

AS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO ÂMBITO DOS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO¹

*LABOR RELATIONS WITHIN THE SCOPE OF SERVICE DELIVERY APPLICATIONS: THE
UBERIZATION OF WORK*

Ana Letícia Arruda VIANA²

Iara Marthos ÁGUILA³

RESUMO

A presente pesquisa, das relações trabalhistas no âmbito dos aplicativos de prestação de serviço: a uberização do trabalho, tem sua relevância demonstrada pelo considerável aumento de prestadores de serviço por aplicativos, de forma que a legislação não acompanhou de maneira eficaz nova modalidade de prestação de serviços. E pelo Direito do Trabalho comprometer-se, sobretudo com a Dignidade da Pessoa Humana, emerge a necessidade da discussão acerca do assunto e correta regulamentação das condições laborais deste novo tipo de contrato de trabalho. Assim, o objeto do estudo em questão é apresentar os contornos da uberização do trabalho e seus pontos que ofendem diretamente o texto constitucional e quais as medidas viáveis para a regularização. A metodologia de pesquisa bibliográfica parte dos estudos sobre a legislação, além de apontamentos doutrinários e levantamentos jurisprudenciais, acompanhados de posterior análise quanto à aplicação da Lei no caso concreto, no Brasil e em outros países. Somar-se-ão, também, estudos acerca de Direito Comparado e de estudos das bases de dados da Revista dos Tribunais Online, Thomson Reuters Proview, Lex Global e Biblioteca Digital Saraiva.

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021).

³ Doutora em Direito pela FADISP (2020), Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp (1998), Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp (1990), Professora Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Franca.

Palavras-chave: UBER. Trabalhador de plataformas digitais. Novas relações de trabalho. Direito Comparado do Trabalho.

ABSTRACT

This research, on labor relations in the scope of service provision applications: the uberization of work, has its relevance demonstrated by the considerable increase in service providers per applications, so that the legislation has not effectively followed this new form of provision of services. And because the Labor Law is committed to the Dignity of the Human Person most of all, the need for a discussion on the subject and correct regulation of the working conditions of this new type of employment contract emerges. Thus, the object of the study in question is to present the contours of the uberization of work and its points that directly offend the constitutional text and what are the viable measures for regularization. The bibliographical research methodology is based on studies on the legislation, in addition to doctrinal notes and jurisprudential surveys, followed by further analysis regarding the application of the Law in the specific case, in Brazil and in other countries. In addition, studies on Comparative Law and studies on the databases of Revista dos Tribunais Online, Thomson Reuters Proview, vLex Global and Biblioteca Digital Saraiva will also be added.

Palavras-chave: UBER. Digital platform worker. New working relationships. Comparative Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

Primeiramente, o termo *uberização* vem sendo usado para descrever todo tipo de prestação de serviços que seja intermediado por aplicativos ou plataformas digitais em geral, de forma que diz respeito a um tema extremamente novo na área trabalhista e vem se tornando recorrente nas discussões jurídicas por conta das peculiaridades desse tipo de relação. Tendo como pioneira a empresa Uber, a prestação de serviço por meio de aplicativos tem sua relevância de estudo demonstrada pelas jornadas exaustivas, remuneração inadequada e falta de direitos trabalhistas reconhecidos ainda que presentes os requisitos previstos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Importante destacar que a crise econômica causada pela pandemia do Covid-19 (Sars-CoV-2) e suas variantes foi responsável pela potencialização do trabalho *uberizado*, considerando que a forma mais eficaz de evitar o contágio é o isolamento social, fato que levou à demissão de milhares de brasileiros que não viram outra alternativa que não migrar para esse tipo de trabalho. O grande número de trabalhadores que ocupa os subempregos oferecidos pelos aplicativos demonstra a relevância do estudo acerca do assunto, tendo em vista que muitas vezes os mesmos se encontram desamparados pela legislação que não acompanha a evolução tecnológica na mesma velocidade.

No tocante à metodologia, este artigo utilizar-se-á da pesquisa bibliográfica, partindo dos estudos sobre a legislação, além de

apontamentos doutrinários e levantamentos jurisprudenciais, acompanhados de posterior análise quanto à aplicação da Lei no caso concreto, no Brasil e também em outros países. Somar-se-ão, também, estudos acerca de Direito Comparado e de estudos das bases de dados da Revista dos Tribunais Online, *Thomson Reuters Proview*, *vLex Global* e Biblioteca Digital Saraiva.

Por fim, pretende-se comprovar através da teoria e da pesquisa, a configuração da relação empregatícia entre os prestadores de serviços via aplicativo e as empresas de aplicativo, atendendo os requisitos exigidos pela doutrina e pela legislação trabalhista (subordinação, onerosidade, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade). Dessa forma, a regularização destes trabalhadores é basilar, sob pena de flexibilizar excessivamente, os direitos conquistados historicamente por meio das lutas sociais.

2 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS DIANTE DO CAPITALISMO E SUAS TECNOLOGIAS

Necessário ressaltar a importância de compreender o contexto histórico do direito do trabalho em suas origens e concepções, para que seja possível instaurar comparações e projeções alinhadas com o que foi feito no passado, de forma que se possam analisar com maior segurança os possíveis cenários futuros. Ademais, ao familiarizar-se com o parâmetro histórico-cultural das relações trabalhistas no decorrer do tempo é possível compreender o caminho percorrido até os dias atuais e as influências tecnológicas hoje existentes.

Em sua morfologia, a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura usado pelos agricultores. Para a bíblia, nesse mesmo sentido, trabalho remetia a castigo. Adão precisou trabalhar como punição após comer o fruto proibido. Ademais, segundo Pinto Martins, a primeira forma de trabalho historicamente registrada foi a escravidão, ainda que os escravos fossem considerados não humanos e não possuíssem qualquer forma de garantia individual, menos ainda trabalhista⁴.

Posteriormente, surgem as corporações de ofício, que consistia no agrupamento dos artesãos do mesmo ramo, sob um estatuto de normas

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 4.

disciplinando as relações e criando três diferentes papéis: mestres (donos das confecções, como os empregadores de hoje), companheiros (trabalhadores livres e assalariados) e aprendizes (recebiam ensinamento). Registra-se, nessas corporações o uso de trabalho infantil, aplicação de duros castigos, inclusive corporais, e cerca de 18 horas de trabalho por dia, inclusive no período noturno. A completa extinção deste tipo de labor somente ocorreu com a Revolução Francesa (1789), pois o modo de funcionamento não se adequava aos ideais de igualdade e fraternidade vigentes à época⁵.

Porém, segundo Alice Monteiro de Barros, o direito do trabalho propriamente dito tem origem na Revolução Industrial⁶. A invenção das primeiras máquinas industriais foi diretamente relacionada a uma onda de desemprego em massa, devido à substituição da mão de obra humana por maquinária. Diante da necessidade de que as pessoas controlassem as máquinas, surge o trabalho assalariado, exercido comumente, por mulheres e menores em razão do baixo custo dos salários, apesar das longas horas trabalhadas. Inicia-se, então, uma era de luta social e reivindicação por melhores condições de trabalho, proteção às insalubridades e diminuição das longas jornadas, além da necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho⁷.

Em 1891, foi publicada a *Encíclica Rerum Novarum*, pelo Papa Leão XIII, como uma forma de contrariar os ideais socialistas que vinham ganhando força na época. O referido documento papal destacou a necessidade de adaptar-se às novas relações de trabalho, inaugurando a discussão a respeito da intervenção do Estado para defender e proteger os trabalhadores, pretendendo evitar o conflito de classes e o possível colapso do modelo capitalista.⁸ Diante de um cenário de crescente polarização ideológica, surge, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte do Tratado de Versalhes, que deu fim à Primeira Guerra Mundial⁹.

⁵ MARTINS, loc. cit., p. 6.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. n.p.

⁷ MARTINS, op. cit., nota 1, p. 6.

⁸ BORTOLI, Nádia Carrer de Ruman de; PEREIRA, Wander. Uma análise da *Rerum Novarum* e suas influências no Direito do Trabalho. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 19, n. 4055, ago. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29884>. Acesso em: 22 set. 2021.

⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho entre dois extremos (reflexões sobre sua instalação). *Informativo da coordenadoria de gestão documental*, Brasília, maio 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

No Brasil, a Justiça do Trabalho foi instaurada em 1942, em meio à Segunda Guerra Mundial. Impulsionado pelo confronto ideológico e pelo crescimento das forças operárias e da classe média nas grandes capitais, o governo de Getúlio Vargas outorgou os direitos sociais que, na realidade, já eram genuinamente reivindicados pela população. Assim sendo, o governo Vargas tornou a classe operária sua maior aliada e base para sua permanência no poder. Em 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas, em uma cerimônia festiva e pública no Estádio de São Januário, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁰.

A partir dela, surgiram inúmeras leis infraconstitucionais que versam sobre equidade e equiparação do empregado ao empregador através da igualdade material, além dos princípios protetivos que direcionam a justiça trabalhista e são de suma importância para a presente pesquisa.

Conforme demonstrado, o Direito do Trabalho possui como principal objetivo o equilíbrio da relação entre as partes da relação trabalhista, naturalmente desigual de forma a favorecer o empregador. Para isso, adota formas de intervenção estatal para reduzir as desigualdades e tornar a relação mais adequada ao trabalhador. O princípio de proteção dita que as regras, institutos, princípios e projeções da disciplina trabalhista devem caminhar no sentido de construir uma camada de proteção ao obreiro, parte vulnerável.

Segundo o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, existe um princípio maior, o *protetor*, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O princípio protetor é subdividido em três outros princípios, quais sejam: *in dubio pro operario*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica¹¹.

O princípio *in dubio pro operário* é interpretativo e estabelece que, caso haja dúvida na aplicação de duas interpretações legislativas, deve ser utilizada aquela mais benéfica ao trabalhador. Trata-se do princípio penal *in dubio pro reo* em sua perspectiva trabalhista. Como o

¹⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho entre dois extremos (reflexões sobre sua instalação). *Informativo da coordenadoria de gestão documental*, Brasília, maio 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. n.p.

empregador é que se constitui em devedor na relação de emprego (e réu na relação processual trabalhista), adaptou-se o princípio à diretriz *in dubio pro misero* (ou pro operario)¹².

Outro princípio de importante análise é o princípio da norma mais favorável. Por se tratar de princípio interpretativo, permite a aplicação da norma vigente mais favorável ao trabalhador. É utilizado na hipótese de existir mais de uma norma válida aplicável ao mesmo caso concreto, sendo que neste caso deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador. O mencionado princípio atua como forma de hierarquização das regras e direcionador de interpretação das mesmas.

Por fim, esgotando os princípios decorrentes da proteção ao trabalhador, insta trazer à baila o princípio da preservação da condição mais benéfica, que determina que “[...] toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, de contrato, de regimento interno ou de norma coletiva”¹³. Em outras palavras, toda condição mais favorável ao empregado, concedida de forma expressa ou tácita e habitual, prevalecerá sobre aquilo que foi expressamente acordado.

Essencial à desenvoltura do presente tema, é o princípio da primazia da realidade. O mencionado princípio diz respeito à prevalência da realidade em relação ao que foi documentado, ou seja, aquilo que ocorre no cotidiano do labor deve prevalecer sobre aquilo acordado no contrato de trabalho. De acordo com a definição dada por Vólia Bonfim Cassar:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade, abdicando de seus direitos. Preocupado com esse fato, o princípio, inspirado no direito civil (art. 112 do CC), preconiza que a intenção, a verdade é mais importante do que a formalidade¹⁴.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 249.

¹³ CASSAR, Vólia Bonfim. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. n.p.

¹⁴ *Ibid.*

Destarte, esgotados os princípios protecionistas necessários para a compreensão do presente tema, insta frisar que houve relevante exceção ao protecionismo do trabalhador trazida pela reforma trabalhista, que pode ser facilmente constatada pela jurisprudência e pelas súmulas mais recentes dos tribunais. O empregado não mais é defendido impetuosamente como outrora era feito, permitindo, em alguns casos, a redução de seus direitos e a alteração prejudicial das condições laborais.

No seguinte subcapítulo, discorre-se sobre as inovações tecnológicas e as novas formas de prestação de serviço. O avanço da tecnologia é um dos principais fatores responsáveis pela evolução das relações sociais atualmente, alterando significativamente tanto as formas de produção quanto as relações de trabalho existentes, inserindo cada vez mais um novo paradigma ao Direito do Trabalho.

A implementação da tecnologia nas relações de emprego possui como principal impulsionador o fenômeno do neoliberalismo, que se traduz através da concorrência como norma de conduta e como subjetivação o modelo de empresa, introduzindo uma nova divisão internacional do trabalho, regida principalmente, pela flexibilização, retirando qualquer proteção normativa para que a força de trabalho seja remunerada pelo preço mínimo¹⁵.

A este novo fenômeno de implantação tecnológica para controle e desenvolvimento da produção industrial e das relações sociais dá-se o nome de “Indústria 4.0”. Proposta nascida na Alemanha para “[...] um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturado a partir das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), que se desenvolvem de modo célere”¹⁶. Sua expansão é responsável por uma maior automatização da cadeia de valor, de modo que toda a logística empresarial seja controlada de forma digital.

Cabe ressaltar, ainda, que a expansão da Indústria 4.0 e a automação das relações trabalhistas se trata de um fenômeno global. As ferramentas tecnológicas proporcionam, ainda, a globalização relativa à prestação de serviços em escala não encontrada antes dos novos meios de comunicação e transporte informatizado, aliados ao surgimento de multinacionais que detêm o controle dos meios de produção.

Em um universo em que a economia está sob predomínio capitalista e financeiro, as empresas buscam expandir lucros transferindo

¹⁵ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 30.

¹⁶ ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. n.p.

aos trabalhadores e trabalhadoras “[...] a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a flexibilização crescente dos contratos de trabalho”¹⁷, de forma a aumentar a busca por serviços terceirizados.

Embora, as novas tecnologias aplicadas ao trabalho se manifestem em diferentes contextos e intensidade, o objeto central da presente pesquisa, no entanto, se restringe ao trabalho uberizado, no sistema de economia de compartilhamento. O processo conhecido por *uberização* (remetendo à Uber, empresa pioneira nessa prática), depende de três aspectos principais, que o diferem das outras formas de trabalho digital: o acionamento por aplicativos para a realização das atividades; a detenção por parte dos trabalhadores das ferramentas essenciais para o trabalho, como o automóvel e o celular no caso dos entregadores; e o contrato de trabalho marcado pela não continuidade, e pela remuneração dos trabalhadores vinculada à demanda.

A *uberização* resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho através de tecnologia de ponta. O resultado é uma espécie de trabalho não contratual, na qual não há previsão de carga horária a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender ao trabalho, além de submeterem-se ao risco de *desligamento* do aplicativo no caso de recusarem um determinado número de chamadas. Ademais, todo o processo é acobertado pelo assalariamento: recebem estritamente pelo serviço prestado.

Dentre as consequências decorrentes da flexibilização trabalhista, citam-se a desregulamentação das relações, minimização das garantias trabalhistas, terceirização, desemprego estrutural e o empreendedorismo de subsistência. Grande parte da população é colocada à margem do mercado informal¹⁸, sofrendo incontáveis prejuízos que ultrapassam a falta de remuneração adequada.

Segundo os ensinamentos de Ricardo Antunes:

¹⁷ ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. n.p.

¹⁸ GARCIA, Diego. Informalidade supera 50% em 11 estados do país, diz IBGE. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/02/informalidade-atinge-recorde-em-19-estados-e-no-df-diz-ibge.shtml>. Acesso em: 22. set. 2021.

Mas, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho – como muitas vezes ocorre no mundo capitalista e em sua sociedade do trabalho abstrato –, ela se converte em um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado. É aqui que emerge uma constatação central: se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social, tal como o conhecemos sob a vigência e o comando do trabalho abstrato¹⁹.

Diante de todo o exposto, notável se faz a necessidade de encontrar um equilíbrio entre a autonomia empresarial decorrente do liberalismo econômico e a manutenção dos direitos sociais que decorrem do estado do bem-estar. As garantias fundamentais dos trabalhadores devem ser asseguradas não somente como cumprimento ao fundamento do Estado Democrático de Direito, mas também como forma de alcançar um maior desenvolvimento econômico e financeiro.

3 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E SUA INFLUÊNCIA NOS DIREITOS SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS

Especialistas associam a precarização digital dos meios de trabalho a um fenômeno popularmente conhecido como *economia do compartilhamento*, que surgiu como um tipo de utopia que idealizava um mundo mais solidário e sustentável. A promessa dos seus fantasiadores era a de que indivíduos vulneráveis poderiam tomar o controle de suas vidas, utilizando o próprio veículo, residência ou outros objetos pessoais, tornando-se uma forma de microempreendedor.

Tom Lee conceitua a economia do compartilhamento como uma “[...] onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas”²⁰. Dessa forma, a partir da conectividade da internet, os

¹⁹ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2018. n.p.

²⁰ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. 1. ed. São Paulo: Elefante. 2019. n.p.

indivíduos poderiam oferecer serviços, empreendendo com seu próprio veículo ou imóvel.

As plataformas se apresentam como sustentáveis por incentivarem um altruísmo entre *compartilhadore*s. O compartilhamento utiliza menos recursos do que formas dominantes de acesso a bens e serviços (a exemplo de hotéis, táxis e lojas) por conta da presumida redução na demanda por novos produtos ou instalações. Ademais, se apresentam como solidárias por motivarem o aumento das relações sociais, de forma que as pessoas criariam laços entre si e conheceriam melhor sua vizinhança²¹.

Todavia, embora a apresentação da economia do compartilhamento seja extremamente convidativa, a realidade se mostra de outra forma. Para a maioria dos especialistas, o compartilhamento de veículos, como é o caso da *Uber*, por aumentar o acesso a este meio de transporte, aumentou a emissão de gases de carbono ao invés de reduzi-los, desmitificando a suposta vantagem ecológica²². Ademais, as pessoas passaram a utilizar menos o transporte público, contribuindo para a inserção de mais veículos na via pública. Outro ponto que vem sendo desmitificado é no que se refere ao papel social. Ao contrário da solidariedade frequentemente pregada pelas plataformas, o que se vê é o surgimento de uma nova onda de trabalho precarizado, que utiliza a fantasia do empreendedorismo e independência financeira enquanto flexibiliza desproporcionalmente os direitos sociais.

No trabalho *uberizado*, trabalhadores das mais diversas áreas ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da plataforma *empregadora*. Essa forma de contratação engloba um leque imenso de trabalhadores e trabalhadoras de que são exemplos médicos, enfermeiros, cuidadores de idosos e crianças, motoristas, eletricitas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, de consertos domésticos, dentre tantos outros²³. No Brasil, o exemplo mais emblemático desse tipo de relação são os motoristas e empregadores por aplicativo.

No modelo de trabalho *uberizado*, teoricamente, o trabalhador poderia escolher seu horário de serviço, ativando o aplicativo quando

²¹ ZANATTA, Rafael A. R.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 31-32.

²² Idem, p. 30.

²³ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2018. n.p.

assim quisesse, inexistindo a necessidade de subordinação somente ao aplicativo. Diante da flexibilidade de horários e condições, as corporações criam um mito de empreendedorismo, de forma que os aplicativos seriam uma forma de complementar a renda e conquistar a independência financeira. A remuneração do trabalhador depende da demanda, de forma que recebe estritamente pelas chamadas que responde, sendo obrigado a repassar uma porcentagem considerável do recebimento à empresa de tecnologia responsável.

Ademais, existe o risco de sofrer represálias e ser desligado permanentemente do aplicativo caso deixe de responder a um determinado número de chamadas ou receba más avaliações por parte dos clientes, caracterizando a insegurança da relação. Como exemplo, cita-se a empresa *Ifood*, que, em caso de recusa de chamada, aplica punição ao empregado de bloqueio do aplicativo por 24 horas. Interessa pontuar que o poder diretivo do empregador se acentua com uso da tecnologia para controle e rastreamento da prestação, tornando a exploração ainda mais abrangente²⁴.

Os trabalhadores, chamados pelas empresas de *entregadores parceiros ou motoristas parceiros*, deparam-se com uma jornada extensa de trabalho, remuneração ínfima e quase nenhuma garantia de manutenção do trabalho. Considerada por muitos especialistas como uma forma de *escravidão digital*, essa forma de labor significaria para eles um enorme retrocesso aos direitos sociais conquistados até então, equiparando a atual conjuntura aos primórdios do capitalismo. Nas palavras de Ricardo Antunes:

O que significa dizer que, em pleno século XXI, estamos vivenciando a recuperação de sistemáticas do trabalho que foram utilizadas durante o que podemos denominar protoforma do capitalismo, isto é, os primórdios do capitalismo. Podemos indicar, como expressão do que estamos argumentando, as jornadas diárias frequentemente superiores a oito, dez, doze, catorze horas; remuneração salarial rebaixada, em contraposição ao aumento e intensificação do trabalho (traço que vem se agudizando na pandemia); crescimento de um contingente sem acesso a qualquer direito social e do trabalho; entre tantos outros

²⁴ ARAÚJO, Ygor Leonardo de Sousa. *Uberização do trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida*. 2019. 42 f. Orientador: Hugo Cavalcanti Melo Filho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37455>. Acesso em: 22 set. 2021.

elementos que remetem aos inícios do capitalismo, à sua fase de acumulação primitiva²⁵.

O gerenciamento de toda essa infraestrutura digital é característica indispensável para se compreender o controle exercido sobre os prestadores de serviço. A lógica em que se opera a *uberização* traz uma forma de transferir parte da responsabilidade da atividade econômica ao trabalhador, sem diminuir a produtividade e os lucros oriundos do serviço prestado. A automação e o desenvolvimento de tecnologias de controle desvencilham as empresas *empregadoras* dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo em que controlam todas as etapas da cadeia produtiva²⁶.

Para mais, diante da crise econômica que assola o país e da grande dificuldade de inserção no mercado, o trabalho por aplicativo vem crescendo no país. Censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que, de 2012 até o fim de 2019, o número de motoristas e entregadores por aplicativo obteve crescimento de 137,6%, somando cerca de 5,5 milhões de brasileiros cadastrados em aplicativos como *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi*²⁷. Em maio de 2020, segundo cálculos da Análise Econômica Consultoria, as pessoas que trabalham com entrega ou transporte de passageiros por aplicativos somavam 15% de todos os informais²⁸. Se todas as empresas de tecnologia se juntassem em uma, seriam hoje a maior *empregadora* do Brasil²⁹.

Cabe salientar que a pandemia do Covid-19 agravou ainda mais a situação de desemprego no país. Uma das principais repercussões da

²⁵ ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. n.p.

²⁶ ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, [s.l.], v. 34, n. 98, 2020, p. 111-126. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt#>. Acesso em: 22 set. 2021.

²⁷ NÚMERO de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 23 abr. de 2020. Disponível em: <https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/#:~:text=Isso%20fez%20com%20que%20muitos,tamb%C3%A9m%20os%20profissionais%20mais%20qualificados>. Acesso em: 22 set. 2021.

²⁸ COM pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. *BBC News Brasil*, [s.l.], 01 jul. 2020. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/com-pandemia-entregadores-de-app-tem-mais-trabalho-menos-renda-e-maior-risco-saude.html>. Acesso em: 22 set. 2021.

²⁹ PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. *Carta Capital*, [s.l.], 07 maio 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em: 22 set. 2021.

doença no mundo do trabalho diz respeito à questão da empregabilidade, tendo em vista que a contenção do contágio se baseia principalmente no fechamento de serviços não essenciais e distanciamento social. A crise sanitária atingiu diretamente os brasileiros, de forma que gerou escassez de emprego e uma necessidade imediata de buscar formas menos burocráticas de subsistência.

Além disso, o Decreto n. 10.282/2020³⁰, responsável por regulamentar as atividades que seriam consideradas essenciais em época de isolamento social e que poderiam permanecer em funcionamento, trouxe em seu rol os serviços de entrega de produtos de higiene, saúde, limpeza, alimentos e bebidas. O texto tornou possível o enquadramento das atividades exercidas pelos principais aplicativos de entrega, cuja atividade consiste majoritariamente na entrega dos mencionados produtos, ampliando, assim, o funcionamento e a necessidade dos mesmos³¹.

Estudos apontam que os motoristas e entregadores por aplicativo têm trabalhado mais horas e auferido menos nesse período. Isso ocorre pois, com o aumento de cadastros na plataforma, o aplicativo conta com maior oferta de prestadores de serviço, fazendo com que os trabalhadores recebam menos chamadas, precisando ficar logados de 12 a 14 horas para receber uma remuneração digna.

Em conjunto com a redução da remuneração não regulamentada, a demanda destes serviços, principalmente de entrega de alimentos, aumentou e de forma considerável com o isolamento social, conforme anteriormente demonstrado, expondo estes trabalhadores a altos riscos de insalubridade³². Assim, além das empresas-aplicativos não responderem adequadamente à proteção dos motoristas e entregadores cadastrados em suas plataformas, ainda estimulam a utilização de seus serviços sem assegurar garantia das medidas sanitárias.

Consoante alerta Ricardo Antunes, o cenário supracitado demonstra a forma como as empresas detentoras do grande capital conseguem ampliar a taxa de extração de mais-valia, repassando ao trabalhador todos os custos decorrentes da prestação do serviço e dos meios de trabalho, como a manutenção do carro e da motocicleta, além

³⁰ BRASIL. *Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

dos custos relativos à proteção de sua saúde, a exemplo da compra dos EPIs durante a pandemia³³.

Diante das informações apresentadas, verifica-se que a flexibilização das leis trabalhistas resulta em uma precarização exorbitante das relações de trabalho, de forma que os trabalhadores presenciam aumento na jornada que ultrapassa o juridicamente aceito, redução da remuneração sem qualquer fiscalização pelos órgãos regulamentadores e maior risco para a saúde dos obreiros e de suas famílias. Enquanto isso, as grandes corporações responsáveis pelo oferecimento do serviço lucram imoderadamente, com o uso desta mão de obra precária e sem qualquer regulamentação efetiva.

4 O DIREITO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO

Objetivando averiguar se o Estado vem cumprindo com seu papel constitucional de proteção à parte hipossuficiente na relação de trabalho, basilar se faz analisar as decisões judiciais tomadas a respeito da relação envolvendo os prestadores de serviço e as respectivas empresas donas dos aplicativos, por meio da utilização dos princípios norteadores e dos requisitos para configuração de relação trabalhista na legislação pátria e fora dela.

Todavia, não obstante uma minoria de decisões reconheçam a relação trabalhista existente entre a empresa-aplicativo e os prestadores de serviço, principalmente em âmbito estadual, ao analisar as decisões dos tribunais superiores pátrios, nota-se uma tendência ao não reconhecimento. O Tribunal Superior do Trabalho consolidou do entendimento de que as mencionadas relações não cumprem com os requisitos essenciais trazidos pelo artigo 3º da CLT, quais sejam, a habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

No entanto, ao analisar as decisões dadas pelos tribunais de outros países, nota-se considerável divergência quanto ao tratamento dado aos casos que envolvem o trabalho *uberizado*, tendo em vista que os tribunais optam por reconhecer o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas responsáveis, conforme alguns exemplos trazidos por meio de Direito Comparado.

³³ ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida - o mosaico da exploração*. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 15-23.

O Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha, *Bundesarbeitsgericht*, em 01 de dezembro de 2020, julgou procedente recurso proveniente da AZR 102/20, responsável por declarar existente a relação de trabalho entre a empresa-aplicativo e o prestador de serviços. Nesse sentido, o Tribunal decidiu que:

O recorrente preencheu todos os requisitos previstos em lei e trabalhou de maneira típica de empregado, obedecendo ordens da empresa e dela dependente pessoalmente, porquanto tanto a recorrida como o cliente do aplicativo controlavam o serviço prestado pelo recorrente através da plataforma digital da recorrida, monitorando sua localização, hora e conteúdo, tornando essa relação uma verdadeira gamificação, fazendo com que este não fosse livre para desenvolver seu trabalho; destacando que não importa o nome do contrato dado pelas partes, mas sim como a execução do serviço foi realizada³⁴.

Assim, restaram reconhecidos os direitos trabalhistas do servidor, de forma que passou a ter direito a todas as respectivas garantias, com fundamentação muito semelhante ao princípio da primazia da realidade, vigente na jurisdição trabalhista pátria. O Tribunal optou por levar em consideração a forma como efetivamente o serviço era prestado, e não aquilo que preliminarmente foi acordado entre as partes.

Outra importante decisão ocorreu em território francês, pela *Cour de Cassation*, correspondente ao Supremo Tribunal Federal no Brasil, que julgou procedente uma ação movida por um motorista de aplicativo contra a *Uber France* e Uber BV, reconhecendo o vínculo empregatício existente entre as partes. O Tribunal reconheceu a relação de emprego pois entendeu caracterizados os principais requisitos desta, quais sejam: subordinação, onerosidade e não eventualidade dos serviços prestados, tendo em vista o controle exercido pela empresa da prestação de serviço e as punições aplicadas em caso de descumprimento ou insubordinação por parte dos motoristas.

No Reino Unido, ocorreu o processo conhecido mundialmente como *Uber BV and others v Aslam and others*, que é considerado um dos mais emblemáticos entre a empresa Uber e seus trabalhadores. Trata-se de uma ação individual trabalhista movida por três trabalhadores, que foram vencedores desde a primeira instância, de forma que desde a

³⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti. MEIRELES, Edilton. *A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira*. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021. p. 59-61.

primeira decisão foi reconhecido o vínculo empregatício entre os reclamantes e a reclamada. Diante da maneira em que o serviço é prestado, o tribunal entendeu caracterizados os requisitos da relação empregatícia. A *Uber* acabou por perder a batalha judicial contra a Suprema Corte britânica, anunciando a concessão de direitos trabalhistas para os mais de 70.000 motoristas cadastrados no aplicativo. Os trabalhadores passaram a ter direito a salário-mínimo, férias remuneradas e um plano de pensão para o qual a empresa contribuirá³⁵.

A União Europeia, como reflexo das decisões anteriormente expostas, segue a tendência de seus Estados membros no tocante à necessidade de regularização da prestação de serviço por meio dos aplicativos. Com destaque para a *Uber*, reforçou que a atuação da empresa ultrapassa a simples intermediação entre motorista e passageiro. Em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia deixou de considerar a empresa como simples plataforma digital de intermediação entre passageiros para considerá-la empresa de transporte, com necessidade de licença para atuar semelhante à dos motoristas de táxi e o serviço não poderá ser prestado por motoristas particulares.

Por fim, mister se faz mencionar o tratamento dado à *uberização*, nos Estados Unidos da América, tendo em vista ser lá o berço do capitalismo e da própria empresa Uber. No dia 10 de setembro de 2019, o Senado do Estado da Califórnia, onde se localizam as sedes dos principais aplicativos de prestação de serviço (*Uber* e *Lyft*) aprovou lei considerada fundamental para reconhecer a verdadeira relação jurídica existente entre a Uber e os motoristas prestadores de serviço, a *AB5*. A lei objetiva pôr fim ao mascaramento das relações trabalhistas dos trabalhadores contratados como autônomos e incluí-los na égide da proteção jurisdicional. Além dos trabalhadores de aplicativos, a lei também atinge caminhoneiros, manicures, trabalhadores da construção civil, dentre outros.

Não obstante a importância da referida lei, moradores do Estado da Califórnia decidiram por sua não aplicação no tocante ao reconhecimento de vínculo empregatício pelos aplicativos. A decisão foi por meio de plebiscito, *Preposition 22*, realizada em 3 de novembro de 2020, na qual 58% dos participantes decidiram pela manutenção do modelo atual utilizado pelas empresas *Uber* e *Lyft*. Alguns grupos

³⁵ UBER vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. *GI*, [s.l.], 16 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 22 ago. 2021.

trabalhistas norte americanos, como o *Gig Workers Rising*, da Califórnia, consideraram a vitória das empresas como uma “derrota para a democracia que pode abrir uma porta para que as empresas redijam suas próprias leis”³⁶. Ainda assim, cabe ressaltar a importância dessa lei para o trabalho mundial, como um possível apontamento para correspondência da realidade, em que há constantes tentativas de mascaramento da relação empregatícia existente, colocando o trabalhador à mercê de grandes empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, destaca-se a evolução das formas de trabalho no decorrer dos marcos históricos, e a forma como o Direito do Trabalho precisou se adaptar a cada um deles. Diante da Revolução Industrial, as máquinas passaram a ser o principal instrumento de trabalho e os trabalhadores precisaram se reinventar para acompanhar o mencionado momento histórico, assim como as leis e os tribunais.

Independentemente do momento, o objetivo é alinhar o direito às mudanças socioeconômicas de forma a alcançar a plena segurança jurídica. Na Revolução Industrial, os direitos sociais foram consolidados para proteger o empregado dentro das fábricas e indústrias, da mesma forma que o século XXI exige jurisprudência consolidada a respeito do teletrabalho, principalmente com o advento da pandemia de Covid-19. Com o surgimento da prestação de serviços por meio de aplicativos, não pode ser diferente: o Direito do Trabalho deve acompanhar as evoluções laborais e sociais. Inestimável se faz a importância de construir jurisprudência sólida que abranja a situação dos trabalhadores por plataforma, analisando a realidade em que são inseridos.

Restou comprovado que as empresas possuem total controle do labor oferecido, de forma que incompatibiliza a caracterização de autônomo. A concepção de que os aplicativos oferecem maior liberdade ao trabalhador e diminui o tempo dispendido em serviço necessita ser desmascarada, tendo em vista que não coincide com a realidade de grande parte dos cadastrados.

³⁶ LOUREIRO, Rodrigo. Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas. *Revista Exame*, 04 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/apos-votacao-motoristas-seguem-sem-vinculo-empregaticio-com-uber-e-lyft/>. Acesso em: 22 set. 2021.

Ademais, diante da análise jurisprudencial internacional, nota-se que, em sua grande maioria, acordam que os trabalhadores não são autônomos e o vínculo trabalhista deve ser reconhecido sob pena de estarem os mesmos sendo explorados desproporcionalmente.

Em conclusão, mister se faz inserir junto ao debate do reconhecimento da relação empregatícia, a luta e organização coletiva dos trabalhadores *uberizados*, em articulação com os movimentos sindicais tradicionais e os novos movimentos sociais, para maior proteção de um setor extremamente vulnerável.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmilla Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, [s.l.], v. 34, n. 98, 2020, p. 111-126. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt#>. Acesso em: 22 set. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida - o mosaico da exploração*. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Ygor Leonardo de Sousa. *Uberização do trabalho: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida*. 2019. 42 f. Orientador: Hugo Cavalcanti Melo Filho. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37455>. Acesso em: 22 set. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BORTOLI, Nádia Carrer de Ruman de; PEREIRA, Wander. Uma análise da Rerum Novarum e suas influências no Direito do Trabalho. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 19, n. 4055, ago. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29884>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. *Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília,

DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

COM pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. *BBC News Brasil*, [s.l.], 01 jul. 2020. Disponível em:
<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/com-pandemia-entregadores-de-app-tem-mais-trabalho-menos-renda-e-maior-risco-saude.html>. Acesso em: 22 set. 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Diego. Informalidade supera 50% em 11 estados do país, diz IBGE. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 14 fev. 2020. Disponível em:
<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/02/informalidade-atinge-recorde-em-19-estados-e-no-df-diz-ibge.shtml>. Acesso em: 22. set. 2021.

LOUREIRO, Rodrigo. Uber tem vitória na Califórnia em plebiscito sobre vínculo de motoristas. *Revista Exame*, 04 nov. 2020. Disponível em:
<https://exame.com/tecnologia/apos-votacao-motoristas-seguem-sem-vinculo-empregaticio-com-uber-e-lyft/>. Acesso em: 22 set. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NÚMERO de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 23 abr. de 2020. Disponível em:
<https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/#:~:text=Isso%20fez%20com%20que%20muitos,tamb%C3%A9m%20os%20profissionais%20mais%20qualificados>. Acesso em: 22 set. 2021.

PUTTI, Alexandre. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. *Carta Capital*, [s.l.], 07 maio 2021. Disponível em:
<https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em: 22 set. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti. MEIRELES, Edilton. *A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira*. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho entre dois extremos (reflexões sobre sua instalação). *Informativo da coordenadoria de gestão documental*, Brasília, maio 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

UBER vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. *G1*, [s.l.], 16 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 22 set. 2021.

ZANATTA, Rafael A. R.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.