

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA/MG
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR “JACY DE ASSIS”

RAFAELA TÁBITA FERREIRA MARTINS

A APARENTE CONCEPÇÃO DE AUTONOMIA NO
TRABALHO UBERIZADO: a influência algorítmica na
subordinação velada

UBERLÂNDIA

2023

RAFAELA TÁBITA FERREIRA MARTINS

**A APARENTE CONCEPÇÃO DE AUTONOMIA NO
TRABALHO UBERIZADO: a influência algorítmica na
subordinação velada**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa.

UBERLÂNDIA

2023

**A APARENTE CONCEPÇÃO DE AUTONOMIA NO
TRABALHO UBERIZADO: a influência algorítmica na
subordinação velada**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa.

Uberlândia, __ de _____ de 2023.

Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

Prof. Dr. Humberto Bersani

Mestrando Erick Hitoshi Guimarães Makiya

Uberlândia/MG

2023

RESUMO

A uberização é um processo moderno que prevê um estilo mais informal, flexível e atividade por demanda, ou seja, seria uma consequência da modernização das relações de trabalho. No entanto, a evolução no meio trabalhista não é sinônimo de melhor qualidade de laboração. Essa premissa não se alinha, ainda, quando casamos as questões legais e de direitos do trabalhador com o trabalho informal e autônomo estabelecidos pelas Leis Trabalhistas. A discussão permeia as transformações do trabalho na modernidade em contrapartida aos direitos trabalhistas. Por meio do estudo das formas de trabalho contemporâneo, nota-se a presença de instituições de mercado que vendem uma ideia utópica de “seja seu próprio chefe”, slogan esse que não aduz a realidade dos fatos e oculta o vínculo de subordinação do trabalhador rente a empresa, a qual exerce o poder controlador, fiscalizador e de comando que detém sobre seus “colaboradores”, como os chamam. Dessa forma, busca-se trazer o estudo do ônus que este trabalhador possui em contrapartida ao lucro, sanções e a isenção de responsabilidade na relação de emprego entre empresa e trabalhador.

Palavras-Chave: Uberização; Falsa autonomia; Trabalho contemporâneo; Motoristas de aplicativos; Vínculo empregatício; Algoritmos.

ABSTRACT

Uberization is a modern process that previses a more informal, flexible style and activity on demand, that is to say, would be a consequence of the modernization of labor relations. However, evolution in the labor environment is not synonymous with better quality of work. This premise does not yet align when we combine legal issues and workers' rights with informal and self-employed work established by Labor Laws. The discussion permeates the transformations of work in modernity as a counterpart to labor rights. Through the study of contemporary forms of work, it is observed the presence of market institutions that sell a utopian idea of "be your own boss", a slogan that does not add to the reality of the facts and hides the bond of subordination of the worker to the company, which has the power to control, supervise and command its "collaborators", as they are called. In this way, we seek to bring the study of the burden that this worker has in return for profit, sanctions, and the exemption of responsibility in the employment relationship between company and worker.

Keywords: Uberization; False autonomy; Contemporary work; App drivers; Employment relationship; Algorithms.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. A MODERNIDADE DAS ATIVIDADES LABORAIS	13
<i>1.1 Os desdobramentos sociais do trabalho e seus meios de produção com a revolução tecnológica</i>	<i>13</i>
2. DISTINÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO E O CELETISTA EM DETRIMENTO AO UBERIZADO	14
<i>2.1 O árduo exercício do trabalho uberizado</i>	<i>17</i>
<i>2.2 As proteções legais do trabalhador autônomo</i>	<i>18</i>
<i>2.3 O ônus da falsa autonomia propagada na uberização</i>	<i>19</i>
3. CONTROLE, FISCALIZAÇÃO E COMANDOS VELADOS POR MEIO DOS ALGORITMOS	21
<i>3.1 O poder dos algoritmos</i>	<i>22</i>
<i>3.2 A atual realidade do trabalho embasada nas novas relações de emprego.....</i>	<i>24</i>
4. COMO OS TRIBUNAIS TÊM ACOMPANHADO ESSE ENTRELACE JURÍDICO	27
<i>4.1 Os impactos do reconhecimento de vínculo laboral pelo judiciário no cotidiano dos motoristas de aplicativo</i>	<i>34</i>
<i>4.2 Soluções encontradas por alguns municípios</i>	<i>36</i>
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

Tratar do desenvolvimento da atividade laboral é como desembolar um novelo em que cada puxão é uma evolução social que se inicia e impacta as atividades produtivas.

Não há um momento exato ou enrijecido no tempo que mostre esse “ponto transitório”. É algo gradual, evolutivo e que ganha espaço no momento histórico e necessário da sociedade. A lógica societal leva ao fato rígido de todos os momentos evolutivos, a hierarquia. Há os poucos e influentes que comandam e a massa que é comandada.

Ricardo Antunes nomeia o entrelace da tecnologia nos meios de produção com o operariado de trabalho vivo e trabalho morto¹. E nada mais atual no cenário laboral hoje que a tecnologia constantemente introduzida. O autor ainda apresenta uma narrativa adequada para refletirmos. Alguns autores defendem uma extinção da classe operariada nos moldes do século XIX e XX, mas Antunes apresenta uma perspectiva viva de que essa classe está ativamente presente e longe de desaparecer, conforme ilustra:

“[...] a classe trabalhadora hoje não se restringe somente aos trabalhadores manuais diretos, mas a classe trabalhadora hoje incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho em troca de salário. Mas ela é hoje centralmente composta pelo conjunto de trabalhadores produtivos que são aqueles, lembrando de novo Marx, que **produzem diretamente mais-valia e que participam também diretamente do processo de valorização do capital**. Ela tem o papel central no processo de produção de mais-valia.” (grifo nosso)

A citação de uma classe operariada logo remete aos tempos de Charles Chaplin e seu ícone filme “Tempos Modernos”. Voltado para a produção em esteira e o trabalho em massa dos anos 1930, o ator proporciona em meio a comédia uma importante crítica ao capitalismo e a desumanização do homem. Nesse contexto, em prol do lucro e consumo o trabalhador era submetido a intensas jornadas com atividades mecânicas e repetitivas, sem um propósito reflexivo ou de perspectiva.

Os meios para se obter esse fim lucrativo ainda continua ativo no círculo social, porém, aperfeiçoado com os meios tecnológicos possíveis. Desde a Guerra Fria o contingente populacional voltou-se para o desenvolvimento de novas tecnologias, isto desencadeou uma

¹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e os sentidos do trabalho**. 2 ed. 10. reimpr. ver. e ampl. P. 194 – 195. São Paulo, SP: Boitempo.

transformação nos meios de trabalho e em suas tecnologias disruptivas². Transformações estas que foram aproveitadas pelos detentores da máquina produtiva e pela exploração massiva de trabalhadores.

Os meios tecnológicos utilizados pelos detentores do capital estão recheados de códigos matemáticos, comandos robóticos e algoritmos estruturados para um objetivo mandamental por meio de aplicativos. Empresas como a Uber, 99Pop, Maxim, iFood, UberEats e demais crescentes no mercado são algumas plataformas de aplicativos que modernizaram o modelo empregatício de motoristas, isto, sem nenhuma onerosidade ou vínculo de trabalho com os mesmos, segundo a legislação tardia.

O termo utilizado para descrever os trabalhadores desse tipo de atividade remuneratória é chamado de “uberizado”. A palavra é nova, mas as ideias basais desse modelo já são minuciosamente pensadas antes da denominação.

A uberização é um processo moderno que prevê um estilo mais informal, flexível e por demanda, ou seja, seria uma consequência da modernização das relações de trabalho. No entanto, a evolução no meio trabalhista não é necessariamente sinônimo de qualidade laborativa. Essa premissa não se alinha, ainda, quando casamos as questões legais e de direitos do trabalhador com o trabalho informal e autônomo estabelecido pelas Leis Trabalhistas. Obter uma legislação que abranja todos os setores laborais é um objetivo, porém, a evolução das relações de trabalho ainda estão a frente de nossas leis. Estas devem abraçar essas transformações para proteger o elo mais frágil da relação de trabalho, ainda, ressaltando o trabalhador uberizado, sua previsão legal e simples, recente e enxuta. A especificidade e o detalhamento da nova relação de trabalho, crescente no mercado, é fundamental e necessária.

O termo é uma derivação da empresa Uber, a qual iniciou no ramo de transporte de pessoas, mercadorias e alimentos sem possuir um único veículo automotor. A mesma fornece o aplicativo para os motoristas que procuram uma via de renda em meio ao caos nacional de 12,6% desempregados³. Nessas condições de oferta de mão de obra à mercê das relações de trabalho, a precarização é uma consequência amarga e presente na vida do trabalhador.

A uberização é circundada de ideias “atraentes” de autonomia e liberdade financeira, o que pode trazer enorme alívio e uma via para a promoção de renda a inúmeros brasileiros. Contudo, fato que a mesma está a luz de extrapolar a dignidade humana e meios saudáveis de

² São inovações que atingem significativamente os moldes laborais ao integrarem novas tecnologias, produtos e serviços no mercado (XAVIER; ALVES; SANTOS,2020).

³ Agência Brasil. **IBGE: desemprego cai 1,6 ponto percentual e atinge 12,6%**. Publicado em 30/11/2021 - 11:16 Por Cristina Índio do Brasil.

trabalho, estes conquistados com sangue, vidas e luta. Direitos que não podem ser usurpados unicamente com a justificativa de proporcionar emprego a uma população já debilitada, este fim empregatício não justifica os meios precarizados de trabalho.

O ‘empregador’ da relação entre aplicativo e trabalhador é originário das empresas Unicórnios como a Uber, o Ifood e o 99Pop, as quais requerem do “colaborador”, como estas os chamam, o sacrifício de arcar com todo o ônus de uma relação de trabalho e ceder “o luxo” de requerer as regalias celetistas. Isso consiste em o motorista não estar incluso na participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa, por exemplo, e ainda custear direitos trabalhistas base por não ter seu vínculo empregatício reconhecido (INSS, férias legais, 13º, DSR, abono salarial e adicional de periculosidade).

Mencionamos custear tais direitos, mas não há incentivo brasileiro em ensinar ao trabalhador um organização financeira e orçamentária autônoma. Neste caso entra os descontos que planejam o futuro do trabalhador, o INSS, FGTS e férias remuneratórias, por exemplo. Uma aposentadoria planejada, com um valor mensal destinado a tal, pela escolha do trabalhador não é inserida em sua cultura, muito menos uma reserva emergencial que o mantém por alguns meses para o caso de ser desligado inesperadamente de seu serviço, ou ainda, um descanso necessário em que pode ser abarcado por um mês sem prejudicar a parte financeira. Pois bem, é para isso que o Estado desenvolve tais setores de reserva financeiro destinada ao trabalhador e estabelece regras trabalhistas.

Portanto, tais ramos são essenciais a qualidade de vida humana trabalhadora, tanto que previstas em lei e judicialmente exigível. O não pagamento do FGTS pela empregadora, por exemplo, acarreta em diversas ações trabalhistas diariamente ao sistema judiciário. Por tal razão, a sua exigência contratual se mostra essencial ao bem-estar do trabalhador.

Em uma ideia de balança se visualiza uma simetria dos direitos primordiais do operariado em consonância a parte empoderada da relação de trabalho. Entrelaçada a essa premissa ideológica é necessário se adequar as novas realidades laborativas, em que a figura do empregador não pode se limitar a uma figura humana ou jurídica, mas sim a possibilidade de ser uma inteligência artificial e seus algoritmos de comando.

A flexibilidade, necessidade laboral e a facilidade em estar vinculado laborativamente a uma inteligência artificial é, a cada ano, mais latente. A Uber, por exemplo, apresenta em sua página pública o expresso *marketing* atrativo de “autonomia” em face do motorista, como se observa:

Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar

Quer você dirija apenas algumas horas de vez em quando ou use o app de parceiro com frequência, com o app da Uber é **você que organiza as suas prioridades** e agenda o seu tempo. Dirija em qualquer horário ou dia da semana. Os recursos do app de parceiro ajudarão você a encontrar usuários em tempo real, para que possa receber alertas sobre oportunidades de ganhos nas proximidades.

Dirija apenas quando for conveniente para você. **Sem escritório ou chefe.** Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque **é você quem está no comando.**

Segurança ao volante

Segurança é nossa prioridade. Nossa tecnologia nos permite focar na segurança dos motoristas **parceiros antes, durante e depois de cada viagem.**
⁴ **(grifo nosso)**

A autonomia, aqui, está ligada a uma “liberdade programada”, em que há um limite, diretrizes, condutas e verificação computacional constante do “colaborador” que se vê livre para conduzir suas atividades sem interferências diretas. Porém, indiretamente, utilizando os códigos velados de comando ao aplicativo, está a subordinação, a averiguação da empresa em relação à quantidade de corridas, horas diárias, concessão de bônus, prêmios, descontos, relatórios enviados pelos passageiros e o desligamento do profissional de forma unilateral, sem o algoritmo entender assim, sem aviso ou contraditório.

Segundo a estudiosa Daniela Muradas Reis, a subordinação continuou sempre presente, ela apenas mudou para um “intermediador controlado”:

(...) a tecnologia endereçada aos aplicativos de serviços não revela efetivo rompimento do emprego, mas tão-somente novo revestimento da subordinação. Esse revestimento, apesar de sofisticado - por usar algoritmos como sistema de controle - não resiste a uma análise de conteúdo sem que se perceba, claramente, os velhos elementos de sujeição/subordinação.⁵

⁴ Sítio eletrônico da empresa Uber. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/?exp=70801c&exp_hrc=1&state=jgz19BWYethIbhKHKdC1gqhAxjeQpfxH. Acesso em 21 de dez. de 2022.

⁵ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Damaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

Ainda está presente os velhos e conhecidos donos do capital e os trabalhadores em massa. Entretanto, este, distintamente de décadas passadas, está mais ativamente presente no resultado da mais-valia. Essa linha é consolidada nas palavras de Rodrigo de Lacerda Carelli em seu artigo:

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.⁶

Nessa interpretação abraçamos não somente a empresa Uber, mas diversos outros aplicativos de transporte que utilizam da mão de obra humana para se tornarem rentáveis, porém, desvinculados de quaisquer meios onerosos. Estes ligados a dignidade humana do trabalhador e visto como um custo, um atraso para investidores, na visão empreendedora.

As empresas tem completo exercício de monitoramento dos motoristas, uma tratativa respaldada por um véu de “segurança”. De fato, tal monitoramento é crucial para a segurança de motorista e passageiro, porém a empresa Uber, por exemplo, vai além da dos parâmetros de segurança. A mesma deixa claro em sua página o acompanhamento dos motoristas a todo momento, sendo ainda condição que os levam ao banimento da plataforma:

U-Suporte: atendimento 24 horas

A Uber conta com uma equipe de suporte especializada em segurança, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, que analisa individualmente caso a caso e que pode banir da plataforma usuários ou motoristas que tiverem uma conduta que viole os termos de uso.

U-Avalia: sistema de avaliações

Seu feedback é importante. Levamos muito a sério qualquer registro de comportamento impróprio, tanto por parte dos motoristas parceiros quanto dos usuários. Ambos podem ter sua conta suspensa para proteger a comunidade da Uber.

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

U-Filtro: Detecção de mensagens inapropriadas

Mensagens enviadas no bate-papo do app que possam ser consideradas ofensivas ou que ameacem a integridade de uma pessoa entram automaticamente em um processo de revisão que pode levar à desativação permanente da conta.

U-Ajuda: Checagem de rota

Este recurso identifica paradas longas inesperadas, mudanças de rota e viagens encerradas antes do previsto. Ele automaticamente manda uma mensagem para o motorista e o usuário perguntando se algum suporte é necessário e os direcionam para as ferramentas de segurança disponíveis. O recurso utiliza o poder do GPS e de outros sensores no smartphone para identificar essas situações.⁷

Assim, a pesquisa tem o objetivo de abordar como o chão de fábrica foi substituído pelos aplicativos programados e seus códigos de comando. Esses são estruturados pelo proprietário do capital, que comanda, de uma forma indireta, os operários modernos, motoristas/entregadores. Há ainda todas as características de um vínculo tradicionalmente conhecido, porém, agora disfarçado por números e codificações matemáticas em um aplicativo de trabalho.

O art.3 da Consolidação das Leis Trabalhistas foi deliberada com o condão de abraçar toda e completa atividade laboral que, enquadrada dentro de suas características, seja reconhecido a existência do vínculo. Porém, ela se mostrou obsoleta na atual 4ª Revolução Industrial, o reconhecimento de vínculos moldados por inteligência artificial não é abraçado por ela. Diversas turmas dos Tribunais Superiores e também regionais vêm se posicionando de forma contraditória constantemente, em embates de reconhecimento, ou não, do vínculo laboral entre empresas de aplicativo de transporte e motoristas. A uniformidade de decisões é fundamental para uma segurança jurídica a população e empresas investidoras no país.

Nesse contexto é necessário apontar que a pesquisa tem intuito de levantar julgados, teses e autores que corroboram com a veracidade que se encontra nesse modelo de contratação laboral, que promove, de fato, um vínculo de emprego. Entretanto, é preciso despontar premissas contrárias quanto a essa visão e os impactos que um reconhecimento desse vínculo pode acarretar na economia do país e na vida dos motoristas.

Há um impasse complexo, o que incentiva essa pesquisa no âmbito acadêmico do Direito do Trabalho de forma dedutiva e aplicada. Houve um caminho traçado por uma rápida evolução tecnológica, porém, uma árdua aquisição dos direitos trabalhistas na história. Ainda, há distinções visíveis para intitular um trabalhador de aplicativo como autônomo, o qual teria

⁷ Sítio Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em 21 de dez. de 2022.

as liberdades oferecidas no modelo legal e pela publicidade da empresa, isto, em contrapartida ao uberizado.

1. A MODERNIDADE DAS ATIVIDADES LABORAIS

1.1 OS DESDOBRAMENTOS SOCIAIS DO TRABALHO E SEUS MEIOS DE PRODUÇÃO COM A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

O século XX foi marcado pelo início da tecnologia e da inovação nos modos de produção no mercado. O enlace produtividade e lucro estavam intimamente ligados aos objetivos da sistemática de produção. Os modelos de produção⁸ conhecidos perpassaram sua evolução seguindo esse enlace. O Taylorismo voltava sua ideologia para o foco produtividade, delimitando a quantidade de trabalho e vinculando o trabalhador a realizar uma única tarefa, para assim ser um “especialista” na tal execução. Já o Fordismo, mais voltado para os ideais Norte Americanos, aperfeiçoou o modelo antecessor e introduziu nas industriais o modelo de esteira, permitindo que a única tarefa realizada pelo trabalhador também fosse exercida em um único lugar. Entretanto, esse tipo de produção era realizado em massa, com alta necessidade de estoque e espaço, o que era prejudicado nos casos instáveis da economia e demanda.

Assim, na década de 1970 no Japão, o Toyotismo trouxe enorme evolução em face dos modelos que o antecederam. Com as dificuldades enfrentadas para se recuperar após a Segunda Grande Guerra, o Japão precisava conter gastos e caminhar por vias mais econômicas de produção. Essa via foi encontrada contendo a produção em massa e controlando o uso de matéria prima, ou seja, se produzia em consonância com a demanda, o chamado “*just in time*”. Tal modelo perdura até hoje, absorvendo as necessidades de mercado e a evolução tecnológica mundial.

Nesse caminho evolutivo, isto ressaltando que “evolução” não é necessariamente mudanças positivas, a sociedade direcionou seus meios de produção em face do lucro e da mão de obra. Portanto, essa mudança evolutiva está intrínseca aos olhos de cada indivíduo que é afetado por essa evolução.

⁸ GONÇALVES, Lucas. “Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: conheça os modelos de produção!”. Estratégia Militares. maio de 2022.

É evidente que a tecnologia e suas inovações são fundamentais para o ser humano e suas atividades diárias. Em todos os setores de um Estado o fomento na evolução em pesquisas e tecnologia estão presentes, ainda mais ao ser direcionada a ramos essenciais como a saúde, educação, infraestrutura e claro, no trabalho remunerado. Entretanto, quanto mais distante está a base operariada do empregador, maior a possibilidade de abertura para a precarização do labor exercido por esse empregado.

Isto, pode ser encontrado no exercício laboral inovadores e não regulamentados de motoristas de aplicativos; entregadores individuais; e atividades intermediadas por aplicativos que permitem a “autonomia” pessoal, porém estão sujeitos a sanções em determinados casos. Características estas, que são contraditórias e burlam a regulamentação trabalhista para obter maior lucro sem arcar com suas obrigações como empregadores. A necessidade constante e o crescente número de desempregados no Brasil são fatores chave para a precarização do trabalho.

Ainda, tal cenário se disseminou ainda mais no contexto da pandemia. Milhares de pessoas foram desligadas dos seus empregos e a busca por outras alternativas de renda via aplicativos tornaram-se atraentes. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)⁹, em cinco anos o número de trabalhadores nesse mercado chegou a 72%, ainda mais em se tratando de motoristas de aplicativos e entregadores de mercadorias (motoboys). Essa alternativa também foca em pessoas que não tiveram a oportunidade de evoluir nos estudos, tendo concluído ou não somente até o ensino médio. Assim, nos últimos anos esse mercado informal, precário e exaustivo atraiu a desamparada mão de obra barata e sem alternativas celetistas.

2. DISTINÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO E O CELETISTA EM DETRIMENTO AO UBERIZADO

A máxima propagada em torno do trabalho uberizado é a autonomia de exercer as atividades sem subordinação e com horários flexíveis. Essa mesma premissa é utilizada para embasar os argumentos advindos das empregadoras de que não há vínculo empregatício entre empresa e motorista. Portanto, não há verbas trabalhistas envolvidas.

⁹ Segundo dados do Instituto, a crescente nesse ramo é maioria é de homens pretos ou pardos com menos de 50 anos. Disponível em <<https://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>>.

Para tanto, seguindo a legislação vigente voltada para as relações de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é datada de 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452 no período de Estado Novo. Na década em que nascera não havia como abranger todas as relações de trabalho vigentes e as futuras. Nesse sentido, observado o Princípio da Segurança Jurídica, a CLT estabeleceu critérios-chaves para se vislumbrar a caracterização de uma relação de trabalho positiva. Estas estão esmiuçadas no art. 3º da CLT, o qual discorre sobre os primeiros indícios encontrados em um vínculo empregatício e define que “*empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Nota-se que há expressões-chaves que são fundamentais para a existência e reconhecimento do vínculo.

Importante frisar nessa pesquisa, que não será levantado, de forma detalhada, o § 3º do art. 443 advindo da Reforma Trabalhista, o qual trata do trabalho intermitente. Nessa modalidade, há uma desconsideração de um dos critérios celetistas no que trata da *eventualidade*. Nota-se que nessa relação há todos os demais critérios, incluindo a subordinação e o salário. Entretanto, a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nessa nova modalidade é garantida ao empregado todos os direitos advindos de um contrato celetista de prestação de serviços, porém se levará a contento os períodos alternados em que estiver, de fato, na figura de empregado.

Assim, distinguindo esses pontos presentes na CLT, retornamos o foco ao art. 3º do mesmo livro. Conforme mencionado, a caracterização do vínculo empregatício se constrói com a presença de uma pessoa física que prestar serviços a um (a) empregador (a) sob suas ordens, com horários e dias definidos e receber salário. Dessa forma, nota-se que há um intuito de lucro advindo do trabalho manual, intelectual ou de prestação de serviço em prol da empregadora, ou seja, uma relação de interesse, finalidade e subsistência própria mútuas. A empresa precisa de mão de obra, seja qual for o setor, e o empregado precisa do trabalho para receber em pecúnia e manter seu sustento. Este, é caracterizado como um trabalhador celetista ou contratado, ou seja, o qual está vinculado a um emprego formal/registrado.

Pois bem, ao refletir esses pontos que envolvem a existência de vínculo trabalhista ao empregado uberizado e ao autônomo o mesmo não é reconhecido. Essa temática está sendo um

“*hard case*”¹⁰ no judiciário brasileiro e que vem evoluindo em suas decisões. Para tanto, iremos esclarecer os atributos de uma pessoa física que labora de forma uberizada.

Na perspectiva da empresa que dispõe do aplicativo para os seus “colaboradores” fazerem uso do mesmo, esse motorista é autônomo. Ou seja, ele seria um pequeno empresário, o qual organiza e gerencia sua rotina de trabalho sem qualquer subordinação, eventualmente e obtendo nexos econômico em proveito unicamente próprio e, ainda, assumindo o risco da atividade, conforme nota-se na definição legal:

"Art. 4º Para os efeitos desta lei, considera-se:

[...]

c) trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa."¹¹

Pois bem, o trabalhador uberizado possui características próprias e não definidas em minucias na legislação trabalhista. Entretanto, ele também não pode ser denominado como autônomo. A relação do motorista ora com a empresa está mais entrelaçada com características de contratação em detrimento ao trabalhador autônomo.

O motorista de aplicativo não retira completa renda das corridas que faz tão pouco “alto se pune” por receber uma crítica de um cliente. Existe a não eventualidade, já que este motorista labora para a mesma empresa todos os dias. O autônomo não se dá uma avaliação que pode ocasionar parcial ou completa continuidade dos seus serviços, como ocorre com os motoristas de aplicativos, conforme a pesquisa de campo realizada por Carelli:

“Quanto a carro é que seja um carro novo, 4 portas, ar condicionado, esteja sempre com a manutenção em dia, documentação também tem que estar em dia, você tem que ter o seguro do carro, tem que ter um seguro para passageiro também, que indenize até 50 mil por passageiro. Eles fazem uma pesquisa

¹⁰ Denominada por **R. Dworkin**, é uma expressão utilizada por teóricos do direito para definir casos nos quais se verifica uma **lacuna ou obscuridade** na aplicação da lei ao caso concreto. Não se deve utilizar argumentos de natureza política, mas apenas **argumentos de princípio**.

¹¹ Lei Orgânica da Previdência Social, **nº 3.807** de 26 de agosto de 1960.

social sua, pedem um atestado de antecedentes criminais e a CNH no Detran tem que ser que exerce atividade remunerada. Tratamento aos clientes tem que ser sempre de forma cordial, visando o bem estar do cliente, tem que ter as balinhas. Eles não cobrem não exatamente um vestuário padrão, mas eles cobram que você esteja sempre no mesmo estilo, assim, com uma calça, um sapato ou tênis que não seja muito esportivo. (...)

Sim [se há punição ou advertência pela Uber]. O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar. Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e aí eles dão uma segunda chance pra pessoa. Aí elevam a média pra 4.7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é “demitido” do Uber. Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece, você é parceiro então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e ai se você não seguir o padrão que o cliente exige, que é o cliente que avalia a gente, ai eles não deixam mais você usar o aplicativo.” (p. 186 – 197) **(grifo nosso).**

Em conversa com outro motorista entrevistado o mesmo relata o seu caso, desconhecendo o motivo da advertência recebida e ainda, sem justificativas sobre a conduta errônea que verificaram:

Renato, 34 anos, segundo grau completo: “Chegou uma advertência aqui ontem, mas **eu não entendi o motivo da advertência.** Colocaram falta de profissionalismo, passageiro errado. Eu nunca atendi passageiro errado, todos os meus passageiros são identificados. (...) Falta de profissionalismo, motivo: passageiro errado (Renato). **Que a minha pontuação/avaliação está baixa.** Eu acredito que está baixa por esse motivo (...) Aqui eles falam que se a gente tiver uma pontuação baixa, **a gente pode ser bloqueado.**” p. 188 **(grifo nosso).**

Nesse aspecto, há fortes pontos que levam a distinção de cada modalidade empregatícia apresentada acima. Dessa maneira, não há como definir que um trabalhador uberizado possui liberdades na atividade para ser denominado um trabalhador com autonomia.

2.1 O ÁRDUO EXERCÍCIO DO TRABALHO UBERIZADO

O termo tanto perpetuado nessa pesquisa já é utilizado em diferentes contextos, não apenas no mundo do trabalho. Porém, iremos delimitá-lo ao ambiente trabalhista. A “Uberização” está

entrelaçada a uma economia do compartilhamento, ou seja, de um lado há quem “vende” um serviço e de outro aquele que “compra” essa demanda. Como esses dois setores precisam se comunicar, em sua maioria por meio de aplicativos e pela rede mundial de computadores, estes contraem o distanciamento existente e proporciona a interação entre os componentes que possuem interesses mútuos em um patamar como iguais.

Claro, na prática esse fenômeno se transfigurou em pouco tempo e alterou o equilíbrio da balança entre iguais, a qual inicialmente era a proposta. Esse cenário pode ser melhor visualizado com a chegada da plataforma Uber, a qual influenciou no nome da dinâmica relacional já existente e passou a explicar a relação entre autônomos e contratantes.

O fenômeno da uberização abriu espaço para dois cenários distintos, o fomento de investimentos dessas mesmas instituições no Brasil e a abertura de outra forma de trabalho em um país com grande taxa de desempregados. Por outro lado, a informalidade e a precarização da mão de obra são as principais consequências dessa abertura para a modernidade do trabalho uberizado. Não há uma regulamentação legal desse ramo de trabalho no Direito Trabalhista, já que a sociedade caminha à frente da construção do Direito sobre ela, não há como acompanhar todas as inovações.

Assim, estar vinculado a um aplicativo de direção/entrega como forma de renda se tornou uma das principais fontes de renda de uma grande parcela dos trabalhadores, seja para acrescer a renda familiar, seja para transformá-lo em sua única fonte de salário. Nessa conjectura, esse modelo de negócio foi um caminho para inúmeras pessoas que perderam seu emprego formal no decorrer da pandemia. Em contrapartida, estão as longas horas de exercício da atividade, sem descanso ou direito a intervalo remunerado. A relação do aplicativo com o motorista é pensada como um intermediador, tendo este direito a comissão por cada viagem e sem nenhuma onerosidade em face do trabalhador – bônus sem ônus. Na verdade, todo dispêndio é do motorista, tanto pela manutenção e custo de combustível do veículo de trabalho quanto as intemperes que a ele acontecer, isto sem nenhuma garantia remuneratória.

Esse mesmo cenário também pode ser refletido na relação entre a empresa iFood e os entregadores de mercadorias. A precariedade do setor e a pressão dos comércios alimentícios e de mercadorias para uma entrega rápida pagando pouco é palpável. Não há uma relação entre o fornecedor com o entregador, já que este utilizada sua prestação de serviço por meio do aplicativo. Porém, também não é visto um vínculo de trabalho entre a empresa iFood e o mesmo. Assim, este também possui todo o encargo de manutenção da motocicleta e dos imprevistos sujeitos a qualquer trabalhador sem qualquer garantia trabalhista. Nesse caso, há ainda um fator

de periculosidade, conforme previsão no art. 193 da CLT, pois o uso da motocicleta é meio de trabalho essencial.

Portanto, nota-se que o encanto sobre a promessa de autonomia e rentabilidade está interligada a diversos outros fatores ocultos no exercício da atividade uberizada. É uma importante forma de renda em tempos de crise, porém o Estado tem função democrática e econômica de fomentar oportunidades empregatícias e regulamentar as atividades informais advindas da evolução social, isto conjuntamente com o Direito científico.

2.2 AS PROTEÇÕES LEGAIS DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Distintamente do exercício uberizado e celetista, o trabalhador autônomo é um pequeno empresário que, em sua rotina de trabalho independente e sem qualquer subordinação, retira da atividade econômica em proveito próprio e familiar. Podemos citar diversas profissões essenciais do nosso dia a dia que são exercidas por trabalhador autônomo, como marceneiros, fotógrafo, vendedora de vestuário etc. Esses possuem vasta autonomia para organizar suas atividades profissionais sem subordinação a outrem ou com eventualidade, assumindo o risco da atividade. Tais regulações podem ser encontradas no

Na maioria dos casos, seguindo a normativa prevista em lei¹², há uma abertura para que estes trabalhadores possam se inscrever como Microempreendedor Individual (MEI). Nessas atividades em que não há sócio e o trabalhador não possui garantias trabalhistas e previdenciárias pela autonomia, o MEI é uma ótima via. Criado em 2008 para facilitar a formalização de pessoas que trabalham de maneira autônoma. Seguindo todas as diretrizes do MEI, o empreendedor passa a ter um CNPJ próprio e a possibilidade de emitir notas fiscais, além de ter acesso aos benefícios da Previdência Social, conforme previsto em lei.

As taxas e impostos sobre esse ramo empresarial são baixas e práticas. Há a obrigatoriedade de pagamento de uma única guia anual, além de diversas atividades presentes no rol estabelecido pelo Decreto. É uma ótima via para propor ao autônomo uma garantia futura previdenciária e estar inserido na regularidade trabalhista.

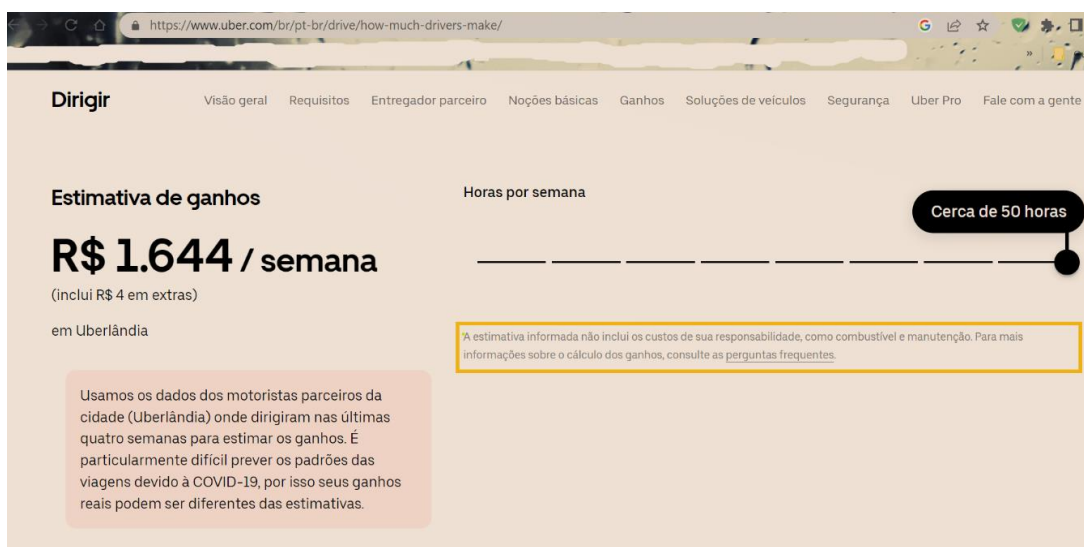
2.3 O ÔNUS DA FALSA AUTONOMIA PROPAGADA NA UBERIZAÇÃO

¹² Lei Complementar nº128, de 19 de dezembro de 2008.

Nota-se que o sopesamento da atividade uberizada em relação a autônoma possui fortes distinções. A exemplo da Uber, o motorista não retira a exclusividade da renda das corridas para si, há uma parte para o aplicativo da empresa. No mesmo caminho, há “punições” para os motoristas que não seguirem as diretrizes da empresa para determinadas situações, como a inacessibilidade ao aplicativo por algumas horas em caso de uma reclamação do passageiro no aplicativo. Isto, sem mencionar da usurpação do Direito ao Contraditório e Ampla Defesa.

Então, é evidente que a falácia que circula na promessa de autonomia e da liberdade sobre a atividade uberizada não é verídica. Assim, apresentada essas perspectivas e as vastas distinções entre o labor autônomo e o uberizado, é notório estabelecer que são atividades profissionais com ônus e bônus bem característico de cada uma, entretanto a atividade uberizada não é provida de garantias ou benefícios legais na atual conjuntura.

Para desenvolver melhor a ideia apresentada, observa-se alguns pontos notórios na página da empresa Uber, vejamos:



13

Proporcionando ênfase e com objetivo de atratividade, as letras em negrito e destacadas demonstram a estimativa de ganhos por semana na cidade de Uberlândia/MG. Nesse valor, é uma ótima opção de renda, até melhor que algumas atividades regulamentadas pela Lei Trabalhista. Porém, no que tange ao ônus é pouco atrativo para o motorista se informar. Esse ganho não está contabilizando toda a manutenção necessária e essencial para realizar as atividades como, combustível, peças do automóvel, desconto das corridas que vão para a

¹³ Página Inicial da Startup Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>.

empresa, penalidades do aplicativo sobre o motorista e seguro do bem. Isto, percebido por uma carga horário de, no mínimo, cinquenta horas semanais.

É claro que a perspectiva de tempo em atividade está relacionada ao ganho. Quanto mais tempo o motorista passar dirigindo é proporcional ao faturamento, porém em que pese esse tempo de trabalho na direção, a plataforma não coloca limites de exercício efetivo, podendo o motorista laborar por horas a fio. Em uma questão de segurança e saúde individual é um risco.

A Lei 13.103 de 2015 regulamenta a regras para motoristas regulamentados, isto ainda não alcançando os motoristas de aplicativo. A referida lei estabelece “que o motorista não pode ultrapassar mais de cinco horas e meia ininterruptas na direção, ficando obrigado a usufruir do descanso ou intervalo intrajornada. Ainda, conforme a lei e a CLT é assegurado ainda onze horas de descanso dentro de um período de 24h.

Nessa perspectiva, ao refletirmos essas regras de segurança aos motoristas registrados, nota-se que a realidade do motorista uberizado é completamente distinta. Além de não haver uma legislação própria vinculada a esses pontos cruciais, o labor dentro desses moldes não é uma preocupação da empresa, haja vista a inércia legal em atribuir essa responsabilidade a ela. Nessa linha, o motorista está sem garantias de participar de direitos da vida cível trabalhista, tais como o INSS, seguro desemprego, FGTS, Descanso Semanal Remunerado, horas extras, intervalo intrajornada, férias remuneradas, décimo terceiro salário, participação nos lucros e resultados, etc. São direitos básicos consolidados no Período Vargas e assegurados pela Carta Constituinte de 1988. Nesse caminho, é como se as vestes do sistema capitalista industrial anterior ao ano de 1930 estivessem ganhando espaço na modernidade, cenário que percebe o trabalhador como um fator produtivo manejado.

3. CONTROLE, FISCALIZAÇÃO E COMANDOS VELADOS POR MEIO DOS ALGORÍTMOS

Instituições como a Uber e o iFood são chamadas de Empresas Unicórnios. Como já se pode imaginar pela nomenclatura, são modelos de negócio raros e já na década de 1990 nasceu a primeira empresa, a Google e posteriormente, o Facebook em 2000. São Startups em que o faturamento ultrapassa um bilhão de dólares e seu foco está voltado para a inovação, tecnologia e foco no cliente¹⁴. Porém, a própria Uber já superou esse valor e está avaliada em mais de 10 bilhões de dólares, o que chamamos de Super Unicórnios.

¹⁴ LEE, Aileen. **Welcome to the unicorn club: learning from billion-dollar startups**. 2013

Essas empresas possuem o intuito de oferecer produtos e serviços disruptivos¹⁵, atentos a demanda dos clientes. Nesse contexto, como o foco é o cliente, os fins para alcançar essa demanda podem ficar à margem do projeto e levar a um contexto de desequilíbrio entre empregador e empregado.

A Uber, assim como demais Startups desenvolvedoras de aplicativos para transporte, está sujeita as intemperes legais de cada país em que está em atividade. O objetivo e análise da empresa estava em ter uma relação neutra e sem laços trabalhistas, objetivando o motorista como um ser autônomo, escapando das verbas obrigatoriamente pagas. Entretanto, essa filosofia inicial não perpetuou pelos códigos estruturantes do aplicativo, tornando-se instrumento interposto de subordinação.

A máquina é desenvolvida a partir de um aglomerado de comandos, estes estruturados por meio de códigos elaborados por desenvolvedores profissionais. No mais, por mais que sejam profissionais proporcionando comandos a uma máquina, são seres pensantes e capazes de estruturar um aplicativo, como a Uber, voltado para uma finalidade estruturada. A capacidade de levantar dados e armazená-los em um aglomerado de interesses, ou seja, um filtro que seleciona os interesses da empresa para cada situação desenvolvida.

3.1 O PODER DOS ALGORITMOS

Uma das críticas a empresa registrada foi divulgada no final de 2021 pelo jornal *The Intercept*, o qual lançou que as patentes da Uber divulgam testes para identificar motoristas que consideram “perigosos” por um conjunto de informações absorvidas, com a promessa de trazer “mais segurança”. Nessa intenção, há um questionamento, como que a segurança programada – codificada -, construída por humanos pode levantar dados capturados por celular e, dessa forma, concluir que um motorista possui comportamento perigoso? Especialistas alertam que esse feito pode reforçar preconceitos, desigualdades e ainda, não proporcionar o devido processo legal para que se possa elaborar o contraditório desse resultado estimado.

Os algoritmos são um conjunto de códigos computacionais que, em conjunto, resultam em um comando, uma “receita”, as instruções que aquele emaranhado de códigos matemáticos deve obedecer para se chegar a uma finalidade almejada/comandada. Em sentido mais técnico, pode-se definir como:

¹⁵ PICKERT, Lorena. **Unicórnios Brasileiros: conheça as startups avaliadas em US\$1 bilhão.**

Informalmente, um algoritmo consiste em um procedimento computacional bem definido que absorve dados, ou um conjunto de dados, na forma de input e produz dados ou um conjunto de dados, na forma de output. Um algoritmo é, portanto, uma sequência de passos computacionais que transformam o input no output. Podemos visualizar um algoritmo também como ferramenta para solução de problemas computacionais detalhadamente especificados. O estabelecimento do problema expressa em termos genéricos a relação input/output desejada. O algoritmo descreve o procedimento computacional específico para o alcance dessa relação input/output.¹⁶

A inteligência artificial é, de forma simplória, o conjunto de informações levantadas que se correlacionam, dessa forma, se chega a outra conclusão. Uma associação nessa pesquisa é a correlação de avaliações realizadas pelos passageiros com o “sotaque carregado”¹⁷ do motorista, correspondendo, dessa maneira, a uma “baixa qualidade” do serviço. Em algumas áreas essa correlação é perfeitamente utilizada, mas em um cenário em que está interligado diversas pessoas, com culturas e personalidades distintas, como a miscigenação brasileira, não há como essa conclusão ser levada como absoluta.

Ainda, para levantar o poder da tecnologia perante aos motoristas, a referida empresa e suas patentes utilizam de monitoramento dos motoristas para levantar informações de seus telefones (câmera; dados), coligada com sua capacidade de dirigir. Ainda, o monitoramento rastreia os movimentos de seus olhos, cabeça e também o estado comportamental para concluir um relatório de periculosidade desse motorista dentro da empresa. Essa “liberdade” da empresa não é informada para aqueles que são monitorados, e isso deve ser alterado. (WILLIAMS, Jamie. 2021).

Como essa tecnologia o vício está ao armazenar informações pré-determinadas e reproduzir os preconceitos dos passageiros e dos próprios desenvolvedores, haja vista que o relatório enviado a empresa advém da percepção dos passageiros. Isto, é fato, que o preconceito é perpetuado por indivíduos dentro do convívio social.

Nesse contexto, nota-se a extensa capacidade de monitoramento e controle significativo sobre os motoristas, o que permite expandir a verificação desse monitoramento e, conseqüente existência de subordinação por esse monitoramento. No Reino Unido, a Suprema Corte

¹⁶ COMERN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. **Introduction to Algorithms**. 3ª edição. Cambridge, 2009, p.5. Tradução: “Elisa Guimarães Brandão Pires – Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 2019. p.155”.

¹⁷ LIN, Belle. **Patentes da Uber revelam testes com algoritmos para identificar motoristas “perigosos”**. The Intercept_Brasil. novembro de 2021.

trabalhista britânica decidiu que a empresa exercia controle sobre os motoristas e assim, descaracteriza a autonomia¹⁸.

No Brasil, a perícia no algoritmo do aplicativo já foi requerida em primeira instância trabalhista. No Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1) do Rio de Janeiro, negou recurso da empresa e caminhou no entendimento do Tribunal *a quo* para verificar se há ou não vínculo empregatício¹⁹. Até o momento não houve uma decisão definitiva sobre o caso.

3.2 A NOVA REALIDADE DO TRABALHO CALCADA NAS NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As tradicionais formas de produção e trabalho sofreram uma intensa reviravolta com a Guerra Fria e a corrida tecnológica, porém, ganhou ainda mais espaço no atual século. Esse paralelismo inovador de formas de trabalho, um marco contextual na Revolução Industrial e, posteriormente, o aglomerado de novas tecnologias revolucionárias, podem ser bem explicadas por Gustavo Gauthier, ao afirmar que:

Atualmente existe um exército industrial de reserva composto por trabalhadores tipicamente desempregados, mas também por trabalhadores "desempregados" que não se encontram, ou nunca se encontraram, enquadrados em uma relação de emprego clássico, mas que estão dispostos a trabalhar e assim o fazem, crescentemente, sob formas independentes. À diferença do exército de reserva de Marx, o atual exército de reserva possui níveis de qualificação superiores e se encontra equipado com computadores, telefones inteligentes e uma conexão à internet e graças aos quais trabalham. O paralelismo também é válido no que diz respeito ao fato de que o excedente de trabalho não utilizado total ou parcialmente na rede, que serve de reserva de trabalho potencialmente utilizável, atua como poderoso regulador do salário ou renda recebida por esses trabalhadores e sobre a forma de fixação o preço do trabalho nos leilões virtuais.²⁰

¹⁸ “Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido”. Portal G1; 16 de março de 2021.

¹⁹ TST - ROT: 01035194120205010000, Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 09/09/2021.

²⁰ GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías em el mundo del trabajo**. 2016. p. 227-244; Tradução: “Elisa Guimarães Brandão Pires – Programa de Pós-Graduação em Direito. Belo Horizonte. 2019”.

O princípio da Uber inicialmente propunha compartilhar bens, diminuir custos e prover os serviços que os clientes buscam, porém, “as empresas viram nessa ideia a oportunidade de criar uma nova forma de trabalho, precarizado e sem regulamentação.”²¹ (CALVO, Adriana. 2021). Segundo a Mestre e Doutora em Direito do Trabalho, a CLT é um importante marco de segurança jurídica aos trabalhadores, porém de um momento histórico anterior. As relações e o modo de trabalho não são as mesmas, constantemente essas relações estão se transformando e a CLT não está acompanhando na mesma velocidade.

O presidente da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil em São Paulo (OAB-SP) e professor da Universidade de São Paulo (USP), Jorge Pinheiro Castelo, afirma que verifica, aos olhos do Direito, que há esse vínculo entre as empresas de aplicativo e os motoristas, “*existe uma confusão entre o conceito de economia compartilhada e de compartilhamento de pessoas. A primeira é o compartilhamento de bens, como imóveis, no caso do Airbnb, ou bicicletas, patinetes. Outra coisa é o compartilhamento de pessoas, que está relacionado à exploração do trabalho humano pelos gestores dos aplicativos*”.²²

A negativa de vínculo advém de uma estrutura rígida e conhecida por moldes de trabalhos comuns, conectados por Pessoa Jurídica ou Pessoa Física em face do trabalhador. O que há “*é uma falta de aproximação doutrinária e jurisprudencial dos elementos característicos do contrato de emprego clássico e os existentes na gig economy.*” (JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa, 2021. p. 49). Tem-se como *Gig Economy* atividades desenvolvidas por meios telemáticos, ou seja, poderiam ser caracterizados como pessoas da categoria dos teletrabalhos²³.

O autor ainda pondera, que “*as regras para se definir a existência de subordinação jurídica entre trabalhador e contratante foram traçadas para outra espécie de relação, vale dizer, tradicional e calcada no contato direto entre empresa e empregado. Nesta linha, elas demandam atualizações, com respeito à nova realidade do trabalho.*” (JUNIOR, Francisco. p.50)

Essa nova realidade ainda possui uma hierarquia e os detentores do poder, algo que não se altera em um capitalismo moderno, nesse mesmo caminho, também ainda perdura a

²¹ GIOVANAS, Daniel. “**Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: O algoritmo é o novo capataz**”. Brasil de Fato. São Paulo. Abril de 2021.

²² CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida**. São Paulo: LTr, 2017. p. 79.

²³ JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. **Contratos de Emprego Relacionados com a Gig Economy**. Cap.III. p. 49; 2019.

precarização das atividades, porém, agora, em um cenário em que o controle passa a operar por meio de comandos algoritmos. A estrutura comando e comandado não houve modificação, ela somente foi velada em um comando codificado ligado ao aplicativo em que exerce as mesmas atividades de comando, fiscalização, supervisão e direção da empregadora, porém de uma forma estruturalmente tecnológica:

O taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos. (CARELLI, Rodrigo de Lacerda. 2017)

No caso dos aplicativos de transporte, a atividade é direcionada para fatores ligados ao funcionamento da dinâmica do transporte, com as solicitações de corridas, as taxas de aceitação e de cancelamento de corridas, as tarifas dinâmicas, os prêmios e incentivos, as avaliações de desempenho e das penalidades aplicadas em caso de inobservância do regulamento informado.

No comento de algumas situações podemos trazer a questão da distribuição de corridas, em que se utiliza da geolocalização, para ativar o motorista que estiver mais próximo geograficamente do passageiro e realizar a corrida. Nesse sentido, o algoritmo é incumbido de informar o motorista da solicitação do passageiro, inexistindo relação de pessoalidade entre estas partes.

A Startup utiliza de determinados atrativos e penalidades para garantir que os motoristas aceitarão as solicitações de corridas a eles endereçadas. Nessa narrativa, são fixadas taxas de aceitação e de cancelamento de corridas, cuja inobservância ocasiona penalidades de suspensão ou de desligamento do motorista da plataforma. São moldes estipulados para delimitar a liberdade de escolha dos motoristas quanto aos passageiros que irão atender, aos trajetos que percorrerão e às regiões de deslocamento.

Acrescentado a isso, ainda são oferecidos prêmios ao atingirem determinado número de corridas ou ainda, para chegarem à quantidade de horas de ativação no aplicativo em determinados horários, como em horários de pico, feriados e eventos reconhecidos com o intuito de motivar os motoristas a se dedicarem ao trabalho.

Para a garantir a qualidade do serviço as empresas possuem estratégias para que os “colaboradores” não atinjam os patamares mínimos de desempenho, ou seja, poucas estrelas, isto é fomento para a manutenção do cadastro dos motoristas nas plataformas. Caso os objetivos

algorítmicos não sejam atingidos o motorista é penalizado, podendo ser advertido, suspenso ou desligado do aplicativo por decisão algorítmica e sem direito a contraditório.

A programação e reprogramação algorítmica depende exclusivamente da vontade e dos objetivos dos provedores das plataformas, e, por exercer efetivo controle sobre o trabalho dos motoristas, expressa nova faceta da subordinação jurídica:

Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo. (CARELLI, Rodrigo.2017. p.22)

O ápice lucrativo promove, dentre outros pilares, o máximo da mão de obra subordinada, conforme alinha Marx, “*no contexto da fábrica, os capitalistas procuram aumentar seus lucros mediante o incremento da extração de mais-valor dos trabalhadores*”²⁴. Como não extrair essa máxima lucrativa se retirando dos ônus da manutenção de direitos trabalhistas ao passar as características desse vínculo empregatício de subordinação para a codificação.

Dessa maneira, nota-se que os pilares identificadores da existência de um vínculo entre empregador e empregado estabelecido pelo art. 3º da CLT devem ser enquadrados nos novos modelos de trabalho, não permanecendo na rigidez dos velhos moldes da Revolução Industrial.

4. COMO OS TRIBUNAIS TÊM ACOMPANHADO ESSE ENTRELACE JURÍDICO

O cenário de lide entre motoristas e a empresa Uber tem tomado mais destaque nesses últimos anos. Em outros países a temática do reconhecimento de vínculo empregatício tomou rumos inesperados, como no mencionado Reino Unido em que a empresa concedeu direitos trabalhistas a todos os seus motoristas²⁵. Em um todo, a Uber é a empresa que mais tem se destacado nas demandas judiciais por esse reconhecimento, porém a outras que seguem o mesmo desenrolar, como a 99, Cabify, iFood, Loggi e Rappi. São ações que, em sua maioria,

²⁴ WOODCOCK, Jamie. **O panóptico algorítmico da Deliceroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. p. 25. Set 2020. Editora Boi Tempo.

²⁵ Notícia G1: **Após perder batalha judicial, a empresa Uber irá regularizar os direitos trabalhistas de mais de 70 mil motoristas**. 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 19 de dez 2022.

pleiteiam o reconhecimento de relação de emprego²⁶. Porém, por seu uma temática da Revolução Digital, inovadora para os tribunais trabalhistas, ainda causa opiniões distintas.

No que tange o entendimento de subordinação por meio dos algoritmos, alguns países pedem a análise²⁷ e perícia para comprovar essa realidade, porém a Uber argumenta que seria uma informação sigilosa, o que contraria a Lei de Propriedade Industrial e patentes (Lei 9.279/96). O Brasil está seguindo essa linha, haja vista o sopesamento entre os direitos individuais e os coletivos que compõem uma massa trabalhista. Conforme decisão supracitada, o TST segue nesse entendimento analítico e técnico em face do Recurso Ordinário nos autos de nº. 01035194120205010000.

Outras decisões ainda reforçam esse caminho, como o posicionamento da 7ª turma do TRT da 1ª região nos autos de nº 0100853-94.2019.5.01.0067, o qual deu provimento ao recurso ordinário de uma motorista e reconheceu o vínculo empregatício por vislumbrar uma relação de subordinação caracterizada pelo controle, fiscalização e comando por meio da programação algorítmica, vejamos na ementa:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas

²⁶ Notícia InfoMoney: **TST começa a julgar vínculo empregatício entre Uber e motoristas no Brasil**. Disponível em: [https://www.infomoney.com.br/carreira/tst-comeca-a-julgar-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motoristas-no-brasil/#:~:text=%E2%80%9CN%C3%A3o%20h%C3%A1%20que%20se%20cogitar,CLT%20\(veja%20mais%20abaixo\)](https://www.infomoney.com.br/carreira/tst-comeca-a-julgar-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motoristas-no-brasil/#:~:text=%E2%80%9CN%C3%A3o%20h%C3%A1%20que%20se%20cogitar,CLT%20(veja%20mais%20abaixo).). Acesso em 19 de dez de 2022.

²⁷ Notícia Poder 360: **Espanha e ex-motoristas da Uber querem abrir os algoritmos**. Na Europa, sindicatos lutam para conhecer os programas de inteligência usados por empresas de aplicativos. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/futuro-indicativo/espanha-e-ex-motoristas-da-uber-querem-abrir-os-algoritmos/#:~:text=Os%20algoritmos%20s%C3%A3o%20as%20fun%C3%A7%C3%B5es,a%20meia%20hora%20de%20dist%C3%A2ncia>. Acesso em 19 de dez de 2022.

estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. (CONJUR.COM.BR)

A desembargadora relatora Carina Rodrigues Bicalho encaminhou seu voto afirmando que *“a transformação da realidade social trouxe a expansão do conceito e do alcance da subordinação”*. A relatora acrescentou ainda, que devido a tecnologia aplicada, os meios telemáticos de fiscalização permitem um controle tão ou mais eficiente e intenso quanto o promovido por meio presencial:

"Em resumo, o que Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Realiza, pois, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo."

Além disso, a desembargadora afirmou que existe a configuração da pessoalidade, já que a Uber exige que a atividade seja prestada exclusivamente pela trabalhadora que apresentou seus dados a plataforma. Não obstante, a digníssima magistrada colocou outro ponto evidente sobre o vínculo, *“a não-eventualidade como pressuposto fático jurídico da relação de emprego emerge quando o trabalho é prestado em caráter permanente, independentemente de sua jornada ser rígida ou flexível”*.

Outro ponto a acrescentar e destacado pela magistrada foi a onerosidade. Para a digníssima, o pagamento realizado pela Uber ao motorista configura salário por obra ou serviço *“modalidade de salário variável constituído por um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada”*, afirma.

Nesse sentido, a magistrada comprovou e vislumbrou a existência de todos os elementos da relação de emprego, reconhecendo o vínculo da empresa com a motorista.

Embasou seu voto ainda, nas características na previsão legal da Lei nº 12.551/2011, mais precisamente o art. 6º da referida regra, vejamos:

“Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Outra decisão abriu precedente inédito em prol ao reconhecimento de vínculo, em que o TST reconheceu o vínculo empregatício de um motorista de aplicativo neste ano de 2022, verifica-se na ementa:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS

CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. [...]

(Autos nº Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 100353-02.2017.5.01.0066. Ministro Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022).

O acórdão salientou que existe a necessidade de reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, o que é inovação para as tradicionais relações conhecidas no controle de pactuação empregatícia. A utilização de plataformas, aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados regidos por sofisticadas empresas possuem condições de transformar os meios de arregimentação de mão de obras por meio desses aplicativos com a era da Revolução Tecnológica.

Entretanto, como destacamos, é um caso complexo, inovador e que leva em reflexão os impactos práticos e econômicos desse reconhecimento. Assim, o TST, em sentido contrário, manteve rejeição de vínculo de emprego de motorista da Uber em recurso pelo autor. O ministro relator Ives Gandra Martins observou “*que as novas formas de trabalho e a incorporação de tecnologias digitais estão provocando profunda transformação no Direito do Trabalho, mas ainda carecem de regulamentação específica. Por isso, é preciso distingui-los dos casos típicos de fraude à relação de emprego*”. A temática ainda é objeto de divergência das turmas do TST tendo a 4ª, 5ª e 8ª turmas se posicionando contrariamente ao reconhecimento empregatício entre empresas de transporte por aplicativos e motoristas. Porém, há precedente da 3ª turma caminhando para o reconhecimento de elementos que levam as partes terem sim vínculo de emprego.

Nessa linha, segue os pontos da ementa da rediscussão do agravo de instrumentos em recurso de revista pleiteada pelo autor da demanda:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica

da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a "Uber Brasil Tecnologia Ltda.") e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de

motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo.

Agravo de instrumento desprovido.

(PROCESSO N° TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. 4ª TURMA. Ministro Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho. Publicado em 02 de dezembro de 2022).

No caminho jurisprudencial do reconhecimento do vínculo, a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu por unanimidade o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda²⁸ em relatoria do desembargador Manoel Carlos Toledo Filho. Em peça inaugural, o trabalhador afirmou que sua rotina de trabalho caracterizava no tradicional trabalho celetista. Alegou que lhe era exigido a utilização de um carro com condições mínimas de conforto (vidro elétrico, ar-condicionado, direção hidráulica) e de um aparelho celular de ponta, com internet de 5G, além de vestimentas específicas, mais trajadas.

Em tese, a reclamação ainda trouxe que, o motorista era submetido a avaliação constante de desempenho, além de ser exigido pontuação mínima apta a propiciar seu desligamento sem direito de defesa. Além disso, é a empresa que fixa o preço dos serviços e o desconto, em cada corrida, para a empresa, alterando essa porcentagem ser qualquer consulta ao motorista. E por fim, alegou que a jornada de trabalho constante, sem descanso e intervalos, era estimulada pelo aplicativo, com premiações, bônus e integralidade do valor de algumas corridas, incentivo esse até em finais de semana e feriados.

O relator em questão se posicionou no sentido de que, para esse trabalhador ser classificado legalmente como autônomo, a conjunto de sua laboração deve estar além da mera liberdade na organização de seu horário, pois “*o trabalhador autônomo, a rigor, é aquele que depende somente de si mesmo em todos os aspectos de seu labor cotidiano, ou, quando não em todos, ao menos naqueles que se revelem os mais relevantes, notadamente o controle efetivo e integral tanto da sua rotina de labor quanto do valor da remuneração que aquela virtualmente lhe propicie*”, afirma o relator.

²⁸ TRT15. 4ª Câmara reconhece relação de emprego entre motorista e Uber. Jun. de 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/4a-camara-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em 19 de dez de 2022.

No caso dos motoristas de aplicativo, a liberdade ou autonomia do motorista não chega a essa amplitude, já que ele poderia ser descredenciado pela recusa de viagens, bem como pela não aferição de pontuação mínima aceitável, além de não definir o preço do seu próprio serviço, o que era estabelecido pela empresa.²⁹

4.1 OS IMPACTOS DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL PELO JUDICIÁRIO NO COTIDIANO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

A crescente inovação dos meios de locomoção possui limites em se tratando de segurança e regulamentação estatal. A gestão pública tem a finalidade de organizar e averiguar se esses mecanismos funcionam de maneira correta. Ela ainda direciona para que os novos mecanismos estejam adequados ao mercado e na interação com a sociedade, harmonizado a Lei Maior do país, conforme salienta Daniel Sarmento:

É certo que o princípio da livre iniciativa não ostenta caráter absoluto e incondicional na ordem constitucional brasileira. Afinal, a Constituição de 88 está longe de consagrar um modelo econômico libertário, à moda do *laissez-faire* do século XIX, como se percebe de outros fundamentos, objetivos e princípios também contemplados no seu art. 170 – e.g., “valorização trabalho humano”, “existência digna”, “justiça social”, “função social da propriedade”, “defesa do meio ambiente”, “redução das desigualdades regionais e sociais”. Nossa Constituição legitima a intervenção estatal na economia não apenas para corrigir as chamadas “falhas do mercado”, como também para promover outros objetivos fundamentais, como a igualdade substantiva e da justiça social, como expõe. (2015 p. 07-08)

A competência de regulamentar tal iniciativa privada no país, que afeta significativamente um setor legislar concorrentemente³⁰ com os demais entes, é o transporte. Nesse sentido, conforme os aplicativos de transporte ganharam espaço no cotidiano brasileiro, e no poder está Legislativo a faculdade de regulamentar a crescente Uber e empresas correlatas, conferindo assim, regras que beneficiam o Estado, mas expulsa o empreendedorismo.

De fato, o que se procura ao investir em uma país é a segurança legal que este aufere, os incentivos fiscais e de empreendedorismo, além de uma mão de obra mais barata. Como o

²⁹ TRT15. 4ª Câmara reconhece relação de emprego entre motorista e Uber. Jun. de 2022. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2022/4a-camara-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em 19 de dez de 2022.

³⁰ Art. XXIV da Constituição Federativa do Brasil de 1988.

transporte de pessoas e serviços por meio de aplicativos é uma inovação legal, não há uma jurisprudência consolidada sobre o assunto, tão pouco regimento tributário específico para tal.

Há uma necessidade de regulamentação, isso é evidente, porém a realidade dos impactos dessa regulamentação no setor social e dos diversos motoristas, nos moldes das diretrizes trabalhistas já conhecidas, podem não ser uma das melhores assertivas. É notório que as medidas regulamentadoras voltadas para o fisco, taxas, impostos e de segurança acarretarão em resultados positivos em alguns aspectos e negativos em outros. Entretanto, o fator econômico deve ser levado em consideração, pois garante a movimentação interna e externa da economia e tal medida visa aperfeiçoar os pontos dificultosos, mas sem prejudicar a economia no País.

Diversas tentativas de legislar sobre a regulamentação do transporte individual de pessoas estão em tramitação, como o Projeto de Lei nº 1471/22³¹, que modifica trechos da Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587/2012), que prevê a mobilidade individual por aplicativos de transporte privado (Art. 4º, inciso X).

Nesse sentido, a adição de novas taxas, conforme o projeto de lei, uma base salarial, novos requisitos automotivos, aplicação das leis celetistas ao caso concreto, talvez não seja o melhor caminho. De fato, é necessária uma regulamentação, porém utilizar dos mesmos parâmetros celetistas para essa nova modalidade, também pode não ser o melhor caminho.

No auge pandêmico diversas empresas não tiveram como manter seus funcionários e o país não conseguia abrir portas de novos empregos para abraçar o crescente número de desempregados. Trabalhar como entregador pelo iFood ou motorista para a Uber ou a 99 estava ao alcance de várias pessoas. São mais de 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos no Brasil, segundo o Ipea. Como implementar, de forma onerosa, regras e leis trabalhistas celetistas a empresas que remuneram essa quantidade de brasileiros. É necessário chegar a um equilíbrio de bônus e ônus aos trabalhadores e as empresas de aplicativo de transporte.

Como segue a linha da 3ª Turma do TRT-3 que o eventual reconhecimento de vínculo de trabalho levaria a uma inviabilidade do negócio no país, por deixar de ser economicamente viável, já que foi pensado em uma linha de custo, e, portanto, fadado à quebra:

³¹ Iniciativa de deputados da Câmara visa ficar um salário mínimo aos motoristas a ser pago pela empresa. Ainda está em discussão. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/#:~:text=O%20Projeto%20de%20Lei%201471,tramita%20na%20C%C3%A2mara%20dos%20Deputados>. 19 de dez de 2022.

Não precisa ser um, “expert” para compreender que se houvesse, efetivamente, a obrigatoriedade do pagamento de férias + 1/3, 13º salário, RSR, horas extras, adicional noturno e FGTS (parcelas típicas da relação empregatícia), mais a carga tributária incidente sobre a folha de pagamento, o faturamento bruto já não seria suficiente para cobrir todas estas despesas, provocando um desequilíbrio negocial.³²

A livre concorrência e o fomento econômico são primordiais, entretanto essa liberdade não pode vir acompanhada de abusos e de exercício ilimitado. A mão estatal deve atuar para regular novos empreendimentos e iniciativas privadas no país, para tanto, trazemos a exposição de Clayton M. Chistensen e Michael E. Raynor (2003) os quais afirmam que:

As inovações disruptivas são aquelas que permitem a entrada de novos participantes no mercado, a partir de soluções relativamente simples. A introdução de tais inovações abre as portas para que essas passem à frente de empresas já consolidadas e mesmo líderes em seus setores.³³

A Uber segue nessa narrativa, perpetuou seu mercado à frente dos tão conhecidos transporte por táxi, o qual teve sua regulamentação instaurada com diversos parâmetros. Pela onerosidade desse meio de locomoção, logo surgiu a oportunidade para novos empreendimentos a fim de sanar a necessidade de clientes, transporte por aplicativo.

Portanto, a forte exigência envolvendo a taxaço, impostos e onerosidades celetistas podem desestimular o empreendimento a perpetuar no país, mas isso não é fator para deixar a livre mercê os trabalhadores da área. É necessário pesquisa e consenso para delimitar regras a ambas as partes envolvidas.

4.2 SOLUÇÕES ENCONTRADAS POR ALGUNS MUNICÍPIOS

A Cooperativa de Transporte de Araraguara (SP), a Coomappa, desenvolveu aplicativo voltado para os motoristas da cidade em que repassa 95% do valor das corridas ao motorista. Chamado de Bibi Mob, o aplicativo é uma criação própria e foi uma das soluções para a alta taxa de desconto das corridas arrebatada pelas empresas de aplicativo de transporte.

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª. Região). Terceira Turma. **Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012**. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 jun. 2018, p. 7.

³³ Citado por Neto e Freitas (2016, pág. 79).

Araraquara cria app de corrida que repassa ao motorista 95% do valor da corrida

Empresas como a Uber chegam a repassar cerca de 60% do valor da corrida

© Publicado: 01 Fevereiro, 2022 - 11h58 | Última modificação: 01 Fevereiro, 2022 - 12h00

Escrito por: Redação CUT

Outro destaque advém do empreendedor Sergio Brito, de Araxá/MG, o qual desenvolveu o aplicativo Te Levo Mobile voltado para a cidade em que reside. Nele o empreendedor cobra uma rentabilidade de 12% sobre o valor das corridas e ainda proporciona um diferencial humano: a oferta de um lanche da tarde em um espaço onde os motoristas podem parar e descansar.

Te Levo Mobile: app de transporte nasce das mãos de ex-morador de rua e chef de cozinha

Isabel Butcher | 15/06/22 09:30



São alternativas menos lucrativas para as grandes empresas de transporte de aplicativos no país, porém retrata que um dos principais atrativos desses novos aplicativos municipais é a

comunicação com as necessidades dos motoristas e uma melhor qualidade de trabalho dos mesmos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante toda a análise levantada, os pontos controvertidos da legislação trabalhista atual em contrapartida a revolução tecnológica, somados aos impactos e poderes dos algoritmos nos aplicativos de transporte, é possível constatar o quanto tal inovação impacta da relação de trabalho. Os Tribunais e juristas, em sua maioria, não estão preparados tecnicamente para desenvolverem a conexão adequada entre a subordinação velado sobre os códigos de comando em um aplicativo. Tão pouco possuem uma base de instrumentos normativos legais que possam acompanhar essa evolução, portanto, é necessário se adequar, evoluir conforme os meios de produção e trabalho se transformam por meio da tecnologia.

No mesmo sentido, abrir as portas para possibilitar que técnicos, analistas, profissionais voltados a tecnologia de programação possam estar presentes nessa relação de descobertas. A Consolidação das Leis do Trabalho possui origem em um cenário crítico em proteção e segurança jurídica do trabalhador, o qual é o polo mais frágil da relação.

Há de um lado os detentores do capital, da influência, da tecnologia de ponta para investir em pesquisas e alavancar suas empresas, serviços e produção, objetivando o lucro. De outro, há os demais indivíduos que possuem somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração em face dos segundos pelos primeiros não se alterou no decorrer dos séculos.

A crítica de Marx ao sistema capitalista ainda é viva, a teoria seria de que o sistema estaria fadado ao fracasso pela intensa exploração da mão de obra e insaciabilidade de riquezas³⁴. De fato, um dos fatores que perpetua o espaço de outros aplicativos de transporte em detrimento da tão grandiosa Uber é a relação que a mesma tem com o motorista. Não há uma comunicação eficiente para sanar demandas entre motoristas e passageiros, ficando aquele à mercê de relatórios independentes e individuais apenas dos passageiros. Não há contraditório.

Ainda, a lógica algorítmica sobre esses aplicativos ainda é nova e desconhecida pelas regras trabalhistas, a fim de regulamentar uma jurisprudência consolidada sobre a subordinação e reconhecimento empregatício. É necessário mais estudo e abertura para ampliar a tão tradicional e rígida visão de relação de trabalho. Esse cenário tem se tornado amplo por diversos

³⁴ ELSTER, John. **Marx, hoje**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

modelos de produção e prestação de serviço, ultrapassando o conhecido modelo Industrial de patrão e empregado como pessoas físicas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviço na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011. pp. 2013.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

HARVEY, D. **A condição Pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

PINKER, Steven. **O novo Iluminismo: em defesa da razão, da ciência e do humanismo**. 5ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v.70, p.119 - 129, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização no processo do trabalho - legitimidade - condenação solidária ou subsidiária e intervenção de terceiros: implicações**. Síntese Trabalhista, p.9 - 19, 2000.