumas considerações

sobre o trabalho independente. Essa forma de trabalho é caracterizada pela maior autonomia concedida ao trabalhador, que atua de maneira independente, sem submissão a nenhum poder diretivo do empregador.

Os trabalhadores autônomos desfrutam da liberdade e independência ao conduzir seu trabalho sem um vínculo empregatício específico. No entanto, essa autonomia os expõe aos riscos econômicos das atividades, sem a segurança de remuneração fixa (BARROS, 2016, p. 189).

Nas palavras de Delgado (2019, p. 387), a diferenciação entre o empregado e o trabalhador autônomo é centrada na subordinação, neste sentido explica:

(...) Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da pessoalidade. A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é 31 que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Com as transformações tecnológicas que têm um impacto direto nos tipos de trabalho, está se tornando cada vez mais desafiador distinguir claramente entre trabalho independente e subordinado. Em muitos casos, tentar categorizá-los rigidamente pode ser limitante e não refletir a realidade. Em vez de melhorar a proteção dos direitos dos trabalhadores, essa abordagem pode prejudicar sua situação (BRITO, 2020).

Uma solução para essas situações em que elementos de trabalho subordinados e independentes coexistem tem sido recorrendo ao conceito de "parassubordinação", criando assim um estado jurídico que requer tratamento específico para acomodar suas particularidades.

De acordo com Cassar (2017, p. 256), “a parassubordinação pode ser vista como uma referência de subordinação, mas em uma forma mais leve e sutil”. Nesse contexto, a parassubordinação seria uma espécie de graduação da subordinação, com um nível mais moderado de controle sobre o trabalho em comparação ao trabalho independente.

Portanto, a proteção jurídica do trabalhador deve levar em consideração essa intensidade, posicionando-se na relação de trabalho de acordo com as características da atividade desempenhada. Mesmo que não haja subordinação total, elementos significativos da relação de trabalho exigem a proteção legal do Direito do Trabalho.

Outra teoria analisada, tem influência da doutrina italiana, é defendida por Alice

Monteiro de Barros (2016, p. 190). Ela se refere a situações em que o trabalho é realizado de maneira coordenada entre o trabalhador e a empresa, sem que haja subordinação direta.

In casu, não se trata de subordinação, mas de outra forma de relação em que existe uma prestação de serviços contínua em condições de inferioridade, sem verdadeira liberdade e sem proteção adequada.

Com base nas várias teorias sobre a parassubordinação, fica evidente que essa zona específica entre a relação de emprego e o trabalho independente é real, e a necessidade de regulamentação tem se tornado mais premente com o crescimento do mercado de trabalho por meio de plataformas digitais.

Nesse cenário, a Uberização como forma de trabalho pode ser vista como uma dessas zonas "cinzentas" ou "intermediárias" em que os conceitos e regulamentações existentes na legislação atual não abrangem a forma adequada todas as nuances da prestação desse serviço.

Mesmo que uma empresa se refira aos motoristas como “parceiros” e atue como envolvida na economia de compartilhamento, é evidente que essa parceria não envolve uma igualdade efetiva na atuação entre as partes envolvidas.

Quando os motoristas optam por aderir às condições impostas pela Uber e outras empresas de compartilhamento, fazendo com que seus “parceiros” se submetam às regras e códigos de conduta que regulam todo o funcionamento do serviço.

4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

O Direito do Trabalho digital representa um novo campo do Direito com sua própria autonomia e impactos distintos no mundo jurídico. Como é comum em novos campos de estudo, esse ramo surgiu recentemente para preencher uma lacuna no Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à interação entre o Direito do Trabalho e o Direito Digital (BRITO, 2020).

Seguindo essa perspectiva, Aguiar (2018) descreveu o Direito do Trabalho Digital como uma espécie de "Direito do Trabalho 2.0", representando uma transição em que a realidade digital começa a ter efeitos nas relações de trabalho e, conseqüentemente, desafia a tradicional separação entre a vida profissional e a vida pessoal. Os recursos digitais estão se tornando cada vez mais presentes em todos os aspectos da vida humana.

Conforme mencionado anteriormente, as formas de trabalho relacionadas ao ambiente digital têm se expandido rapidamente, ganhando espaço de forma progressiva no mercado, e muitas vezes superando a capacidade da doutrina e da instrução de acompanhar esse ritmo atualizado.

Portanto, em face da necessidade de proteger os direitos desses trabalhadores, o Direito

Digital tem evoluído como um campo jurídico exclusivo, estabelecendo disposições legais e princípios que podem ser aplicados de forma abrangente para resolver conflitos decorrentes do trabalho na sociedade pós-moderna.

Aguiar (2018) também destaca os desafios enfrentados pelo Direito no acompanhamento das mudanças sociais, ressaltando a importância das especificações iniciais no direito consuetudinário como ferramentas essenciais nesse processo.

É fato, porém, que a alteração legislativa e jurisdicional jamais conseguirá acompanhar a velocidade das modificações relacionais socialmente introduzidas pelo Direito Digital. Por isso mesmo, a generalidade é uma das características principais da disciplina, haja vista que a razoabilidade de um comportamento repetitivo serve de escopo para resolução de demandas a respeito de determinado assunto, mesmo diante da inexistência de norma que regule aquele comportamento. Daí o viés aplicativo do Direito Costumeiro no seu cotidiano (AGUIAR, 2018, p.56).

As mudanças no cenário do trabalho, decorrentes da era digital, têm suscitado uma discussão contemporânea sobre a necessidade de flexibilizar as regulamentações trabalhistas, a fim de melhor se adaptar às complexidades e demandas do mercado de trabalho atual. Dado o alto índice de desemprego, a flexibilização é considerada uma alternativa que pode conciliar os interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores (BRITO, 2020).

A flexibilização, como explicado por Cassar (2018, p. 33), não implica na eliminação da intervenção estatal nas relações trabalhistas, mas sim na manutenção das condições mínimas de trabalho que garantem a dignidade do trabalhador (mínimo existencial). No entanto, em certos casos, permite abordagens ou regras menos rígidas, de modo a preservar a continuidade das empresas e dos empregos.

Sob essa perspectiva, a flexibilização não é necessariamente prejudicial ao trabalhador, podendo ser benéfica ao alinhar seus interesses com as condições do mercado, contribuindo para a manutenção do emprego.

A adaptabilidade desempenha um papel crucial na flexibilização (CASSAR, 2018), pois permite a interpretação e integração das normas jurídicas para lidar com lacunas decorrentes de mudanças econômicas e tecnológicas.

É importante notar que a flexibilização não implica necessariamente na desregulamentação das normas trabalhistas. Enquanto a flexibilização envolve uma intervenção regulatória mais sutil do Estado para acomodar as necessidades do mercado de trabalho, a desregulamentação representa uma forma mais radical de flexibilização, na qual o Estado deixa de regular totalmente as relações trabalhistas, permitindo que as partes envolvidas estabeleçam suas próprias condições.

A desregulamentação das normas trabalhistas representa um retrocesso nos direitos

sociais e é considerada prejudicial aos interesses dos trabalhadores, privando-os de direitos conquistados por meio de uma longa luta social.

Conforme definido por Delgado (2019, p. 74), a desregulamentação envolve a remoção, por meio de lei, do conjunto normativo trabalhista clássico em determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, permitindo a aplicação de uma nova forma de regulação normativa, frequentemente menos intervencionista e protetor. Em essência, a desregulamentação busca evitar o Direito do Trabalho de certas relações socioeconômicas de prestação de trabalho.

Portanto, embora a flexibilização seja vista como uma maneira de ajustar o Direito do Trabalho às mudanças no mercado, ela também é alvo de críticas significativas, que serão discutidas posteriormente.

A flexibilização dos direitos trabalhistas tem sido historicamente um ponto central do liberalismo, cujos preços incluem a liberdade econômica e a livre iniciativa. Essa busca por flexibilização tem se intensificado ainda mais em tempos de crises econômicas.

Na verdade, as grandes empresas clamam por isso, maximizando seu potencial lucrativo. Conforme apontado por Antunes (2018), a flexibilização dos contratos de trabalho é um reflexo da dominação capitalista, onde o proletariado é submetido ao comando e à hegemonia do capital financeiro.

Este último, em busca de garantir seus altos lucros, transfere a pressão para os trabalhadores, exigindo maior produtividade, redução de custos relacionados à força de trabalho e flexibilização dos contratos.

Essa perspectiva de flexibilização nas relações de trabalho, especialmente com a chamada “Uberização”, resulta na precarização dos direitos trabalhistas que afetam trabalhadores em todo o país.

Isso é legitimado, em parte, pela Reforma Trabalhista de 2017, que promoveu diversas medidas de flexibilização e desregulamentação. Apesar de haver controvérsias sobre o grau de subordinação entre as empresas que adotam a Uberização como modelo de negócio e seus colaboradores, é evidente o desequilíbrio de poder nessa relação.

Os trabalhadores têm pouca ou nenhuma margem para negociação, limitados a aceitar contratos de adesão que caracterizam a Uberização, com todas as implicações em termos de autonomia que isso envolve (BRITO, 2020).

Dessa forma, a flexibilização acaba sendo uma forma de transferência do risco da atividade empresarial para o trabalhador. Diante das flutuações do mercado, os trabalhadores são obrigados a arcar com as variações de renda, pois qualquer mudança nas condições sociais pode afetar a demanda por seus serviços, repercutindo diretamente em seus ganhos.

As empresas estabelecem as condições de atuação, controlam a disponibilidade do mercado e incorporam cada vez mais motoristas e informações de serviços, o que resulta em tempos de espera mais longos para os motoristas e entregadores de aplicativos. Anteriormente, eles desfrutavam de uma demanda quase ilimitada, mas agora se dedicam muito mais tempo à espera de ofertas de serviço.

4.3 CONSOLIDAÇÃO JURISPRUDENCIAL

O cenário atual, marcado pelo surgimento de diversos aplicativos e pelo crescimento da chamada “Uberização”, tem propiciado um aumento nas reivindicações e reclamações trabalhistas por parte dos trabalhadores envolvidos nessas plataformas digitais.

Diariamente, milhares de profissionais se cadastram em aplicativos para exercer uma variedade de funções, como entregas e transporte de passageiros. Conforme dados oficiais da plataforma Uber, apenas no Brasil, havia mais de 600 mil motoristas registrados até 2018.

Com isso, é notável o aumento da demanda no sistema judiciário, à medida que conflitos entre trabalhadores e empresas se tornam inevitáveis. As reclamações trabalhistas estão em constante crescimento, o que leva a Justiça do Trabalho a tomar posições em relação aos casos específicos apresentados (BRITO,2020).

Devido à natureza relativamente nova desse tipo de demanda, não existe um entendimento jurisprudencial uniforme entre juízes e tribunais brasileiros. Isso tem resultado em divergências claras nas decisões tomadas em todo o país, especialmente no que diz respeito à natureza do vínculo de trabalho e aos direitos trabalhistas a serem assegurados.

Além das reclamações trabalhistas feitas por motoristas e outros profissionais envolvidos, o Ministério Público do Trabalho também se concentrou nessa nova forma de exploração produtiva. Eles entraram em contato com Ações Cíveis Públicas e aplicaram multas por meio de auditorias em empresas que utilizam uma suposta parceria para evitar a caracterização do vínculo empregatício.

O Ministério Público do Trabalho, como uma instituição autônoma responsável por proteger e fiscalizar os direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores, tem o dever de agir em conjunto com os órgãos da Justiça do Trabalho.

Sendo que isso envolve a abertura de investigações administrativas e a promoção de ações para defesa dos interesses coletivos e sociais, conforme estabelecido pela Lei Complementar nº 75/1993 (BRITO,2020).

De acordo com informações do site do Ministério Público do Trabalho em São Paulo (2019), em 2018, uma Ação Civil Pública já havia sido movida contra as empresas LOGGI e L4B.

A ação demonstrou que os motoristas que trabalham para essas empresas são fortemente controlados pelo aplicativo, devendo seguir todas as diretrizes da empresa. Em fevereiro de 2019, o MPT-SP também entrou com uma ação semelhante contra as empresas *iFood* e *Rappi*, alegando que eles burlavam normas trabalhistas ao não considerar a relação de emprego com seus motoristas e motoristas.

Ambas as ações ainda estão pendentes de julgamento e se concentram na necessidade de combater essa fraude, não apenas por questões legais, mas também para equilibrar o mercado, visto que as condutas das empresas exigidas criam uma desvantagem para aqueles que seguem a legislação trabalhista (BRITO,2020).

Vale ressaltar que o Ministério Público do Trabalho contribuiu com um estudo pela Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), delineando os principais aspectos das empresas de transporte que utilizam plataformas digitais e a natureza da relação de trabalho, o que representa um instrumento fundamental para combater as irregularidades dessas empresas.

A Uberização teve um impacto significativo na relação de trabalho no Brasil, tornando essencial a atuação conjunta de todas as partes interessadas, incluindo a doutrina, as investigações e os órgãos reguladores, a fim de proteger os trabalhadores que enfrentam lacunas legais no novo cenário de trabalho.

Nesse contexto, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) esclarecem que não há alternativa viável para a exploração do trabalho que esteja fora do alcance do direito do trabalho. Isso ocorre porque se uma suposta opção de trabalho for mais eficiente e econômica para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus funcionários.

Da mesma forma, se um trabalhador puder desempenhar atividades de transporte de passageiros, seja através de aplicativos ou de forma independente, sem as mesmas regulamentações legais que se aplicam aos taxistas, desfrutará de uma vantagem competitiva injustificada. Nesse caso, o direito do trabalho não estaria cumprindo sua função de regulamentação a concorrência em níveis mínimos de dignidade humana.

Portanto, embora a Uberização seja um aspecto relativamente recente, é dever do Direito do Trabalho, com o apoio das instituições que o implementam, incorporando essa nova forma de trabalho em sua esfera de influência.

4.3.1 RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS: POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO

As sentenças proferidas em primeira instância nas Varas da Justiça do Trabalho e os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil demonstraram duas abordagens distintas, revelando uma falta de declarações no entendimento jurisprudencial.

Isso ocorre porque ainda se aguarda uma regulamentação legal que contemple as especificidades da relação jurídica na Uberização, bem como a formação de uma jurisdição unificada nos Tribunais Superiores (BRITO,2020).

Uma das correntes jurisprudenciais é a decisão pela improcedência das reivindicações dos trabalhadores que pretendem o reconhecimento do vínculo empregatício, isentando as empresas do pagamento das verbas rescisórias relacionadas ao contrato de emprego.

Essa vertente argumenta que a relação de trabalho entre as empresas e os motoristas, entregadores e colaboradores não preenche os requisitos necessários para o reconhecimento da relação de emprego.

Essa abordagem busca legitimar as novas formas de trabalho resultantes das tecnologias disruptivas que integram o mercado de trabalho no cenário neocapitalista. Ela se baseia em princípios liberais que preconizam uma intervenção mínima do Estado e uma regulamentação reduzida dos direitos trabalhistas, a fim de fornecer mais espaço para o crescimento do capital e o surgimento de novas cadeias produtivas.

No entanto, essa abordagem é criticada por Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 51):

Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita.

Seguindo esta fundamentação, destaca-se o recente acórdão proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em outubro de 2019: Vínculo de emprego. Motorista *UBER*. Subordinação jurídica.

A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido.

Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% (setenta e cinco por cento) dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora. (São Paulo, 2019).

No seu voto, o Relator Adalberto Martins (São Paulo, 2019) argumenta que os elementos que caracterizam a relação de emprego não foram devidamente demonstrados, principalmente no que se refere à prova oral apresentada.

Assim, ele destaca que essa evidência apoia a argumentação de que não existe subordinação jurídica na relação, em especial porque o autor afirmou em seu depoimento que possuía seu próprio veículo, arcava com os custos do veículo e recebia cerca de 70% (setenta por cento) do valor das corridas.

Além disso, de acordo com o Desembargador, nessa relação de trabalho, havia a possibilidade de recusa de atender os clientes sem prejuízos significativos. Isso, segundo ele, desfaz a noção de subordinação, uma vez que, se o trabalhador fosse considerado um empregado, não poderia rejeitar a realização do serviço, a menos em situações específicas previstas pela lei.

O Desembargador ressalta que as orientações para uma utilização mais eficaz da plataforma digital e para atrair mais passageiros, incluindo o uso de notificações para melhorar as taxas de cancelamento, não representam exercício de poder direto, mas são, na verdade, recomendações legítimas destinadas a garantir a lucratividade (São Paulo, 2019).

No entanto, ao analisar o voto do Relator, observamos que sua interpretação se baseou em uma abordagem tradicional do conceito de subordinação, que levou em consideração apenas seu aspecto jurídico em sentido objetivo, deixando de explorar a complexidade desse elemento.

Conforme descrito anteriormente, identificar as características da subordinação nem sempre é simples. Muitas vezes, é necessário analisar o trabalhador em conjunto com a estrutura organizacional na qual ele se encontra, levando em consideração a subordinação estrutural (LEITE, 2019).

Em alguns casos, pode ser necessário identificar a subordinação de forma mais sutil, mesmo que não seja aparente nos moldes clássicos, uma vez que o controle direto pode existir, obrigando o empregado a seguir ordens que são indiretas ou disfarçadas de orientações simples.

Na mesma decisão, o Relator Adalberto Martins (São Paulo, 2019) argumenta o seguinte:

É importante destacar que o reclamante recebia aproximadamente 75% do valor pago pelos passageiros, o que, em uma verdadeira relação de emprego, seria impraticável. Isso porque a maior parte do valor pago deveria ser atribuída ao empregador, que também arcaria com as despesas previdenciárias, o FGTS e outras despesas ao empreendimento (São Paulo, 2019).

No entanto, o argumento utilizado pelo Desembargador de que o percentual recebido pelos motoristas não se encaixaria em uma relação de emprego nem sempre é válida, já que esse valor pode ser justificado pelas elevadas despesas que o motorista é obrigado a suportar sob o pretexto da chamada "parceria" proposta pela empresa.

O que se percebe é uma tentativa da empresa de descaracterizar a relação de emprego, transferindo aos parceiros a responsabilidade de cobrir as despesas da atividade comercial,

enquanto ainda mantém o controle direto sobre as diretrizes a serem seguidas na execução da atividade, com deliberações que, embora pode parecer inofensiva, afetando diretamente os salários do trabalhador (BRITO,2020).

Em contrapartida, uma segunda corrente jurisprudencial tem sido mostrada favoravelmente às reivindicações dos trabalhadores, confirmando a existência de uma relação de emprego sob a suposta parceria proposta pelas empresas. De acordo com essa vertente, todos os elementos característicos do vínculo empregatício podem ser identificados nas empresas que adotam a Uberização.

Como exemplo representativo dessa posição jurisprudencial, podemos citar o acórdão de um recurso apresentado por um motorista da Uber, no qual o vínculo empregatício foi reconhecido pela 11ª Turma do TRT da 3ª Região (Minas Gerais, 2019):

Ementa: Para que seja descrito a relação de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos.

Quando não há qualquer prova de trabalho, a responsabilidade de comprovar o vínculo recai sobre o autor, já que é um fato constitutivo de seu direito. No entanto, se a prestação pessoal de serviços sob outra modalidade de admissão, o ônus da prova de que se trata de trabalho independente ou de outra natureza, conforme previsto no Art. 3º da CLT, cabe ao empregador, pois isso constitui um fato impeditivo do reconhecimento da relação de emprego. (Minas Gerais, 2019).

Nesse acórdão, o Tribunal considerou a relação entre a empresa e o trabalhador num novo contexto, aceitando a Uberização como uma forma emergente de exploração do trabalho. Isso demonstra a necessidade de adaptar o Direito do Trabalho para atender às mudanças sociais e proteger os trabalhadores envolvidos nessa atividade.

O Relator Luiz Antônio de Paula Iennaco (Minas Gerais, 2019) discute o objetivo empresarial da *Uber*, desconsiderando a alegação de que ela é apenas uma plataforma eletrônica. Ele enfatiza o controle efetivo da empresa sobre a execução do serviço prestado aos motoristas, incluindo a definição dos preços dos serviços de transporte e da parcela destinada aos motoristas.

Além disso, o Desembargador ressalta a importância das avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte, que influenciam a permanência dos motoristas. Isso demonstra que a empresa não é apenas uma plataforma tecnológica disponível para os interessados, sem interferência direta.

Portanto, ao considerar a natureza empresarial da exploração do serviço pela *Uber*, o

Desembargador refuta a ideia de economia compartilhada que às vezes é usada para negar a existência da relação de emprego.

Apesar dessas empresas terem surgido em meio ao crescimento dessa economia compartilhada, ficou claro que seu desenvolvimento levou a um boato que difere desse conceito, no qual o objetivo central seria o benefício mútuo.

4.3.2 A ATUAÇÃO CONJUNTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA UBERIZAÇÃO

No que diz respeito à identificação dos requisitos fundamentais para a configuração da relação de emprego na Uberização, é relevante observar como a chefia passou a reconhecê-los individualmente, com base em decisões que estabelecem o vínculo empregatício (BRITO, 2020).

Primeiramente, o requisito da "Pessoalidade" é identificado na relação devido ao fato de que, para trabalhar para empresas como entregador do *iFood*, motorista da *Uber* ou outros aplicativos, é sempre necessário se cadastrar e atender aos requisitos mínimos. Esse cadastro é pessoal e intransferível, sendo exclusivo para o indivíduo cadastrado. O não cumprimento dessas regras pode resultar em prejuízos e na exclusão do serviço.

Mesmo quando o mesmo veículo é utilizado por vários motoristas, um acórdão da 15ª Turma do TRT da 2ª Região determinou que a pessoalidade não é descaracterizada pelo compartilhamento, uma vez que o que importa é que o motorista que conduz o veículo esteja cadastrado para tal (Rondônia, 2017).

Por exemplo, em uma sentença do processo nº 0000830-43.2019.5.19.0002, o Juiz do Trabalho Flávio Luiz da Costa (Maceió, 2019, p. 12) reconhece que "não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motoqueiro-iFood com a impessoalidade da relação usuário-entregador". Portanto, o fato do motoqueiro escolhido para fazer a entrega foi selecionado com base na proximidade de localização não desqualifica a pessoalidade na relação com o aplicativo.

Assim, fica evidente que a Pessoalidade deve ser estabelecida entre o trabalhador e a empresa, que detém informações sobre o indivíduo que presta o serviço e determina as tarefas a serem realizadas por cada um, com base no algoritmo desenvolvido para melhorar a lucratividade (BRITO, 2020).

O requisito de "onerosidade" pode ser facilmente identificado na Uberização, uma vez que o preço de cada atividade é estabelecido pela empresa, que define uma porcentagem a ser recebida e oferece várias opções de pagamento aos usuários. Além disso, a empresa tem a capacidade de alterar unilateralmente os preços de acordo com as condições que afetam a procura e a disponibilidade dos serviços.

A magistrada Beatriz de Lima Pereira também enfatiza:

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria. (RONDÔNIA, 2017, p. 5)

Os percentuais que os motoristas recebem são frequentemente usados pelas empresas como argumento para negar a existência da onerosidade no serviço prestado, alegando que se trata de uma parceria e não de uma relação de trabalho.

No entanto, como sublinhado pela mencionada magistrada, os montantes previstos para os motoristas devem cobrir todas as despesas relacionadas com a manutenção do veículo e com a execução do serviço.

Isso desqualifica a alegação de parceria, uma vez que as remunerações efetivas que os motoristas recebem são significativamente menores quando incluem as despesas indiretas ao serviço (BRITO, 2020).

A “Habitualidade” ou “Não-Eventualidade” é um critério que requer uma análise cuidadosa, considerando a situação de cada caso específico. No entanto, no contexto geral, a atividade na Uberização pode ser considerada habitual, uma vez que se tornou a principal fonte de renda para muitas famílias que viram nessas empresas uma solução para o desemprego. Essas pessoas estão inseridas de forma regular no mercado de trabalho por meio desse serviço.

É importante ressaltar que o fato de um empresário ter mais de um emprego não implica necessariamente a ausência de vínculo empregatício. Em determinados casos, um empregado pode exercer vários trabalhos de forma habitual e ser vinculado a um ou mais funcionários.

No contexto da Uberização, a “Não-Eventualidade” é frequentemente evidenciada pelas próprias demandas da empresa, que pressionam motoristas e entregadores a permanecerem disponíveis, especialmente em horários e locais específicos, por meio de incentivos e orientações aplicadas.

Conforme evidenciado na sentença da 2ª Vara do Trabalho de Maceió, em muitos casos, aplicativos como o iFood utilizam outras empresas para terceirizar o cadastro de trabalhadores, assumindo a responsabilidade pela supervisão e organização dos condutores e entregadores, o que exige a manutenção da habitualidade na execução da atividade.

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos

motoboys. O próprio regramento da empresa acaba por exigir, na prática, um trabalho habitual, pois se eventual sofreria punições, conforme extrai-se do depoimento do reclamante (Id d5630c0 - pág. 2): "(...)que não poderia recusar pedido e deveria ficar logado por tempo certo, sob pena de ser suspenso ou ter desconto de em média 46 reais ou ser afastado da empresa; que recebeu uma média de R\$1.000,00/1.200,00 por quinzena, feita em sua conta bancária pela empresa DAFI; que trabalhava com uma folga por semana, que era marcada pelo líder; que se não fosse para o local indicado pela DAFI sofriam cobranças; que a escala era preparada pelo líder; que já ficou turno sem fazer entrega por ausência de chamada; que poderia fazer entre 10/15 entregas ao dia; (...)". (Maceió, 2019, p. 16)

Nesses cenários, a “Habitualidade” e a “Subordinação” tornam-se ainda mais evidentes, uma vez que os trabalhadores estão sujeitos ao controle tanto da empresa que os contrataram quanto da plataforma digital que utilizou a terceirização.

Vale ressaltar que, logo após a emissão da sentença mencionada no processo nº 0000830-43.2019.5.19.0002, na 2ª Vara do Trabalho de Maceió, que caracterizou o vínculo empregatício entre a empresa DAFI e o motoqueiro que faz entregas para o iFood, a primeira empresa injeou um termo aditivo com várias cláusulas para os entregadores cadastrados, incluindo uma negação explícita do vínculo empregatício entre a empresa e os colaboradores, conforme noticiado no jornal Gazeta Web (BORGES, 2019).

É evidente que esse tipo de contrato de adesão, que nega a existência de uma relação de emprego, não é um meio eficaz para desqualificá-la, uma vez que, no Direito do Trabalho, a interpretação deve estar em conformidade com o Princípio da Primazia da Realidade. Nesse sentido, Delgado afirma:

"No Direito do Trabalho, a aparência jurídica não se sobrepõe à realidade fática. A interpretação da norma trabalhista há de ser feita em conformidade com os fatos ocorridos, independentemente das aventuras contratualizadas, ou seja, faz-se imperativa a submissão do contrato à realidade."

Portanto, mesmo que as empresas tentem usar termos contratuais para negar o vínculo empregatício, a realidade dos fatos prevalecentes no Direito do Trabalho. [Dessa forma, não importa que as empresas tentem utilizar artifícios contratuais para negar a existência da relação de emprego, sujeitando seus empregados a mudarem documentos que negam tal vínculo.

O que deve ser considerado é a realidade factual que envolve a execução das atividades empresariais e o trabalho efetivamente realizado pelos trabalhadores, envolvendo mormente a proteção dos direitos dos trabalhadores de acordo com o trabalho que realmente executam.

Quanto ao requisito da "Subordinação Jurídica", embora exista uma certa dificuldade em reconhecer sua presença nas relações de trabalho no contexto da Uberização, a jurisdição tem conseguido identificar esse elemento fundamental para a constituição de uma relação de emprego.

A principal alegação de defesa das empresas que utilizam a Uberização é a autonomia concedida aos seus parceiros, alegando completa ausência de subordinação em sua relação com eles. No entanto, uma análise prática revela que não se trata da situação apresentada, uma vez que existem diversos mecanismos que de forma direta ou indireta implicam o exercício do poder diretivo, estabelecendo vínculos com os trabalhadores.

Por exemplo, se a alegação da empresa de que seus motoristas podem escolher quando querem trabalhar, incluindo a recusa de obrigações de acordo com seu arbitramento, se fosse verdade, a empresa correria o risco de não ter motoristas disponíveis em determinados locais ou horários. Portanto, ela recorre a mecanismos indiretos para garantir que sempre haja motoristas disponíveis para atender os usuários (Minas Gerais, 2019).

Nesse sentido, com a crescente digitalização, as empresas têm um maior poder de monitoramento e, conseqüentemente, mais formas de incentivos ou restrições à atuação dos trabalhadores que utilizam esses aplicativos. Isso inclui o direcionamento do local de trabalho, horários, duração da jornada e todas as etapas do processo de trabalho, sempre mudando a maximização da produtividade e dos lucros das empresas.

As propostas trabalhistas ajudadas evidenciaram como as diretrizes empresariais impactaram eficazmente na execução das atividades dos trabalhadores, que estão sujeitas às condições impostas pela empresa. Nesse sentido, na sentença da 2ª Vara do Trabalho de Maceió, o juiz destaca o exercício do poder diretivo na atividade econômica da empresa iFood:

O poder diretivo da recuperação é essencial para efetivar sua atividade econômica, por meio de um trabalho fragmentado. Qualquer aumento no número de trabalhadores, criando obstáculos ao seu próprio negócio, resulta em uma ocorrência do poder diretivo para reverter a situação, exigindo mais trabalho aqueles que permanecem, definindo e controlando suas jornadas e aplicando as orientações que não seguem as instruções da empresa (Maceió, 2019, p. 17).

Nessa perspectiva, os motoristas precisam ficar disponíveis na área designada e nos horários determinados pela empresa para continuar trabalhando para ela. Isso mostra que, apesar da ideia de flexibilidade, há restrições impostas pela empresa quanto aos horários e à disponibilidade dos trabalhadores:

Portanto, a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para usar o aplicativo, definir seus horários próprios e prestar serviços conforme sua vontade não se sustenta. A necessidade de permanecer 'online' dentro da área determinada e na escala de trabalho definida pela equipe de liderança é essencial para que o trabalhador continue a atuar para a empresa (Maceió, 2019, p. 19).

Assim, verifica-se que a subordinação jurídica, assim como os outros requisitos, pode ser identificada nas relações de trabalho na Uberização por meio de uma análise da operacionalização concreta desse modelo de negócios, o que permite afirmar que, em muitos aspectos, ela é uma característica inerente à natureza econômica da atividade, que requer intervenção constante para manter sua operação e lucratividade.

No âmbito internacional, o Direito do Trabalho assume uma dimensão global, pretendendo proporcionar proteção aos trabalhadores e regulamentares as relações laborais. Isso tem como objetivo estabelecer um equilíbrio diante das discrepâncias existentes entre os dois polos dessa relação, que, ao mesmo tempo, interesses convergentes e conflitantes.

A fim de concretizar a aspiração de proporcionar condições de trabalho dignas e preservar os direitos humanos fundamentais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada com a missão de "promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a empregos decentes e produtivos, em condições que garantam liberdade, equidade, segurança e dignidade" (OIT, 2019, SP).

Com a participação de 187 Estados-membros, a OIT elabora diretrizes internacionais que impactam diretamente ou indiretamente os sistemas jurídicos no âmbito global. Portanto, a análise comparativa das manifestações laborais que afetam a maioria dos países é de extrema importância e utilidade, uma vez que a concepção do Direito do Trabalho no Brasil é influenciada e se assemelha a sistemas legais de várias nações.

A Recomendação nº 198/2006 da OIT estabelece diretrizes para os seus Estados-membros, incentivando a formulação de políticas nacionais que incluam, entre outras medidas:

(...) (b) Combater relações de trabalho secretas, que ocorram, por exemplo, quando acordos contratuais ocultam a verdadeira situação legal, com as autoridades tratando funcionários como se não fossem ocultando sua situação jurídica real. Essas situações resultam em acordos contratuais que privam os trabalhadores da proteção a que têm direito (OIT, 2006).

Essa recomendação enfatiza a importância de fortalecer a dissimulação da relação de emprego, onde os trabalhadores adotam medidas para ocultar os laços que mantêm com seus funcionários e os direitos trabalhistas a que estes têm direito.

Sendo uma diretriz de alcance internacional, aplicável a todos os membros da OIT, é imperativo que seja integrada nas doutrinas e autoridades de cada nação. Isso destaca a relevância de analisar as abordagens adotadas por diferentes países em seus sistemas legais.

A Uber, como uma empresa de destaque, está estabelecida em mais de 60 (sessenta) países e continua expandindo suas operações com um aumento diário no número de motoristas e países onde opera.

Assim, ela é considerada uma empresa transnacional que exerce influência na organização e na exploração do trabalho em escala global. Portanto, a experiência de cada nação na regulação desse tipo de trabalho é de interesse internacional e serve como um parâmetro para abordar esse aspecto relativamente novo.

Originária da cidade de São Francisco, nos EUA, a *Uber* se expandiu rapidamente por

todo o país, destacando-se entre as empresas de transporte graças à qualidade de seus serviços e preços competitivos. Ela se tornou uma opção eficiente para os usuários, ao mesmo tempo em que absorve uma força específica de trabalho ocioso.

Entretanto, essa rápida expansão desencadeou uma série de litígios entre os motoristas da Uber e a empresa, levando as disputas judiciais como meio de resolução de conflitos. Inicialmente, as ações judiciais nos tribunais americanos buscaram garantir benefícios equivalentes ao seguro-desemprego para os motoristas.

Em alguns casos, essas ações tiveram sucesso, como na Flórida e em Nova York em 2016, onde a condição de funcionários foi reconhecida, permitindo o acesso ao auxílio-desemprego (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

As discussões sobre o vínculo empregatício persistiram nos tribunais americanos, bem como em arbitragens. Em um dos casos mais importantes, a *Uber* tomou uma decisão favorável no nono circuito da Corte de Apelação de São Francisco, que forçou a aplicação de cláusulas arbitrais em três ações coletivas em andamento.

Isso enfraqueceu a classe trabalhadora, que passou a ter que resolver individualmente suas demandas trabalhistas por meio da arbitragem. Essa decisão afetou novos estados da costa oeste dos EUA e poderia ser usada como precedente em todo o país (STEMPEL, 2018).

Em 2019, a *Uber* propôs um acordo de US\$ 20 milhões para resolver uma ação coletiva trabalhista movida por motoristas da Califórnia e *Massachusetts* nos EUA em 2016, buscando encerrar as disputas sobre o vínculo de emprego em suas relações de trabalho.

Entretanto, em setembro do mesmo ano, a Assembleia do estado da Califórnia aprovou uma lei que prevê que empresas como a *Uber* contratasse motoristas como trabalhadores, assumindo a responsabilidade pelos direitos trabalhistas, incluindo salário mínimo, horas extras e outros benefícios (MELO, 2019).

Embora a lei da Califórnia ainda precise da aprovação do Senado e da sanção do governador, representou uma vitória importante para a classe trabalhadora e incentivou outros estados dos EUA a adotarem legislações mais protetoras, reclassificando os trabalhadores como empregados em vez de autônomos.

No contexto europeu, o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) também desempenhou um papel significativo na análise da natureza da atividade da Uber como um serviço comercial. Em 2017, o TJUE julgou uma ação movida por uma associação de táxis na Espanha, questionando a natureza dos serviços prestados pela *Uber* e a concorrência desleal em relação às empresas de táxi (CONJUR, 2017).

O tribunal determinou que a *Uber* não poderia ser considerada apenas uma plataforma

digital que conecta passageiros e motoristas, mas sim um serviço de transporte sujeito às regulamentações aplicáveis a esse setor.

Em 2018, o Tribunal Europeu emitiu uma nota autorizando os tribunais dos países da Europa a proibir a atuação de empresas como a *Uber* em situação de irregularidade, sem necessidade de consulta prévia à Comissão Europeia. Essa decisão concedeu maior autonomia aos países da União Europeia, permitindo que fiscalizassem e suspendessem o serviço quando irregularidades fossem identificadas.

No Reino Unido, a questão do vínculo empregatício dos motoristas da *Uber* já havia chegado aos tribunais trabalhistas em 2016. Nessa ocasião, uma decisão judicial importante conheceu a existência de dependência na relação de emprego.

O tribunal destacou a natureza do serviço de transporte prestado pela *Uber*, que desconsiderava a relação contratual entre motorista e passageiro, uma vez que a plataforma exercia um controle significativo sobre a relação, indo além de ser uma mera interação (Reino Unido, 2016).

Ana Frazão (2016) ressaltou os principais fatores considerados pelo tribunal do Reino Unido para identificar a relação de emprego na Uberização, incluindo a seleção de motoristas pela Uber, o controle de informações essenciais (dados do passageiro e destino), a imposição de acessíveis de viagens, a definição de rotas e tarifas, o estabelecimento de condições para os motoristas e a capacidade da *Uber* de alterar unilateralmente os termos contratuais.

A decisão sublinhou a necessidade de priorizar a realidade sobre a aparência contratual em situações de hipossuficiência do trabalhador.

Em resumo, a evolução dos casos relacionados à *Uber* e ao emprego nos Estados Unidos e na Europa reflete um cenário em constante transformação, no qual a luta pela classificação correta dos trabalhadores da *Uber* como trabalhadores ou autônomos continua a evolução, com implicações significativas para a proteção dos direitos trabalhistas.

Com base na decisão do Reino Unido, a agência suíça de Seguridade Social (SUVA) descobriu, já em 2017, que os motoristas da *Uber* eram empregados e, como tal, tinham direito ao Seguro de Acidente de Trabalho.

A decisão da agência reforçou a ideia de que os motoristas não poderiam ser considerados como autônomos, devido às reflexões aplicadas pela empresa quando suas regras eram violadas e à falta de autonomia na determinação de preços e termos (SHIELDS, 2017).

Seguindo uma abordagem semelhante, em 2019, as autoridades de Genebra determinaram a suspensão das operações da *Uber* devido à fiscalização das normas trabalhistas locais e à falta de pagamento de impostos devidos (EFE, 2020).

Embora a *Uber* tenha obtido uma decisão favorável em primeira instância para retomar

suas operações, a reversão dessa decisão ainda é possível, já que as autoridades suíças estão inclinadas a identificar a subordinação na relação de trabalho com a *Uber*, aguardando-se o posicionamento do judiciário sobre o assunto.

Na Espanha, a disseminação das empresas de plataforma, como a *Uber*, despertou o interesse das autoridades locais, devido ao impacto econômico e social dessa nova forma de trabalho em um cenário de alto desemprego.

A Inspeção do Trabalho Espanhola analisou a relação de trabalho na Uberização e conclui-se que os motoristas estavam sujeitos à dependência e alienação em detrimento da alegação autônoma pela empresa. Isso teve implicações diretas nas obrigações trabalhistas (GOZZER, 2015).

As discussões sobre o vínculo de emprego na Uberização ganharam força nos tribunais espanhóis. Em 2019, o 33º Tribunal Social de Madri reconheceu a relação de emprego entre o aplicativo de entregas Glovo e seus entregadores, em conformidade com os critérios estabelecidos pela Inspeção do Trabalho, enfatizando a importância do aplicativo na conexão entre as partes (UBIETO, 2019).

Os principais critérios destacados tanto pela Inspeção do Trabalho Espanhola quanto pelas decisões dos tribunais giraram em torno da dependência econômica do trabalhador em relação ao aplicativo, que se tornou uma parte significativa de seu sustento e revelou uma estrutura necessária para a realização do trabalho.

Na Itália, a supervisão em relação ao trabalho Uberizado tem sido ambígua, alternando entre a classificação do trabalhador como autônomo e o reconhecimento da subordinação ou parassubordinação na relação.

Em novembro de 2019, o Parlamento italiano aprovou a Lei nº 128, convertendo em lei o decreto-lei de setembro de 2019 que tratava das empresas de plataformas digitais e da proteção dos direitos dos trabalhadores diante das crises relacionadas a essas empresas.

A legislação italiana busca proteger os direitos trabalhistas mínimos da classe trabalhadora e combater práticas abusivas das empresas, independentemente da classificação do vínculo de trabalho.

Além disso, a lei visa afastar os argumentos das empresas que rotulam unilateralmente os trabalhadores como independentes para evitar a aplicação das leis trabalhistas. A ênfase recai sobre as situações reais da relação de trabalho, em detrimento de uma mera manifestação contratual unilateral das empresas (MUNTANER, 2019).

Portanto, a Lei 128/2019 procura garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, independentemente da classificação contratual.

Em resumo, a evolução das decisões judiciais e das regulamentações relacionadas à Uber e ao emprego em diversos países reflete um ambiente de mudanças constantes, com o objetivo de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, independentemente da classificação do vínculo de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso foi analisar a disseminação da Uberização na sociedade e no mercado de trabalho atual, representando uma transformação significativa em relação aos padrões anteriores.

Através da análise histórica e cronológica apresentada, fica evidente que as mudanças na produção têm sido graduais ao longo da história, à medida que o trabalho se adapta aos recursos produtivos disponíveis.

Portanto, a Uberização, embora seja uma característica recente, não deve surpreender a doutrina trabalhista, pois o processo de reestruturação produtiva ocorre gradualmente, alinhado ao desenvolvimento e à consolidação da tecnologia na sociedade. Assim, o cenário econômico e social tornou-se propício ao surgimento de novas formas de trabalho que facilitam o acesso a bens e serviços.

Observando as mudanças econômicas, conclui-se que, apesar de a Uberização inicialmente ter surgido como uma economia compartilhada, grandes empresas logo perceberam seu potencial lucrativo.

Eles deixaram de ser meros intermediários entre plataformas digitais e serviços para se tornarem verdadeiros controladores e exploradores de trabalho prestados por aqueles envolvidos nas atividades digitais.

Naturalmente, surgiram controvérsias sobre a exploração dessa atividade econômica, desencadeando um debate sobre sua natureza jurídica e impactos em seus aspectos trabalhistas. Neste estudo, analisando os elementos essenciais para a configuração de uma relação de emprego, constatou-se a dificuldade de classificar a relação de trabalho decorrente da Uberização, o que dividiu tanto a jurisdição brasileira quanto a internacional.

No Brasil, duas correntes jurisprudenciais podem ser identificadas: uma que permite o vínculo empregatício na Uberização e outra que o nega. A controvérsia central gira em torno da existência de subordinação jurídica nesse contexto de trabalho.

A subordinação jurídica não é facilmente identificada nessa relação de trabalho e, muitas vezes, exige uma abordagem progressista na proteção dos direitos trabalhistas, o que pode entrar em conflito com a tendência atual de flexibilização desses direitos.

No entanto, é possível identificar vários elementos de subordinação na relação da Uberização, como reconhecidos por parte da jurisdição, que observem a influência significativa exercida pelas empresas sobre os seus trabalhadores.

Embora não haja unanimidade, a maioria dos países também confirma a relação de emprego na Uberização, influenciando a doutrina e a autoridade interna. Este é um tema em desenvolvimento, com desafios e controvérsias, e requer uma afirmação mais aprofundada para ser compreendido plenamente.

Devido à sua natureza recente e ao impacto significativo na sociedade, a Uberização despertou o interesse da doutrina e da competência, que busca entender e classificar essa nova forma de trabalho dentro do contexto do Direito do Trabalho.

No entanto, como esse é um tema em evolução, a estrutura doutrinária ainda possui limitações e existem inúmeras controvérsias na segurança. Portanto, é necessário um esforço contínuo para uma compreensão mais sólida dessas características, que requer uma abordagem multidisciplinar, integrando o Direito do Trabalho com as realidades práticas.

Além disso, o estudo comparado com o Direito do Trabalho Internacional, que já possui uma estrutura mais consolidada em alguns países sobre o assunto, é fundamental.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?. **Estudos avançados**, v. 34, n.98, p. 111-126, 2020.

_____. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**, 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

_____. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0 Digital e Disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019.

ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Marcio. A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. In: CIMADAMORE, Alberto D.; CATTANI, Antonio David (Org.). **Produção de pobreza e desigualdade na América Latina**. Porto Alegre: Tomo Editorial/Clacso, 2007. Disponível em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120426114339/cattapt.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho). ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: Toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. In: Trabalho, educação e saúde. Rio de Janeiro, v. 3, n.2, 2005.

AUGUSTO, Cleicle Albuquerque *et al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, p. 745-764, 2013.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. In: Rev. TST, vol. 83, nº 1. Brasília, jan/mar, 2017. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BORGES, Hebert. **Após ação em AL: empresa obriga entregadores a negar vínculo empregatício**. 2019.

BORGES, Leonardo Dias; CASSAR, Vólia Bonfim. Comentários à Reforma Trabalhista. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Lei nº 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL, **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, 1993.

BRASIL, **Lei Federal 13.640/18**, de 26 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. Brasília, 2018.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943.

BRITO, Rebeca de Oliveira et al. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho**. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. In: Mercado de trabalho, n. 63, p. 82-94, out. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 3ª ed. São Paulo: McGraw Hill do Brasil, 1983.

CRUZ, Daniel; SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian. A flexibilização enquanto precarização do trabalho: o caso dos motoristas de aplicativo. In: **VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, Recife, 2019. Disponível em: <<https://even3.blob.core.windows.net/anais/171590.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

DUTRA, Renata; COUTINHO, Raianne. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 198-223, 2020.

EFE. **Genebra suspende operação da Uber por descumprimento de leis trabalhistas**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/genebra-suspende-operacao-da-uber-por-descumprimento-de-leis-trabalhistas/> 04 de janeiro de 2020. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, v. 4, n. 1, p.177-194, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FIRMINO, Vítor Hugo. **Como a Uber contribui para a precarização do trabalho na modernidade**. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-a-uber-contribui-para-a-precariizacao-do-trabalho-na-modernidade/534725925>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape. BR**, v. 17, p. 844-856, 2019.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de Uberização**: do emprego ao trabalho. In: Marx e o Marxismo v.5, n.8, jan/jun/2017.

FORTINI, Cristiana. Lei 13.640/18: fim da controvérsia sobre os aplicativos de transporte de passageiros? Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-abr-05/lei-1364018-fim-controversia-aplicativos-transporte>>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber**. 2019.

GAVRAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. Estadão, 2019. Disponível em: <https://docs.wixstatic.com/ugd/3d9e82_30c66b03d0124ecb94b1060a8892e2ab.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GOZZER, Stefania. *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*. Disponível em: <<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2023.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Séries históricas de desemprego e rendimento**. IBGE, PNAD Contínua, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 27 jun. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Edgar Blücher, 2020.

KALLEBERG, Arne L. O trabalho precário nos Estados Unidos. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (Org.). **Hegemonia às avessas**: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 47-60.

_____. O crescimento do trabalho precário: Um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.24, n.69, p.21-30, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MANYKA, James *et al.* **Independent work**: choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Institute Featured Insights, 2016. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

MACEIÓ (AL), TRT 19ª Região. ATSum 0000830-43.2019.5.19.0002, **2ª Vara de Trabalho de Maceió**. Disponível em: <https://site.trt19.jus.br/>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

MELO, João Ozório de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. 2020.

MINAS GERAIS (MG) TRT 3ª Região. PROCESSO nº 0010806-62.2017.5.03.0011, 11ª Turma, Rel. Luiz Antônio de Paula Iennaco. Minas Gerais, 2019. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/08/13/acordao-do-trt-3a-regiao-vinculo-de-emprego-demotorista-com-a-uber-integra-da-decisao-em-portugues-ingles-e-espanhol/>>. Acesso em: 14 de novembro de 2019. 58 Ministério Público do Trabalho do Estado de São Paulo. Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego. Disponível em: . Acesso em: 20 de outubro de 2023.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; LUZ, Maria Aparecida Carvalho de Alencar. Pesquisa científica: conceitos básicos. **Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.

OLIVEIRA, Francisco de. Crítica à razão dualista. In: OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista – o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003a.

OLIVEIRA, Francisco de. O ornitorrinco. In: OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista – o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003b.

OIT, Recomendação do Relacionamento Empregatício, 2006. **Recomendação OIT nº198**. Conselho de Administração da Oficina Internacional do Trabalho. Genebra, 2006.

OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília. Ministério Público do Trabalho, 2018.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; SOUZA, Marcia de Paula; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018.

SANTOS, Johnny Gabriel Silva *et al.* A economia de compartilhamento e a sua relação com a uberização do trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 2, p. 705-716, 2023.

SOUZA, Diego de Oliveira; ABAGARO, Camila Pereira. A uberização do trabalho em saúde: expansão no contexto da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/NcxwznW9rLKxNbN3CTdFr9F/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

SÃO PAULO (SP), TRT 2ª Região. RO 10011607320185020473 SP, 8ª Turma - Cadeira 2, Rel. Adalberto Martins. São Paulo, 2019. Disponível em: . Acesso em: 26 de dezembro de 2019.

SHIELDS, Michael. **Uber driver is employee, not freelancer**: Swiss agency. 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. El Mercado de Trabajo em el S. XXI: On-demand Economy, el Crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. **El Trabajo em la era de la Economía Colaborativa**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, p.17-45. 59.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. E-book. STEMPEL, Jonathan. No class action for unhappy Uber drivers: U.S. appeals court.

REINO UNIDO, Employment Tribunals, Caso nº 22022550/2015. Reino Unido, 2016. Disponível em: . Acesso em 13 de dezembro de 2019. ROCHA, Marcelo Oliveira (org); ZAVANELLA, Fabiano, (org). O Primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018. RONDÔNIA (RO), TRT 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO), 9ª turma, Rel. Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Rondônia, 2017. Disponível em: . Acesso em: 15 de dezembro de 2019.

TAQUETTE, Stella R.; BORGES, Luciana. **Pesquisa qualitativa para todos**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2021.

TORTI, Matheus Falcão. **O trabalho intermitente na lei 13.467/2017**: As inspirações do legislador brasileiro no direito comparado e a incompatibilidade ideológica entre a legislação vigente e a constituição . 2019. 42f. TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito do Recife - CCJ - Universidade Federal de Pernambuco - UFPE - Recife, 2019.

TRT-3, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo**: ROPS 0010454- 06.2018.5.03.0097. Relator: Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior. DJ: 01/11/2018. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1301330778/inteiro-teor-1301330779>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> . Acesso em: 23 de outubro de 2023.