



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO**

SABRINA FRANCO DOS SANTOS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A DIVERGÊNCIA QUANTO À EXISTÊNCIA
DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

**SOUSA-PB
2023**

SABRINA FRANCO DOS SANTOS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A DIVERGÊNCIA QUANTO À EXISTÊNCIA
DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento aos requisitos necessários para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Mstr. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

SOUSA-PB

2023

S237u Santos, Sabrina Franco dos.
A uberização do trabalho e a divergência quanto à existência de vínculo empregatício: uma análise à luz do artigo 3º da CLT / Sabrina Franco dos Santos. – Sousa, 2023.
54 f.

Mono (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2023.
"Orientação: Prof. Me. Eduardo Jorge Pereira de Oliveira".
Referências.

1. Direito do Trabalho. 2. Uberização. 3. Relação de Emprego.
4. Divergência Jurisprudencial. I. Oliveira, Eduardo Jorge Pereira de. II. Título.

CDU 349.2(043)

SABRINA FRANCO DOS SANTOS

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E A DIVERGÊNCIA QUANTO À EXISTÊNCIA
DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento aos requisitos necessários para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Mstr. Eduardo Jorge Pereira Oliveira

Aprovado em: 07/02/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mstr. Eduardo Jorge Pereira Oliveira

Prof. Mstr. Maria do Carmo Elida Dantas Pereira

Prof. Mstr. Anderson Henrique Vieira

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me guiado e sustentado durante toda a trajetória acadêmica e pela gratificante oportunidade de vivenciar esse momento, que significa a realização de um sonho, não só meu, mas também da minha família.

Aos meus pais, Elisa Gomes Franco dos Santos e Sebastião Alcides dos Santos, por estarem sempre ao meu lado e acreditarem sempre no meu potencial, mesmo quando nem eu mesma acreditei. Vocês lutaram incansavelmente para que esse sonho se concretizasse, e hoje finalmente podemos dizer que vencemos. Essa conquista é nossa. Ao meu irmão, Rafael Lucca Alcides dos Santos Franco, que mesmo com tão pouca idade, já entende a grandiosidade desses momentos e esteve ao meu lado vibrando cada uma das minhas conquistas. Te amo, Rafa.

A Samuel Lopes Vieira e Silva, meu companheiro e amigo, que pacientemente me escutou e incentivou todas as vezes que duvidei da minha capacidade. Obrigada pelo companheirismo, paciência e amor a mim dedicados. Você faz parte dessa conquista e, sem dúvida, realizaremos incontáveis sonhos juntos.

Aos poucos, mas verdadeiros amigos que fiz durante a graduação. A caminhada com vocês, sem sombra de dúvidas, se tornou muito mais leve e gratificante. Obrigada por cada momento compartilhado. As experiências que vivemos estarão sempre vívidas em minha memória e coração. Espero que possamos nos encontrar em um futuro próximo.

À Anna Beatriz Lopes Viana Leite e Joyce Maria Pires, por todos os momentos que vivenciamos naquele apartamento. Levarei sempre no coração as boas memórias que construímos ali. Aos demais amigos e familiares que de alguma forma torceram por mim e contribuíram para que esse momento chegasse.

Ao meu orientador, Eduardo Jorge P. de Oliveira, pela valorosa colaboração para a realização deste trabalho. Aos demais professores que tive o privilégio de conhecer no decorrer do curso. Levarei sempre comigo o conhecimento ofertado.

Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres,
entre senhor e servo é a liberdade que oprime
e a lei que liberta.

(Henri Lacordaire, Conférences de Notre-Dame
de Paris, 1848, p. 246)

RESUMO

A sociedade se encontra em constante evolução, perpassando, assim, por inúmeros fenômenos sociais que acabam por gerar impactos, sejam eles positivos ou negativos, aos indivíduos que o vivenciam. Diante desse cenário de incessantes mudanças, o Direito do Trabalho não poderia estar imune às mesmas. Prova disso é o surgimento do trabalho uberizado, o qual entra em cena como consequência direta das mudanças ocasionadas pelo desenfreado avanço do mundo tecnológico. Assim, passa-se a vislumbrar novas maneiras de trabalho, em um panorama onde o objetivo é flexibilidade, liberdade, sem submissão a controle de quem quer que seja. Todavia, como sequela dessa ilusória autonomia tem-se milhares de processos judiciais, onde incansavelmente se busca ser amparado pela legislação trabalhista, visto que não há regulamentação própria para esse tipo de atividade. Na jurisprudência, paira grande discussão sobre o preenchimento dos requisitos da relação de emprego. Para os trabalhadores, resta a insegurança jurídica e a crescente precarização dessa atividade. Diante desse cenário, questiona-se: será que esses sujeitos, de fato, não preenchem os requisitos para se enquadrarem na condição de empregados? O que tem levado a jurisprudência a divergir diante dessa problemática? Como os demais países têm se posicionado quanto a isso? A partir dessas indagações é que surgiu o presente trabalho, o qual possui classificação metodológica de pesquisa descritiva. No que tange à finalidade, é enquadrado como sendo uma pesquisa básica estratégica. Já no que diz respeito ao método de pesquisa, utilizou-se o dedutivo, e o procedimento aplicado foi o bibliográfico e documental. Em conclusão, demonstrou-se que, do ponto de vista técnico, os trabalhadores das plataformas digitais preenchem os pressupostos legais, mas ainda paira divergência quanto ao requisito da subordinação, o que ocasiona decisões divergentes e corrobora a insegurança jurídica retro mencionada. Ademais, ainda constatou-se que, na maioria dos países ainda há a mesma divergência enfrentada pelo Brasil, estando a temática pacificada na minoria das nações.

Palavras-chave: Uberização. Relação de emprego. Divergência jurisprudencial.

ABSTRACT

Society is in constant evolution, going through countless social phenomena that end up generating impacts, whether positive or negative, to the individuals who experience them. In this scenario of incessant changes, Labor Law could not be immune to them, so it also undergoes changes. A proof of this is the emergence of uber labor, which comes into play as a direct consequence of the changes brought about by the unbridled advance of the technological world. Thus, new ways of working are being glimpsed, in a panorama where the goal is flexibility, freedom, without submission to control by anyone. However, as a consequence of this illusory autonomy there are thousands of lawsuits, where people tirelessly seek to be protected by the labor legislation, since there is no regulation for this type of activity. In the jurisprudence, there is a big discussion about the fulfillment of the employment relationship requirements. For the workers, there is legal insecurity and the growing precariousness of this activity. In this scenario, the question is: do these individuals, in fact, not meet the requirements to be classified as employees? What has led the jurisprudence to diverge from this problem? How have other countries positioned themselves in this regard? From these questions arose the present work, which has the methodological classification of a descriptive research. As far as the purpose is concerned, it is framed as being a basic strategic research. As far as the research method is concerned, the deductive method was used, and the procedure applied was the bibliographic and documental one. In conclusion, it was shown that, from a technical point of view, digital platform workers fulfill the legal requirements, but there is still divergence with regard to the subordination requirement, which leads to divergent decisions and corroborates the legal insecurity mentioned above. Moreover, it was also found that in most countries there is still the same divergence faced by Brazil, with the theme being pacified in a minority of nations.

Keywords: Uberization. Employment relationship. Jurisprudential divergence.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2.1. TRABALHO ESCRAVO.....	11
2.2. FEUDALISMO	12
2.3. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	13
2.4. RELAÇÕES DE TRABALHO PÓS REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	14
2.4.1. Taylorismo	15
2.4.2. Fordismo	16
2.4.3. Toyotismo	16
2.5. RELAÇÕES DE TRABALHO NA MODERNIDADE	17
2.6. EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	19
2.6.1. Constitucionalismo social no Brasil	19
2.6.2. Justiça do Trabalho no Brasil e a CLT	21
3. A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	23
3.1. A FACILIDADE PROPORCIONADA PELA INTERNET E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	23
3.2. SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....	26
3.2.1. Nascimento do Delivery	26
3.3. AVANÇO TECNOLÓGICO E DESEMPREGO ESTRUTURAL	27
3.4. DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO DIGNO	28
4. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AO ARTIGO 3º DA CLT	33
4.1. ADEQUAÇÃO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS AOS REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	33
4.1.1. Trabalho prestado por pessoa física	34

4.1.2. Pessoaalidade	35
4.1.3. Habitualidade	36
4.1.4. Onerosidade	37
4.1.5. Alteridade	38
4.1.6. Subordinação	39
<i>4.1.6.1. Jurisprudência nacional e a divergência quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício</i>	40
4.2. CONSEQUÊNCIAS DA INFORMALIDADE DO TRABALHO REALIZADO VIA APLICATIVO	44
4.3. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO NO CENÁRIO INTERNACIONAL	46
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

1. INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e as conseqüentes alterações no comportamento social desencadearam, na seara trabalhista, a uberização, também sinônimo de precarização, como melhor será explicado no terceiro capítulo, a qual nada mais é que uma forma mais flexível de prestar serviços, pois a ideia é de que o sujeito possa atuar de maneira autônoma, elaborando sua própria jornada e laborando conforme sua disponibilidade.

Contudo, na prática, não se vislumbra essa autonomia suscitada pelas plataformas, mas há um ininterrupto controle por parte das mesmas, como será possível observar no decorrer do trabalho, de modo que até o valor do serviço é por elas estabelecido, o que leva os colaboradores a exercerem longas jornadas de trabalho para auferirem remuneração suficiente para a sua subsistência.

Em razão disso, hodiernamente, a uberização tem se mostrado como um fenômeno que trouxe inúmeras discussões, não só no Brasil, mas em todo o mundo, especialmente nos Tribunais, os quais costumam divergir acerca da existência de vínculo empregatício entre o sujeito cadastrado e a plataforma para a qual presta serviços.

No Brasil, muito se discute sobre o requisito da subordinação, o qual é essencial para que, de fato, haja relação de emprego, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho. Atualmente, as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho se contrapõem quanto ao tema, gerando, portanto, insegurança jurídica para o público que exerce esse tipo de atividade.

Desse modo, resta demonstrada a justificativa da realização do presente trabalho, diante da relevância dos impactos sociais causados pelo fenômeno em comento, como forma de demonstrar os prejuízos sofridos pelo trabalhador diante desse cenário de indefinição da sua situação laboral.

Em razão disso, objetiva-se realizar uma análise acerca da evolução das relações de trabalho, destacando os impactos causados pelo avanço tecnológico,

expor e definir a uberização, bem como expor suas consequências e, por fim, apresentar a divergência observada no Poder Judiciário quanto ao tema.

No que diz respeito à classificação metodológica, trata-se de uma pesquisa descritiva. Analisando o cenário da finalidade, esta pesquisa é considerada como sendo básica estratégica. A problemática em questão foi abordada de forma qualitativa, tendo sido empregado como método de pesquisa o dedutivo. Por fim, no presente trabalho utiliza-se o procedimento bibliográfico e documental, visto que para a construção de seu referencial teórico recorreu a doutrinas, jurisprudências, artigos científicos, legislação, dentre outras fontes.

O presente trabalho encontra-se organizado em três capítulos. O primeiro capítulo tem o fito de fazer uma análise do arcabouço histórico das relações de trabalho, desde a escravidão até a modernidade. Analisa-se também a regulamentação legal da relação de emprego no constitucionalismo brasileiro, bem como o surgimento da CLT.

O segundo capítulo faz uma análise do avanço tecnológico e as implicações causadas por ele no comportamento social e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Aborda-se, também, o aspecto constitucional do direito ao trabalho digno frente ao fenômeno da uberização.

Finalmente, no terceiro e último capítulo, conceitua-se a uberização e analisa-se a situação dos trabalhadores de aplicativo diante dos requisitos estabelecidos pela própria CLT. Igualmente, é exposta a divergência jurisprudencial que circunda no TST, as consequências da informalidade do trabalho através dessas plataformas, sendo também elucidado como alguns países vêm se comportando no que diz respeito a essa problemática.

2. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É decerto que as relações estabelecidas entre empregado e empregador nem sempre se afiguraram da forma que atualmente se observa, sobretudo no que diz respeito às garantias ofertadas ao sujeito hipossuficiente desse cenário: o trabalhador. Muitos foram os desafios para que se conquistasse o mínimo de dignidade no ambiente laboral.

Desse modo, é preciso analisar, ainda que de forma sucinta, como se deu o progresso das relações trabalhistas para que hoje essas pessoas possam ser consideradas como sujeitos de direito, sendo imprescindível também para que se compreenda o fenômeno da uberização das relações de trabalho, objeto do presente estudo.

2.1. TRABALHO ESCRAVO

De antemão, Martins (2022) dispõe que “a palavra trabalho deriva-se do latim *tripalium*, que consistia em um instrumento de tortura utilizado em animais”. Diante de tal conceito, observa-se a estreita relação entre o significado do termo e a forma pela qual os escravos, que exerceram a primeira forma de trabalho, eram tratados.

A exploração do trabalho escravo é algo que circunda a história da própria humanidade, tendo sua origem relação direta com as guerras para a conquista de territórios, visto que os povos vencidos tornavam-se subordinados dos conquistadores, sendo submetidos ao trabalho forçado, ademais, conforme discorre Bezerra (2020), “havia também a possibilidade de tornar-se escravo em razão da existência de dívidas”.

Durante o período da escravidão, o trabalhador escravo nada mais é que um sujeito desinteressante aos olhos da sociedade, o qual era obrigado a laborar de

maneira excessiva em troca de comida e um lugar para ficar, não possuindo, portanto, nenhum valor, tampouco direitos.

Conforme as ideias de Martins (2022), “o escravo era considerado como coisa, sendo este propriedade do seu senhor”. À época, o trabalho era visto como algo desonroso, razão pela qual deveria ser executado apenas pelos escravos. O que dignificava o homem era participar dos negócios da cidade, da política, papel desempenhado por uma pequena parcela da população.

2.2. FEUDALISMO

O feudalismo surgiu como forma de organização social, econômica e política na Europa, durante a Idade Média, possuindo como base a posse da terra (feudo). Nesse sistema a relação de trabalho era a servidão, pois os trabalhadores não eram livres, visto que, embora recebessem certa proteção política e militar do senhor feudal, estavam obrigados a repartir com este parte de sua produção.

Em razão de tal fato, para Nascimento (2009), “a servidão pouco diferiu-se da exploração de mão de obra escrava”. Nessa época, assim como na escravidão, o trabalho continuava sendo considerado castigo, de modo que era exercido apenas por pessoas menos favorecidas economicamente.

Posteriormente, vislumbra-se o surgimento das corporações de ofício, que embora não fossem capazes de gerar um direito do trabalho como hoje se conhece, foi um ponto de partida para uma maior liberdade do trabalhador. Contudo, para Martins (2022), “o objetivo principal ainda era atingir os interesses das próprias corporações e não efetivamente gerar proteção aos trabalhadores”.

As corporações em comento possuíam três categorias de membros, quais sejam: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os donos das oficinas, equiparando-se ao empregador da atualidade, os companheiros eram os trabalhadores que recebiam salário, enquanto os aprendizes eram menores que recebiam apenas ensinamentos em troca do seu trabalho.

O aprendiz precisava se dedicar anos e anos nas guildas¹, a fim de obter o domínio das técnicas de produção, para que então pudesse evoluir para a condição de companheiro, momento a partir do qual passava a se submeter à jornada de trabalho, sendo oportuno salientar que, desde a condição de aprendiz deveria subordinar-se ao seu superior, sendo um dos requisitos para sua promoção.

Já na condição de jornaleiro/companheiro, passava a laborar em oficinas juntamente com outros mestres, pois para alcançar esse posto era necessário dominar todo o processo de fabricação dos bens que produzisse, desde a aquisição da matéria prima até a venda ao mercado.

O período em que vigorou o regime de servidão foi marcado por exaustivas jornadas de trabalho, que podiam chegar até dezoito horas diárias, e isso decorre do fato de que a manufatura artesanal desse período exigia profissionais extremamente qualificados, que precisavam dedicar-se por longos períodos de tempo para alcançarem os objetivos.

As mudanças nesse cenário só ocorreram com o advento da Revolução Francesa, que pôs fim às corporações de ofício, as quais foram vistas como incompatíveis com o ideal de liberdade do homem defendido pelo movimento em questão. Consecutivamente a supressão das corporações, o Decreto D'Allarde determinou que todos os cidadãos seriam livres para o exercício de qualquer ofício ou profissão, desde que realizassem uma patente e pagassem as taxas exigíveis.

2.3. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial ocasionou o surgimento do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho. Como discorreu Martins (2022) “Foi o momento em que o trabalho transformou-se em emprego, pois as pessoas passaram a laborar em troca de um salário”.

¹ Nomenclatura que também se refere às corporações de ofício.

Trata-se de um período de desenvolvimento, sobretudo no que diz respeito às máquinas, onde, ao mesmo tempo em que representava uma evolução, observava-se também um retrocesso, visto que a mão de obra humana estava sendo substituído, o que gerou grande revolta social, levando alguns grupos de pessoas a se reunirem na tentativa de destruir o maquinário.

Apesar da redução no número de operários, ainda se fazia necessário o uso da força de trabalho humana para manusear os novos equipamentos. Nesse momento, o que se observou foi a exploração do trabalhador, que era submetido a jornadas exaustivas, que podiam chegar até a dezesseis horas diárias.

Além disso, foi uma época em que os menores e as mulheres foram amplamente desvalorizados, trabalhavam mais e recebiam salário significativamente inferior ao dos demais. No entendimento de Martins (2022), “foi esse o momento em que os operários iniciaram a ideia de associar-se com o intuito de obterem melhores condições de trabalho”.

Desse modo, passaram a reivindicar a redução das jornadas, melhores salários e, também, o fim da exploração de menores e mulheres. Nesse contexto mencionado, é possível visualizar as primeiras raízes de instituições que, hodiernamente, são de fundamental importância para estabelecer equilíbrio na relação empregatícia: os sindicatos.

Por fim, é imperioso ressaltar a ocorrência de alterações no contexto político da época, devido a gritante desvalorização do trabalhador, o Estado passou de liberal a neoliberal. Assim, deixa de existir a plena liberdade contratual, pois o Estado intervém nas relações de trabalho, limitando, portanto, o poder de exploração do empregador sobre o empregado.

2.4. RELAÇÕES DE TRABALHO PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial foi responsável por difundir o capitalismo por todo o mundo, acarretando demasiadas transformações sociais. Consequentemente, como

resultado, surgiu uma sociedade amplamente consumerista, o que impulsionou cada vez mais a produção industrial, ensejando o surgimento dos fatores de produção, que serão a seguir explanados, os quais geraram uma falsa sensação de proteção ao trabalhador, levando em conta as poucas normas protecionistas existentes bem como o objetivo de lucro a todo custo por parte dos empregadores.

2.4.1. Taylorismo

O primeiro sistema de produção ficou conhecido como Taylorismo, criado por Frederick Winslow Taylor. Nesse modelo, o trabalhador possuía função mecanizada, ficando responsável por uma única etapa de produção, exercendo-a, portanto, de forma repetitiva, sem que fosse exigida dele qualquer forma de especialização.

Para seu fundador, a produção seria mais eficiente a partir do exercício de funções simples, mas realizadas repetitivamente. Assim, tinha como característica produzir mais no menor tempo possível. Em razão disso, Freitas (2019) dispõe:

No taylorismo, o trabalhador é monitorado segundo o tempo de produção. Cada indivíduo deve cumprir sua tarefa no menor tempo possível, sendo premiados aqueles que se sobressaem. Isso provoca a exploração do proletário que tem que se “desdobrar” para cumprir o tempo cronometrado.

Nesse sentido, Cunha (2016) descreve que “o fordismo/taylorismo não pode ser considerado como um simples modelo de produção, mas, sobretudo, como um artifício utilizado para a dominação social”. Desse modo, o controle excessivo sobre o tempo de produção ocasionava imensa insatisfação na classe trabalhadora, que passou a realizar greves, buscando melhores salários e diminuição no ritmo de trabalho.

2.4.2. Fordismo

O Fordismo, criado por Henry Ford, basicamente, consiste em uma evolução do Taylorismo, visto que também desenvolvia atividade mecanizada, com tarefas individuais, a fim de gerar aumento na produção e redução de gastos. Desse modo, utilizava-se da sistemática da linha de produção pautada tanto na produção em massa quanto no consumo em massa, através do aperfeiçoamento das técnicas de fabricação.

Como consequência desse modelo, verificou-se o aumento na saída dos funcionários da empresa, levando-a a aumentar o valor da hora de trabalho, bem como a instituir participação nos lucros, como forma de incentivo à permanência dos trabalhadores, o que demonstra a existência de precariedade nas condições de trabalho.

2.4.3. Toyotismo

O Toyotismo surgiu no Japão, na fábrica Toyota, e representou uma reestruturação dos dois modelos anteriormente mencionados. Tal modelo de produção defendia a redução das mercadorias produzidas, de modo a ser fabricada apenas a quantidade ideal para o consumo, tendo em vista que a superprodução dos sistemas fordista e taylorista foi a responsável por desencadear grave crise econômica e a quebra da Bolsa de Valores de Nova York em 1929.

Assim, no Toyotismo, o mesmo trabalhador não exerce trabalho mecânico, mas desenvolve múltiplas funções, participando, portanto, de várias etapas do processo de produção.

Diante disso, o que se vislumbra, apesar de já existir o Direito do Trabalho nessa época, é a dominação do empregador sobre o empregado, especialmente no Taylorismo e Fordismo, que buscam incessantemente a obtenção de lucro, sem se importar em garantir os benefícios devidos aos trabalhadores.

2.5. RELAÇÕES DE TRABALHO NA MODERNIDADE

Após todos os momentos de luta da classe trabalhadora, a sociedade evoluiu e, conseqüentemente, o Direito do Trabalho também, surgindo assim uma relação de trabalho estabelecida com mais garantias, em razão do reconhecimento da condição de hipossuficiência do empregado.

Nas ilustres palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, que o caracterizam como regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços. (NASCIMENTO, 2009, p. 46).

Atualmente, é direito de o empregado laborar em condições dignas e, sobretudo, receber salário compatível com a função que exerce. Contudo, não se pode dizer que se extinguiu completamente a exploração de alguns trabalhadores como anteriormente ocorria, mas o que se constata é uma efetiva intervenção estatal para assegurar proteção ao trabalhador, diminuindo consideravelmente o poder de domínio por parte do empregador.

Na modernidade, a tecnologia é a grande responsável pelo desenvolvimento de muitas etapas do processo de produção, o que exige trabalhadores cada vez mais especializados. Também é a responsável pelo crescimento da produtividade e pela flexibilização das relações de trabalho, fenômeno bastante observado durante a pandemia do Covid-19, onde o *home office* ganhou notoriedade e possibilitou a continuidade do funcionamento das empresas, evitando assim o crescimento do desemprego.

Desse modo, o que se observa é que foi quebrado o paradigma de que o trabalho era visto como castigo e situação desonrosa, e passa a ser algo imprescindível para a sociedade, pois é através dele que as pessoas conseguem suprir suas necessidades e, por consequência, fazem funcionar a máquina estatal.

Além disso, para muitos, exercer determinadas profissões é, inclusive, sinônimo de satisfação pessoal, pois possuía aquilo como meta de vida. Sob a ótica de Alice Barros:

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato de vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. (BARROS, 2016, p. 46).

Mas, para que toda essa evolução fosse possível, imprescindíveis foram às primeiras normas regulamentadoras dos direitos dos trabalhadores. No que diz respeito à inclusão de direitos trabalhistas nas constituições, surgiu aquilo que ficou conhecido como constitucionalismo social.

A Constituição do México, de 1917, foi à pioneira na garantia de tais direitos. Dentre os benefícios previstos, Nascimento (2009) destaca a “redução da jornada para oito horas diárias, descanso semanal, direito ao salário mínimo, proteção à maternidade, proibição do trabalho de menores de doze anos, dentre outras melhorias”.

Em seguida, foi a Constituição da Alemanha (Weimar), de 1919, que trouxe normas direcionadas ao fortalecimento de um direito coletivo do trabalho, visto que assegurou a participação dos empregados na empresa, a liberdade de união dos trabalhadores para reivindicar seus direitos, além de garantir o direito de haver representantes dos trabalhadores dentro da própria empresa.

Quanto às leis ordinárias, Nascimento (2009) destaca a Lei de Peel, elaborada na Inglaterra, a qual limitou a jornada de trabalho para 12 horas diárias. Já na França, evidenciou-se a lei que proibia o trabalho de menores de oito anos, enquanto na Alemanha foi estabelecida como idade mínima para trabalhar nove anos. Por fim, na Itália, surgiram leis protecionistas do trabalho do menor e da mulher.

Dessa forma, é possível constatar como se desencadeou a regulamentação das relações de trabalho ao longo do tempo, desde as pequenas conquistas até se chegar a um Direito do Trabalho mais garantido, como atualmente se observa.

2.6. EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Assim como ocorreu em todo o mundo, o Brasil não diferiu quanto à consolidação das normas protecionistas ao trabalhador. Iniciou com a exploração da mão de obra escrava, até chegar à figura do trabalhador moderno, o qual, com o decorrer do tempo, passaram a possuir direitos, principalmente através do constitucionalismo social, que será analisado a seguir.

2.6.1. Constitucionalismo social no Brasil

Como já mencionado anteriormente, a inserção de direitos trabalhistas em sede constitucional fez parte do denominado constitucionalismo social. No Brasil, as duas primeiras Constituições, quais sejam, a de 1824 e 1891, não trouxeram em seu bojo reflexos desse movimento, visto que se limitou a determinar o fim das corporações de ofício e a garantir a liberdade de trabalho bem como a de associação.

Apenas na Carta Política de 1934, editada durante o governo de Getúlio Vargas, é que se observa a previsão de proteção social do trabalhador, pois expressamente estabeleceu a garantia de liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho da mulher e do menor, repouso semanal além de férias anuais remuneradas.

Conforme Martins (2022), “a Constituição de 1937 surgiu diante do cenário do golpe aplicado pelo então presidente Getúlio Vargas, razão pela qual houve grande intervenção estatal em sua formação”. Dessa forma, observou-se, por

exemplo, a criação do sindicato único, sendo permitida a participação direta do Estado nas atividades desenvolvidas por este. Ademais, a greve e o *lockout* passaram a serem consideradas condutas nocivas ao trabalho.

Assim, observou-se demasiada participação estatal nas questões trabalhistas, principalmente nos interesses coletivos da classe, que claramente foram mitigados para a consecução de finalidades meramente econômicas do próprio poder público.

Contudo, apesar dos fatores negativos anteriormente citados, Barros (2016), afirmou que, “a única Constituição que previu a continuidade da relação de emprego diante da mudança de proprietário (sucessão empresarial), todas as demais deixaram a matéria a cargo de regulamentação via lei ordinária”.

As duas Cartas Magnas posteriormente editadas, basicamente mantiveram as mesmas normas previstas nas anteriores, até que surgisse a Constituição de 1988, que atualmente vigora. Diversas garantias importantes para a classe trabalhadora foram concedidas através da Carta de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã.

Dentre elas, pode-se mencionar a nacionalização do salário mínimo, antes regionalizado; instituição do piso salarial; criminalização da retenção dolosa do salário; horas extras acrescidas em 50%, pois anteriormente o percentual era entre 20% e 25%; descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias acrescidas do terço constitucional, dentre outras inovações.

Diante do exposto, constata-se uma grande evolução nas relações de trabalho no Brasil, saindo de condições extremamente precárias e sem garantia alguma, como o trabalho escravo, até chegar a Constituição de 1988, que buscou resguardar o empregado por reconhecê-lo como sujeito hipossuficiente diante da capacidade econômica de seu empregador, que acabava utilizando-se dela para exploração irrestrita dos seus contratados.

2.6.2. Justiça do Trabalho no Brasil e a CLT

Inicialmente, é possível dizer que o surgimento do Direito do Trabalho tem relação direta com o Direito Civil e pode, inclusive, ser considerado como ramificação deste, visto que cabia a ele a resolução dos conflitos envolvendo contratos de locação de serviços.

A tentativa de efetivamente implementar órgãos jurisdicionais trabalhistas do Brasil só veio a ocorrer em 1907, ano em que criaram-se os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, através do Decreto 1637, mas não conseguiram subsistir por tanto tempo.

Mais adiante, em 1923, surgiu o Conselho Nacional do Trabalho, através do Decreto 16.027. Esse órgão possuía função consultiva e funcionava como um tribunal arbitral, solucionando conflitos tanto de ordem coletiva quanto individual, além de atuar na seara trabalhista e também na previdenciária.

A partir da década de 1930, com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, houve uma evolução quanto aos órgãos trabalhistas, pois, como bem se sabe, o então presidente buscou resguardar a classe trabalhadora do patriarcado dos empregadores.

Em razão disso, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), as Comissões Mistas de Conciliação (1932), responsáveis pela solução de dissídios coletivos, e as Juntas de Conciliação e Julgamento (1932), encarregadas de resolver os conflitos individuais. Ressalte-se que todos esses órgãos não pertenciam ao Poder Judiciário, mas sim ao executivo.

A Constituição de 1934 implementou a Justiça do Trabalho, mas esta só veio a funcionar efetivamente em 1º de maio de 1941, através de um ato público do então presidente Getúlio Vargas, razão pela qual até hoje é essa a data em que se comemora o dia do trabalho. Nesse momento, ainda pertencia ao Poder Executivo, só passando a integrar o Judiciário em 1946.

Logo após a efetivação dessa justiça especializada em resolver conflitos trabalhistas, observa-se o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual foi elaborada com o intuito de reunir todas as normas regulamentadoras das relações de trabalho em um único lugar. Contudo, na visão de Viana (2013), “não apenas reuniu como buscou melhorar, complementar e organizar essas normas, tornando-se um texto normativo elogiado por juristas internacionais”.

Ainda segundo Viana (2013), “a CLT tornou o próprio capitalismo mais humano, a partir do momento em que forneceu superioridade jurídica ao empregado”. Desse modo, é indubitável a importância da CLT, pois forneceu ao trabalhador um instrumento normativo capaz de assegurar seus direitos. Além disso, foi evoluindo ao longo do tempo, se adequando às transformações sociais, amoldando-se pouco a pouco as novas formas de relação de trabalho surgidas.

Posteriormente a elaboração da CLT, a chegada da Carta Magna de 1988, muito mais democrática, foi primordial para que hoje o Brasil possuísse uma Justiça do Trabalho atuante de forma cada vez mais dinamizada e efetiva.

Atualmente, é formada pelas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e também pelo Ministério Público do Trabalho, órgão esse de extrema importância, sobretudo no que diz respeito a sua atuação no combate à exploração do trabalho escravo ou infantil, por exemplo. Nessa perspectiva, consolidou-se factualmente a atuação do Judiciário nas relações laborais.

3. A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

É inquestionável que os avanços proporcionados pelo desenvolvimento tecnológico modificaram as relações trabalhistas em diversos aspectos, especialmente no que tange ao controle exercido sobre as atividades realizadas, que passou a poder ser executado com o auxílio de programas computadorizados, possibilitando o surgimento de atividades como as do presente estudo, exercidas através de plataformas como Uber, iFood, dentre outros aplicativos dessa natureza.

3.1. A FACILIDADE PROPORCIONADA PELA INTERNET E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inicialmente, merece destaque a forma pela qual o fenômeno Internet passou a existir. Seu surgimento se deu durante a Guerra Fria, por volta de 1957, momento em que o mundo observou diversos conflitos sendo travados entre a União Soviética e os Estados Unidos. Este último tinha o objetivo de criar um mecanismo alternativo que permitisse a comunicação militar diante de um possível conflito nuclear a nível mundial.

Foi diante desse contexto histórico e buscando resguardar as informações secretas dos EUA que o Departamento de Defesa contratou programadores e engenheiros eletrônicos, de modo que, em 1969 iniciava-se a utilização da primeira rede de computadores, a *Advanced Research Projects Agency Network* (ARPANET). Desse momento em diante foram surgindo novas redes, até se chegar a popularmente utilizada atualmente que é a *World Wide Web* (WWW).

No Brasil, a introdução da internet e sua disponibilização para fins de uso por parte dos brasileiros se deu apenas em 1995 através de ações do Governo Federal, mais especificamente por meio dos Ministérios da Comunicação e da

Ciência e tecnologia. Tais órgãos foram os responsáveis por programar a estrutura necessária para o acesso e utilização dessa ferramenta.

Desse modo, através advento da internet e do computador, determinadas atividades dentro de uma empresa puderam ser realizadas e controladas de maneira muito mais rápida e eficiente. Entretanto, toda essa mudança passou a exigir uma maior qualificação dos sujeitos para ingressarem no mercado de trabalho, bem como uma adequação daqueles que já faziam parte deste, tendo em vista a necessidade de especialização para a realização de certas funções.

Conforme conjectura Rabelo (2020), “é imprescindíveis que os profissionais sejam cada vez mais ágeis, comunicativos, tenham facilidade em se relacionar com outras pessoas e, obviamente, que estejam conectados às evoluções tecnológicas”.

Uma medida que denota a interferência da tecnologia nas relações trabalhistas é a regulamentação do teletrabalho através da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Foi inserido o artigo 75-B na CLT, o qual passou por recentes reformas através da MP 1.108/2022, passando a prever que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (BRASIL, 1943)

Essa nova possibilidade de exercer as atividades fora das dependências da empresa, através do uso das inovações tecnológicas, demonstra uma flexibilização na relação entre empregado e empregador, pois o empregado pode trabalhar sem a incessante fiscalização do seu superior hierárquico, sendo essa, inclusive, a razão pela qual, nos termos do artigo 62, III, da CLT, empregados em tal regime não fazem jus ao recebimento de horas extras.

É imperioso mencionar que o teletrabalho foi uma valiosa ferramenta para a continuidade do funcionamento dos estabelecimentos empresariais durante a pandemia do Covid-19, momento no qual se tornou impraticável a convivência social.

Prova disso é que dados do IBGE² demonstram que no ano de 2018 havia 3,8 milhões de brasileiros trabalhando remotamente. Em 2020, no cenário pandêmico, esse número subiu para 7,9 milhões de pessoas.

Trazendo para o tema do presente estudo, que é a uberização do trabalho, observa-se que a atuação desses sujeitos nas plataformas como iFood, Rappi e Uber só é possível em razão da existência da internet, a qual proporcionou novas formas de labor, trazendo outras possibilidades de “ganhar a vida”.

Ademais, todas aquelas qualificações mencionadas anteriormente são exigíveis dos sujeitos que laboram através dos aplicativos. Por exemplo, é necessário que um motorista da Uber tenha facilidade em comunicar-se com seus passageiros e, principalmente, que esteja antenado às evoluções tecnológicas, visto que precisa saber manusear bem o aplicativo para poder desenvolver corretamente a atividade.

Tudo isso aparece como reflexo do que hoje se denomina Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial, a era da digitalização, de novas formas de trabalho e de negócios, como os anteriormente mencionados. Conforme Sacomano (2018):

A Indústria 4.0 assenta-se na integração de tecnologias de informação e comunicação que permitem alcançar novos patamares de produtividade, flexibilidade, qualidade e gerenciamento, possibilitando a geração de novas estratégias e modelos de negócios para a indústria, sendo, por isso, considerada a Quarta Revolução Industrial ou o Quarto Paradigma de Produção Industrial (SACOMANO et al., 2018, p. 28).

Vive-se, hodiernamente, diante da onipresença da tecnologia em todos os segmentos da vida humana, seja no campo pessoal, laboral, comercial. Fato é que tais avanços propiciaram praticidade e comodidade para a realização de diversas atividades. Contudo, sobretudo nas relações de trabalho, flexibilizou-se em demasia essa relação, ensejando na conseqüente desvalorização do trabalhador.

²Link de acesso: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao.html>

3.2. SURGIMENTO DOS APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

A globalização, que pode ser entendida como “um processo de desenvolvimento da economia com abertura de mercados entre vários países que permite uma expansão das negociações, visando um crescimento uniforme entre todos os envolvidos, como um processo de integração econômica” (MARTINS, 2006, p. 12), repercutiu de maneira intensa na forma pela qual a sociedade se comporta, por proporcionar uma ascensão no sistema capitalista, facilitando, assim, o desenvolvimento de novos tipos de comércio, já que o mundo está conectado através das tecnologias.

É fato que o desenvolvimento tecnológico facilitou demasiadamente a vida das pessoas, visto que dinamizou as relações de consumo, tornando-as muito mais rápidas e eficazes. Modernamente, apesar de parte da população ainda se encontrar excluída desse crescimento frenético do mundo tecnológico, faz parte da vida de parcela significativa dos indivíduos o uso de aplicativos, seja para se locomover, seja para delivery de objetos ou comida, ou até mesmo para estudar através de ferramentas como iProfe.

Desse modo, a vida em sociedade, atualmente, afigura-se muito mais prática, pois inúmeros são os aplicativos capazes de realizar a vontade do usuário apenas com um click.

3.2.1. Nascimento do Delivery

Por mais que a consolidação dessa forma de consumo tenha se dado com o desenvolvimento tecnológico, o surgimento da ideia de obter comida em casa surgiu quando sequer se pensava em internet. O primeiro vestígio é datado no ano de 1889, quando em Roma os trabalhadores tinham a possibilidade de pegar comida pronta nos denominados *thermopolium*. Ainda não existia de fato a entrega, como hoje ocorre, mas foi a base para o surgimento do delivery.

Em 1890, na Índia, surgiram os *dabbawalas*, os quais se equiparam aos motoboys da atualidade e que até hoje realizam entregas de comida aos trabalhadores no horário do almoço, chegando até quatrocentas mil entregas por dia, segundo Vitto (2016), “as duas guerras mundiais também repercutiram na ideia de surgimento do delivery, uma vez que era necessário levar comida para os soldados, o que era feito dentro de embalagens”.

Contudo, o apogeu para a consolidação do delivery foi em 1952, em razão do aperfeiçoamento dos recipientes, que passaram a proporcionar o transporte adequado dos alimentos, bem como pelo surgimento da televisão, pois as pessoas queriam alimentar-se enquanto assistiam aos entretenimentos televisivos. No Brasil, o marco do delivery ocorreu apenas no ano de 1980.

Com o avanço tecnológico cada vez maior e a conseqüente evolução social, a ideia de se ter comida em casa foi aperfeiçoando-se até chegar à forma que hoje se conhece, com inúmeros aplicativos que podem proporcionar essa facilidade, indo além da ideia de apenas alimentos, mas também remédios, transporte, utensílios domésticos dentre outros serviços.

O que se observa é que a sociedade moderna encontra-se dependente desse tipo de serviço, que atualmente é ofertado em massa. A problemática está no fato de que as inúmeras pessoas que laboram nessa forma de atividade ficam à margem das proteções ofertadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, submetendo-se diariamente a condições precárias e sem qualquer tipo de garantia, visto que não é alicerçado na jurisprudência nacional o reconhecimento do vínculo empregatício entre esses sujeitos e os aplicativos, gerando, portanto insegurança jurídica, como será possível constatar diante do que será exposto mais adiante.

3.3. AVANÇO TECNOLÓGICO E DESEMPREGO ESTRUTURAL

O desenvolvimento tecnológico, diretamente atrelado ao fenômeno da globalização, perpetrou alterações econômicas e sociais que, logicamente, ecoaram nas relações de trabalho. A automação dos mecanismos de produção substituiu a

mão de obra humana pelo maquinário moderno, gerando maior produtividade com menor custo para o empregador.

Esse cenário de modernização ensejou um grande índice de desemprego, pelos motivos supramencionados, gerando o denominado desemprego estrutural, ocasionado justamente pelo avanço dos meios de produção.

Essa modalidade se difere do desemprego cíclico, pois este ocorre quando há recessão econômica, de modo que existe a possibilidade de ser reduzido diante de períodos com alta produtividade. Por outro lado, no estrutural, o que se observa é uma alteração definitiva nos postos de trabalho que foram excluídos, levando em conta que não há previsão de reversão do uso do maquinário moderno pela força de trabalho humana.

Segundo dados da Revista Veja (2021), no ano de 2021 o número de desempregados cresceu além do esperado em razão do cenário pandêmico enfrentado, o que gerou um aumento significativo de trabalhadores na informalidade. Cerca de 11,7 milhões de pessoas encontram-se laborando de forma autônoma, e os que trabalham por meio dos aplicativos estão incluídos nesse número, visto que conforme várias decisões do TST, não preenchem os requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Desse modo, o desemprego, seja ele em sua forma cíclica, como o que ocorreu durante a pandemia, seja em sua forma estrutural, como o causado pela evolução tecnológica de um modo geral, levam as pessoas a buscarem a sobrevivência por meio do trabalho informal, geralmente com remuneração inferior a que perceberiam em um trabalho comum.

3.4. DIREITO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO DIGNO

Como já reiteradamente mencionado, as inovações tecnológicas foram responsáveis por implementar diversas modificações na vida em sociedade, sobretudo nas relações de trabalho. Esse avanço desencadeou grandes índices de

desemprego, justamente pela questão da automação dos processos produtivos, que tornaram quase que desnecessárias as intervenções da força de trabalho humana. Por outro lado, com o surgimento dos aplicativos, uma nova proposta de trabalho entra em cena, e pode-se dizer que passa a ser vista como uma esperança para aqueles que se encontravam desempregados.

Contudo, surge uma problemática, que consiste no fato de essas pessoas que realizam seu cadastro para trabalharem através desses aplicativos, seja de delivery, seja de transporte de pessoas, elas não possuem nenhum vínculo de emprego reconhecido, ou seja, laboram na condição de autônomos, se submetendo a jornadas exaustivas, recebendo baixas remunerações, sem nenhuma das garantias ofertadas pela CLT e pela própria Constituição Federal, apesar de preencherem os requisitos do art. 3º da CLT, que serão analisados mais adiante.

Nesse sentido, diante das condições de trabalho desses sujeitos, é imperioso analisar o direito ao trabalho digno, previsto na CRFB/88. É inquestionável que o direito ao trabalho é uma medida fundamental para a concretização de direitos básicos de qualquer pessoa, como é o caso do direito ao lazer, à alimentação, à moradia, dentre outros que, juntamente com ele, estão previstos no art. 6º da Carta Magna de 1988 como sendo direitos sociais.

Entretanto, não basta que seja concedida oportunidade de trabalho, é preciso que ele possa ser exercido de forma digna. Analisando a ideia do que se configuraria como um trabalho digno, pode-se dizer que seria aquele exercido sob condições que não violem as garantias legais do trabalhador e que, conseqüentemente, não venha a infringir a dignidade da pessoa humana.

De um modo geral, digno é o trabalho executado conforme as garantias legais e que é apto a garantir o exercício dos demais direitos básicos inerentes a toda e qualquer pessoa, como moradia, lazer, alimentação, já elencados no parágrafo anterior.

Vale salientar que a Constituição busca demonstrar a importância do trabalho para que se alcance um estado de bem-estar social. Prova disso é que prevê como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV). Ademais, a ordem econômica também tem como

fundamento a valorização do trabalho humano, cujo objetivo é assegurar a todos uma existência digna (art. 170).

Para Maurício Godinho Delgado (2019), “existem direitos trabalhistas que são dotados de indisponibilidade absoluta”. Tais direitos representam aquilo que ele denominou de patamar civilizatório mínimo, por se tratar de garantias básicas que não podem ser mitigadas sem que se viole a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho auferida pela Constituição nos dispositivos supramencionados. Como exemplo desses direitos indisponíveis pode-se mencionar anotação da CTPS, pagamento do salário mínimo bem como as normas de saúde e segurança no trabalho.

Além disso, o autor ainda acrescenta que, no Brasil, a forma pela qual se busca alcançar esse patamar civilizatório mínimo é através das normas constitucionais, dos tratados internacionais que tenha ratificado e pelas normas infraconstitucionais que proporcionam garantias ao trabalhador, como é o caso da própria CLT.

Fica evidente, assim, a busca de se garantir condições de exercício do trabalho de forma digna, a fim de que outros direitos, diretamente atrelados à própria dignidade da pessoa humana também venham a ser efetivados. Além disso, é medida essencial para a concretização do bem-estar social.

Nas palavras de Gabriela Neves Delgado (2006):

Considerado o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revelará a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.

O trabalho, portanto, deve ser visto como um valor social, capaz de gerar nos indivíduos a possibilidade de se tornar um ser socializável através da obtenção de sua liberdade e dignidade, razão pela qual tem de ser assegurado o direito ao trabalho resguardado pelas garantias mínimas que devem ser ofertadas ao trabalhador.

O *Fairwork* (2022), que traduzido para o português significa “trabalho justo”, consiste em um projeto de iniciativa da Universidade de Oxford, cujo coordenador é o professor Marcos Graham. Esse projeto tem a finalidade de analisar as condições de trabalho nas mais importantes plataformas do mundo e já está presente em vinte e oito países, inclusive no Brasil.

Em 2021, a pesquisa realizada pelo *Fairwork* estabeleceu cinco requisitos a serem cumpridos pelas plataformas para que as pessoas que nelas trabalham pudessem ser consideradas detentoras de um trabalho justo. Os requisitos foram estes: remuneração justa, condições justas, contratos justos, representação justa e gestão justa.

No que tange à remuneração justa, o próprio nome já se apresenta sugestivo e consiste na obtenção de uma renda digna, de acordo com os serviços prestados e levando em consideração o salário mínimo estabelecido no país. As condições justas dizem respeito às políticas que devem ser fixadas pelas plataformas visando garantir saúde e segurança aos seus colaboradores.

Já quanto aos contratos justos, estes devem ser fixados com condições acessíveis e compreensíveis por parte de prestador dos serviços, e não pode conter cláusulas que venham eximir a plataforma de responsabilidade de forma injustificada.

A gestão justa compreende o estabelecimento de um canal que possibilite a comunicação entre os colaboradores e a plataforma, a fim de que eles possam ser escutados e informados das razões das decisões que venham a afetá-los bem como proporcionar a possibilidade de recorrer dessas decisões.

Por fim, a representação justa se dá através do fornecimento, pelas plataformas, de processos onde os trabalhadores tenham a oportunidade de se manifestar. Além disso, também consiste no fato de esses trabalhadores poderem se organizar através de órgãos coletivos, com o intuito de com elas negociar e realizar acordos.

Analisando esses requisitos, a pesquisa constatou que as plataformas atuantes no Brasil não fornecem um trabalho digno e tampouco justo aos seus

auxiliares. O iFood só preencheu dois requisitos, que foram o de contratos justos e representação justa, seguido da empresa 99 que também atingiu dois pontos, preenchendo o pagamento justo e as condições justas. A Uber conseguiu apenas um ponto, completando o pressuposto das condições justas. As empresas Get Ninjas, Uber Eats e Rappi não atingiram nenhum dos pressupostos da pesquisa.

4. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO FRENTE AO ARTIGO 3º DA CLT

De antemão, é válido conceituar o fenômeno da uberização das relações de trabalho, a Academia Brasileira de Letras (2020) a define como sendo:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência [...]

Ademais, ainda pode ser definida como uma nova forma de exploração da força de trabalho humana, que passa a atuar maneira mais informal e flexível a ponto de não haver entre a plataforma e o sujeito prestador de serviços nenhum tipo de vínculo empregatício, pois este é considerado o gestor do seu próprio labor, sendo contratados apenas na condição de “parceiros”.

Nesse contexto, a uberização pode ser considerada como um sinônimo de precarização, visto que coloca seus colaboradores à margem da legislação trabalhista, compactuando com longas jornadas de trabalho e baixas remunerações, o que, portanto, viola frontalmente o direito a um trabalho decente e a própria dignidade humana.

O argumento utilizado é o não preenchimento dos requisitos estabelecidos pelo artigo 3º da CLT, sobretudo o da subordinação. Tais pressupostos serão pormenorizadamente analisados a seguir.

4.1. ADEQUAÇÃO DOS TRABALHADORES UBERIZADOS AOS REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nas ilustres palavras de Mauricio Godinho Delgado (2020):

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Desse modo, faz-se necessário verificar se os trabalhadores de aplicativos se enquadram nos pressupostos legais que constituem o vínculo empregatício, a fim de mais adiante analisar o posicionamento dominante na jurisprudência diante do que prevê a CLT.

O artigo 3º da CLT preceitua que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

4.1.1. Trabalho prestado por pessoa física

A relação de emprego pressupõe que a atividade venha a ser executada por uma pessoa natural. Desse modo, apenas o empregador pode configurar-se na forma de pessoa jurídica, mas não seus subordinados. Uma das razões para o estabelecimento da necessidade de uma pessoa física ser a prestadora dos serviços, no posicionamento de Delgado (2020):

O fato de que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, como a vida, a saúde, a integridade física e psíquica, a segurança, o bem estar, etc., serem próprios de um ser humano e não de alguém que possua apenas existência no âmbito jurídico.

Assim, mesmo quando o contrato é celebrado com uma pessoa jurídica, quem efetivamente executa a prestação dos serviços é pessoas físicas, o que comprova, portanto, a indispensabilidade da força de trabalho humana para a caracterização do vínculo empregatício.

Nesse aspecto, os trabalhadores de aplicativos preenchem o requisito em comento, sendo incontroverso o fato de que não há possibilidade de os serviços por eles prestados serem efetuados por pessoa jurídica, pois, por exemplo, não se imagina que esta possa dirigir um carro ou realizar entregas através do delivery.

4.1.2. Pessoalidade

Outro requisito apresentado na CLT é a pessoalidade. Tal pressuposto significa que o contrato de trabalho é fixado de modo *intuito personae*, ou seja, o trabalhador não pode, de forma constante, fazer-se substituir na prestação do serviço.

Em razão disso, para Delgado (2020), “a relação jurídica de emprego deve possuir o caráter da infungibilidade para o trabalhador, de modo que, quando constatadas substituições intermitentes no curso do contrato, a relação torna-se impessoal e fungível, restando, assim, descaracterizado o vínculo empregatício”.

Como mencionado, não pode haver substituições constantes, mas, obviamente, existem situações previstas na própria lei em que o trabalhador será substituído em seu posto de trabalho, como é o caso de férias, afastamento por licença gestante, dentre outras ocasiões. Ademais, o empregado, eventualmente e com o consentimento do empregador, também pode ter sua função ocupada por outra pessoa.

Assim como no requisito da pessoa física, a pessoalidade também só é aplicável à figura do empregado, podendo o empregador ser alterado, como na sucessão empresarial, por exemplo, sem que tal fato gere reflexos no contrato de trabalho, consoante prevê o artigo 448 da CLT, o qual aduz que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados” (BRASIL, 1943).

No que tange ao presente requisito, os trabalhadores de aplicativos também o preenchem, uma vez que realizam o cadastro na plataforma de forma individual,

apresentando dados pessoais e bancários, além de serem colocados diante de uma avaliação pessoal através da nota dada pelo cliente. Sendo assim, precisam prestar o serviço com pessoalidade.

4.1.3. Habitualidade

A CLT exige a habitualidade como elemento indispensável à caracterização da relação de emprego. Conforme delibera Resende (2020), “de um modo geral, o trabalhador é considerado não eventual quando trabalha repetidamente nas atividades permanentes do empregador, sendo, portanto, fixado juridicamente a este”.

No que tange ao trabalho de forma repetida, o que se pressupõe é que haja previsibilidade futura de repetição. Assim, não se faz necessário que o sujeito exerça todos os dias a atividade, mas que haja a expectativa de que a repetirá de forma natural e constante, ainda que intermitentemente.

Por exemplo, pode-se mencionar o caso de um professor universitário que ministra aulas dois dias por semana. Nessa hipótese, há o requisito da habitualidade, posto que se verifique a previsão de futura repetição da atividade, embora não seja executada todos os dias.

Além disso, há a necessidade de o serviço ser prestado nas atividades permanentes do empregador, pois caso seja em atividade atípica da empresa, restará descaracterizada a não eventualidade, tendo em vista que ocorre de forma esporádica, não sendo possível, assim, estabelecer a habitualidade do serviço.

Por fim, deve haver fixação jurídica do empregado para com a empresa, a qual se identifica quando o empregador controla a força de trabalho de seus subordinados, tendo em vista que entre eles é firmado um acordo através do contrato de trabalho.

Os trabalhadores das plataformas digitais também preenchem o presente requisito, pois utilizam esse tipo de serviço como seu meio de subsistência, o que os

leva a exercer de forma habitual, para que consigam suprir suas necessidades básicas e a maioria se submete, inclusive, a jornadas exaustivas para atingir essa finalidade. Este é o relato de um prestador de serviços da empresa Uber dado ao Relatório Fairwork (2021):

Pedro tem ensino médio completo, se declara pardo, tem uma filha e mora em Porto Alegre (RS). O trabalho como motorista por meio da plataforma é a sua principal fonte de renda: “é uma coisa que eu preciso pra sobreviver”, conta. As jornadas intensas de trabalho de 8 a 12 horas contínuas por dia não são prazerosas, mas necessárias. Ele diz que a atividade muitas vezes não permite pausas para ir ao banheiro, nem conversar com colegas [...] (FAIRWORK, 2021, p. 20).

No que diz respeito à fixação jurídica, não se observa celebração de contrato de trabalho nesses casos diante da divergência de entendimento quanto à existência de vínculo empregatício, mas, como se verá mais adiante, quando da análise do requisito da subordinação, não deixa de haver manipulação da força de trabalho, embora nesses casos seja realizada eletronicamente.

4.1.4. Onerosidade

O contrato de trabalho possui a característica de ser bilateral, sinalagmático e oneroso, o que significa que estabelece obrigações recíprocas entre os contratantes. Nesse sentido, a obrigação principal do empregado é a realização da atividade para a qual foi contratado enquanto a do empregador é remunerar esse empregado pelos serviços que foram a ele prestados.

O contrato de trabalho, enquanto instrumento que fixa a relação de emprego, é naturalmente oneroso, razão pela qual a CLT impõe a onerosidade como requisito indispensável deste. Se assim não o fosse, não haveria vínculo de emprego, mas simples relação de trabalho, mais precisamente na modalidade voluntária.

Além disso, cumpre esclarecer que para que seja preenchido o requisito da onerosidade é indiferente o fato de o estabelecimento ter ou não finalidade lucrativa.

Prova disso é que instituições beneficentes podem possuir empregados que laborem com intenção de receber salário bem como possuir voluntários.

Portanto, o que fixa o caráter oneroso do contrato é a intenção onerosa do prestador do serviço, de modo que se foi contratado mediante promessa de remuneração, ainda que haja atraso no pagamento, seja por mora seja por inadimplemento do próprio empregador, esse fato não descaracteriza a onerosidade, tendo em vista que a expectativa do empregado sempre foi receber pelos serviços prestados.

Quanto a este requisito, claramente as pessoas que trabalham através das plataformas digitais o preenchem, já que o fazem como sua fonte de sustento, o que, por si só, já demonstra a intenção de lucro por parte de quem presta o serviço.

4.1.5. Alteridade

O princípio da alteridade é mencionado por alguns doutrinadores, como Ricardo Resende e, diferentemente dos demais, trata-se de requisito implícito previsto no artigo 2º da CLT.

A alteridade quer dizer que o empregado não assume os riscos da atividade, trabalhando por conta alheia, tendo seu esforço físico, portanto, explorado por outrem. O artigo 2º preleciona o seguinte, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Para Resende (2020), “esse princípio é essencial para o estabelecimento da relação de emprego, tendo em vista que, a partir do momento em que o empregado passa a ser responsável pelos riscos do negócio”, aparece assim, a característica da autonomia, não havendo, desse modo, vínculo empregatício, mas caracterizando mera relação de trabalho.

Quanto ao público objeto da presente análise, que são as pessoas que laboram através das plataformas digitais, o requisito encontra-se preenchido, pois ao

realizar seu cadastro o sujeito tem sua força de trabalho explorada pela empresa a qual se vincula e não assume os riscos do sucesso ou do fracasso da mesma.

4.1.6. Subordinação

Este é o requisito legal sobre o qual paira toda a discussão jurídica acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os cadastrados prestadores de serviços e as plataformas digitais, já que é justamente ele que diferencia a relação de emprego das demais espécies de relação de trabalho.

Esclareça-se que a subordinação em comento trata-se de subordinação jurídica e não pessoal, dizendo respeito apenas às obrigações recíprocas que são firmadas entre empregado e empregador, de modo que este último, a partir do exercício do seu poder diretivo, é quem estabelece a forma pela qual aquele deverá prestar o serviço, cabendo ao empregado acatar tais ordens.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2020), “para que reste configurado o pressuposto da subordinação não é imprescindível que o controle exercido pelo superior hierárquico seja efetuado diuturnamente, bastando que haja a possibilidade de intervenção por parte dele na atividade que está sendo executada”.

Além disso, ainda afirma que o fato de não haver submissão a horário nem cumprimento direto das ordens não anula a subordinação, embora não se possa discordar que são situações que tornam mais evidente o preenchimento desse requisito.

A doutrina tem apresentado novas perspectivas/modalidades da subordinação, de modo que tem sido possível enquadrar as inovadoras formas de trabalho da atualidade às normas da CLT.

A dimensão clássica da subordinação é a amplamente conhecida, pois atualmente ainda é a mais comum. Nela o empregado recebe ordens diretas do empregador quanto ao modo que deve desempenhar a atividade. Por outro lado, na dimensão objetiva, a subordinação se manifesta através da inserção do empregado

nas finalidades da empresa, de modo que o empregador passa a contar com a participação deste em suas atividades.

Por fim, Godinho (2020) discorre que “na dimensão estrutural haverá subordinação a partir da inclusão do empregado no método de funcionamento da empresa, independentemente do recebimento de ordens, não importando se ele se adequa ou não a essa dinâmica, basta que ele esteja a ela vinculado”.

Essa ampliação das formas de preenchimento do requisito da subordinação demonstra a adequação social que deve guiar não apenas o Direito do Trabalho, mas o âmbito jurídico de um modo geral, permitindo que as modalidades de trabalho surgidas com o passar do tempo também possam ser regidas pela legislação celetista, gerando a possibilidade de garantir direitos trabalhistas a uma gama de pessoas, de modo a cumprir o direito constitucional a um trabalho digno, amparado por normas favoráveis à figura hipossuficiente dessa relação.

4.1.6.1 Jurisprudência nacional e a divergência quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício

O preenchimento da subordinação é alvo de bastante discussão na jurisprudência nacional, sendo reconhecido por algumas Turmas do TST e por outras não, como será possível inferir a partir das informações que serão expostas adiante. A Quarta Turma do TST entendeu pelo não reconhecimento do vínculo de emprego entre o reclamante e a ora reclamada (99 Tecnologia LTDA), especialmente por não enxergarem o cumprimento dos requisitos da habitualidade e da subordinação.

O caso, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, tratava-se de agravo de instrumento em recurso de revista, o qual foi desprovido pelos motivos supramencionados. No que se refere à habitualidade, foi afirmado que não havia obrigação do motorista exercer a atividade de forma frequente, tendo autonomia para estabelecer os dias e horários oportunos para trabalhar.

Quanto à subordinação, argumentou-se que a liberdade em escolher os horários de trabalho permite que o motorista esteja desconectado do aplicativo durante o tempo que precisar, já que não está vinculado a metas e tampouco sofrerá alguma sanção e que o fato de a plataforma exigir o cumprimento das cláusulas contratuais, como valor a ser cobrado e avaliação dos clientes, não significa exatamente exercício de controle sobre o prestador do serviço. Segue a ementa do presente caso:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. [...] 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a “99 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 e 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 “99 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 vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela “99 Tecnologia Ltda”, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, 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: Uber). 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 (TST – AIRR: 1000031-71.2021.5.02.0006. Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data do julgamento: 16 fev. 2022, Quarta Turma, Data da publicação: 18 fev. 2022).

Por outro lado, conforme o site do próprio TST, a Terceira Turma, em 11 de abril de 2022 (data da publicação do acórdão), reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber Brasil. A decisão se deu em sede de Recurso de Revista, cujo Relator foi o Ministro Maurício Godinho Delgado.

No caso analisado, o motorista adquiriu um veículo conforme os padrões estabelecidos pela empresa e laborava de segunda a sábado durante treze horas diárias, o que totaliza setenta e oito horas semanais, indo muito além do limite constitucional e sendo sempre monitorado pelo aplicativo. Dois meses depois do início das atividades teve seu cadastro cancelado imotivadamente.

Ao chegar ao TST, entendeu-se que havia o preenchimento de todos os requisitos elementares da relação de emprego. Especificamente quanto ao pressuposto da subordinação, o relator argumentou seu cumprimento pelos seguintes motivos:

1) a própria empresa é quem indica o motorista que realizará a corrida; 2) exige-se que o motorista esteja continuamente conectado à plataforma, sob pena de ser descredenciado; 3) a plataforma realiza constantemente uma avaliação da qualidade do serviço prestado, tanto por meio de tecnologias do próprio aplicativo quanto pelas notas atribuídas pelos passageiros, de modo que, se o motorista não atinge uma média mínima, é desvinculado da empresa; 4) por fim, o trabalho é exercido diariamente e com controle vigoroso da plataforma (meio telemático), sobretudo no que tange ao cumprimento de suas diretrizes. Sustenta, ainda, que até o preço da corrida é fixado pela própria reclamada.

Além disso, também argumentou o fato de o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, equiparar os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão aos

meios exercidos por pessoa física. Desse modo, o controle efetivado pela plataforma não tem o condão de retirar o preenchimento da subordinação.

Segue a ementa do recurso em questão:

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 (TST- RR: 100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de julgamento: 06/04/2022, Terceira Turma, Data da publicação: 11/04/2022).

4.2. CONSEQUÊNCIAS DA INFORMALIDADE DO TRABALHO REALIZADO VIA APLICATIVO

É incontestável o crescimento acentuado do trabalho informal em todo o mundo. Ao se credenciar em uma plataforma digital, o sujeito que prestará o serviço passa automaticamente a ser qualificado como trabalhador autônomo, por ser capaz de estabelecer sua própria jornada de trabalho bem como por, teoricamente, não sofrer nenhum tipo de controle quanto a isso.

O que se espera é maior flexibilidade e remuneração condizente com a atividade desenvolvida, mas o que se observa são pessoas se submetendo a jornadas altamente exaustivas, recebendo pequenas remunerações e sendo totalmente excluídas das normas trabalhistas.

Tudo isso é possível se observar a partir do caso retro mencionado, analisado pela 3ª Turma do TST, onde o motorista laborava treze horas diárias e setenta e oito horas semanais.

O limite máximo estabelecido pelo artigo 7º, XIII, da CF, quanto à jornada diária e semanal é de oito e quarenta e quatro horas, respectivamente. Ou seja, há um excesso considerável de trabalho, tanto a fim de cumprir as metas estabelecidas pela própria plataforma, para que não venha a ser descredenciado da mesma, quanto para obter remuneração suficiente para sustento da família, visto que o valor cobrado não é estabelecido pela parte.

Ademais, frisa-se que, especialmente nesse caso, houve desvinculação imotivada do motorista. Isso demonstra a instabilidade desse tipo de serviço e o exercício efetivo de controle telemático sobre as pessoas cadastradas, o que, sequencialmente, corrobora a inaplicabilidade do princípio da continuidade da relação de emprego nesses casos bem como faz cair por terra o argumento da ausência de subordinação jurídica.

Igualmente, por se encontrarem à margem das normas trabalhistas, quem labora através de plataformas precisa, de maneira autônoma, fazer sua contribuição previdenciária, pois, já que o sujeito assume os riscos de eventos como acidentes, é

importante que esteja assegurado por algum benefício da previdência, caso contrário, estará comprometendo o suprimento de suas necessidades básicas diante da ocorrência de um evento fortuito. O problema é que nem todas as pessoas possuem ciência da importância da realização dessa contribuição e muitas delas não a fazem.

O que também torna a situação desses indivíduos ainda mais delicada é a insegurança jurídica gerada pela divergência jurisprudencial do próprio TST, que ora entende haver vínculo empregatício, ora entende pelo não preenchimento dos pressupostos legais, gerando, assim, uma instabilidade, onde o sujeito basicamente tem que “torcer” para que sua situação seja analisada por uma Turma que seja favorável ao acolhimento da tese de existência da relação de emprego.

No âmbito dos TRT'S paira a mesma divergência e, justamente em razão disso, em 2019 foi proposto o Projeto de Lei 5.069, que visa alterar a CLT para a inclusão da seção IV-B, no Título III, Capítulo I, que passaria a tratar sobre a relação de emprego no âmbito das atividades exercidas através das plataformas de transporte terrestre.

O projeto, de autoria do Deputado Gervásio Maia, visa à inclusão dos artigos 235-I a 235-M, de modo que a relação entre o motorista cadastrado à empresa ficaria da seguinte forma: haveria o reconhecimento do vínculo empregatício diante do preenchimento de todos os requisitos do artigo 3º da CLT, onde há previsão expressa sobre a habitualidade.

Quanto a esta, seria considerado habitual quem exerce a atividade de forma predominante através do aplicativo. Aquele que exerce de forma eventual, passaria a ter a possibilidade de se inscrever como microempreendedor individual (MEI). A esses sujeitos também seria aplicada a jornada de trabalho prevista no artigo 235-C da CLT, que seria de oito horas diárias com possibilidade de duas horas extras, ou até quatro horas se houver convenção coletiva (Câmara dos Deputados, 2019).

Assim, esse instrumento normativo visa regulamentar essa situação de limbo jurídico criada pelos tribunais do país. Atualmente, o projeto irá entrar na pauta de julgamento da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados.

4.3. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO NO CENÁRIO INTERNACIONAL

O trabalho uberizado está presente em todo o mundo como consequência do avanço tecnológico e das mudanças ocasionadas no estilo de vida da sociedade que, com o tempo, foi buscando mais praticidade e eficiência em seu cotidiano, o que facilmente pode ser oferecido através dos serviços ofertados nas plataformas digitais.

Em cada país a temática possui suas nuances, havendo posicionamentos contrários e outros favoráveis ao reconhecimento da condição de empregado do trabalhador uberizado.

No Reino Unido, a Suprema Corte reconhece o instituto da parassubordinação, o que significa que o sujeito que trabalha via aplicativos é considerado um meio termo entre o empregado e o autônomo.

Dentre os argumentos utilizados para o acolhimento dessa característica está o fato de a Uber, empresa que fez parte do caso que serviu de parâmetro para fixação desse entendimento, proibir a existência de relacionamento profissional entre o motorista e o passageiro fora do aplicativo, bem como porque é a própria Uber quem define o valor da corrida e o trajeto a ser percorrido.

Nos Estados Unidos, como tradicionalmente é adotado o *common law*, cada Estado possui autonomia para definir quais critérios enquadram o sujeito como empregado ou como trabalhador autônomo, de modo que, a nível de país, diante dessa circunstância, é inviável que haja um consenso quanto a esta temática, já que cada Estado se utilizará de sua autonomia para decidir as questões que envolvam o labor através das plataformas.

Por exemplo, em 2018, na Califórnia, ganhou notoriedade o caso *Dynamex*, onde foi estabelecido um teste para diferenciar se o sujeito seria empregado ou autônomo, de modo que presumia-se a condição de empregado, salvo se o empregador estabelecesse as seguintes condições:

(a) que o trabalhador é livre do controle e direção da entidade contratante; (b) que o trabalho do trabalhador está fora do curso normal de contratação dos negócios da entidade contratante; (c) que o trabalhador está normalmente engajado em um negócio estabelecido de forma independente e da mesma natureza que o trabalho executado para a empresa contratante.

Já em 2020, através de uma lei estadual, consolidou-se o entendimento de que essas pessoas possuíam a qualidade de empregados e as empresas é que deveriam suportar o ônus de provar a inexistência de controle sobre a atividade desenvolvida.

Contudo, após a vigência desta, algumas plataformas cogitaram encerrar a atuação na Califórnia. Diante da não aceitação desse fato pelas empresas, houve a realização de um plebiscito, que foi marcado por um investimento milionário por parte das interessadas, gerando como resultado 59% de votos contra a existência de vínculo empregatício.

Apesar do resultado, foram feitos alguns acordos, a partir dos quais se conseguiu o pagamento do salário mínimo, seguro caso aconteça assédio bem como subsídio para plano de saúde aos motoristas que trabalhem mais de quinze horas semanais.

Já na Holanda, país que possui maior número de ações ajuizadas por motoristas, há divergência nos tribunais quanto a essa questão. A Corte de Amsterdam, no ano de 2018, entendeu que os trabalhadores de um empresa de delivery europeia eram considerados autônomos, tendo em vista que poderiam recusar pedidos, embora pudessem sofrer consequências, além de haver possibilidade de também trabalharem para outra empresa do mesmo ramo.

Em 2021 o entendimento foi contrário e a Corte decidiu pelo enquadramento na condição de empregado, sob o argumento de que a pequena liberdade dos entregadores não é capaz de impedir a existência de um contrato de trabalho, houve reconhecimento da habitualidade e também foi apontado o fato deles não serem socialmente reconhecidos como empresários.

Por outro lado, no Japão é consolidado o entendimento de que não há vínculo empregatício, existindo a realização de um contrato civil que não garante férias nem tampouco remuneração de horas extras, essas pessoas são contratadas na condição de *freelancers*. Apesar desse fato, o país, desde 2019, já possui um sindicato de trabalhadores de plataformas bem como há garantia de seguro acidente no valor de treze mil dólares.

Já na Alemanha, há o entendimento de que esses sujeitos são empregados, pois, para eles, todos que seguem diretrizes para o exercício do trabalho devem ser assim enquadrados. Consideram que o trabalhador de plataforma é sim subordinado, visto que não possuem total liberdade na organização da jornada. Além disso, quando um pedido é aceito, o sujeito passa a ser controlado pelo algoritmo da própria plataforma.

Ainda na Alemanha, foi reconhecido pela Corte local o fenômeno da *gamificação*, onde o motorista ou entregador precisa passar de fase, como se fosse um jogo, pois, para que consiga grandes pedidos, precisa aceitar praticamente todos os que lhes são propostos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização se apresenta como um fenômeno mundial, que surgiu com o intuito de revolucionar as relações de trabalho, o que acabou ensejando discussões jurídicas nos mais diversos lugares, tendo em vista que seu objetivo é possibilitar que as pessoas possam usufruir de maior flexibilidade ao desempenharem as atividades ofertadas pela plataforma, mas, com o passar do tempo, o que se vislumbrou foi a precarização da atividade laboral através dos aplicativos, o que significa, portanto, um retrocesso para a classe trabalhadora.

Diante desse cenário caótico de desvalorização do trabalhador e das diversas discussões surgidas acerca do tema, é que foi realizada esta monografia, a qual, de antemão, apresentou a história das relações de trabalho, perpassando por sua modernização, até que chegasse a forma que atualmente se institui e como ela foi afetada em razão do avanço dos meios de comunicação. Posteriormente analisou a situação jurídica dos indivíduos que prestam serviços via aplicativos, elucidando a circunstância de limbo jurídico criada no âmbito do TST.

Considerando os resultados desta pesquisa, conclui-se que a ausência de uma legislação específica que regulamente essa situação torna-a ainda mais delicada. Assim, diante dessa ausência legislativa, restaria recorrer ao Poder Judiciário, a fim de dirimir o conflito e enquadrar esses sujeitos nas normas trabalhistas da CLT.

Contudo, criaram-se amplas discussões e o resultado foi a divergência entre as Turmas do TST, que ora decidem pela existência de relação de emprego, ora se manifestam de forma diametralmente oposta, gerando para o trabalhador a insegurança e precarização de sua mão de obra. Promete-se autonomia e

flexibilidade, mas entrega controle intenso, jornadas exaustivas e remunerações incompatíveis com o trabalho executado.

Não se pode fechar os olhos para uma situação que se afigura prejudicial para milhares de brasileiros, interferindo diretamente em sua qualidade de vida, o que vai de encontro a todos os direitos sociais prelecionados na Constituição Federal, mais especificamente em seu artigo 6º, como a saúde, a educação, o lazer, dentre outros.

Nesse ínterim, se observa a urgente necessidade de resolução dessa questão, levando em conta que a cada dia mais pessoas passam a exercer essas atividades, sobretudo após a pandemia do Covid-19, que deixou grandes marcas de desemprego, levando a uma maior procura dessa modalidade de trabalho.

Desse modo, é imperioso ressaltar que, nem sempre, a busca por um trabalho teoricamente autônomo ensejará no exercício do trabalho perfeito, simplesmente por não ter que acatar ordens, tampouco significará a obtenção de uma existência digna, tendo em vista a instabilidade do negócio.

Como bem aduz a frase de Jean-Baptiste Lacordaire, citada no início do trabalho, "entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta".

É imprescindível, portanto, que haja a regulamentação definitiva no que tange à situação jurídica desses trabalhadores, seja pela criação de normas específicas que busquem efetivar garantias conformes os ditames constitucionais, seja pela pacificação do tema no âmbito do Judiciário, para os enquadrar nas disposições da CLT. O que não se pode é admitir a continuidade dessas circunstâncias de precarização de pessoas que estão fornecendo mão de obra a fim de buscar a própria subsistência.

Sem dúvida, a temática aqui abordada é relevante e desafiadora, tendo em vista que sua pacificação direcionará a forma pela qual deverá ser fixada a relação entre o prestador de serviços e a plataforma. Vislumbra-se a expectativa de fixação de maiores garantias para o trabalhador, a fim de lhe assegurar a tão difundida dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Nathalia Barral; ALVES, Karine Taíse Costa; LEITE, Monike Vivianny Gomes Lopes. **Evolução da indústria e a relação de trabalho**. Jus. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/44808/evolucao-da-industria-e-a-relacao-de-trabalho>. Acesso em: 27 set. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016. *E-book*.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber: Para a maioria do colegiado, trata-se de prestação de trabalho por pessoa humana, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 3 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3º Turma). **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 03 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4 Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000031-71.2021.5.02.0006**. Agravante: Flávio Bacaro. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF, 16 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1000031&digitoTst=71&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0006&consulta=Consultar>. Acesso em: 04 jan. 2023.

COELHO, Christiny Isoppo. **A evolução nos sistemas de produção**. Mettzer, 2017. Disponível em: <https://www.mettzer.com/hub/projects/a-evolucao-nos-sistemas-de-producao-58f66630ddc20b000cb9b704>. Acesso em: 26 set. 2022.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. **O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização**. Boletim científico ESMPU. Brasília, a.15 – n 47. P 183–210. Jan/Jun. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/6.%20Fordismo-taylorismo-%20toyotismo%20e%20terceirizacao.pdf>. Acesso em: 26 set. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **O trabalho enquanto suporte de valor**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG. n. 49. Jul. – dez., 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/7-Texto%20do%20Artigo-11-1-10-20120518.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019. *E-book*.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. **Uberização do trabalho sob a ótica da subordinação estrutural**. Revista Direito UFMS. V. 04. n 1. P. 177 – 194. Jan./jun. 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Vanessa/Downloads/5574-Texto%20do%20artigo-19752-1-10-20180727.pdf>. Acesso em: 27 out. 2022.

FREITAS, Eduardo de. **Taylorismo e Fordismo**. Mundo Educação, 2019. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm#:~:text=No%20taylorismo%2C%20o%20trabalhador%20%C3%A9,para%20cumprir%20o%20tempo%20cronometrado>. Acesso em: 26 set. 2022.

GIOVANAZ, Daniel. **Avança, em cinco países, luta dos uberizados: Precarizados já conquistam direitos como férias, reajuste salarial e licença médica. Mas corporações reagem, e tentam burlar novas leis por meio de terceirizadas. No Brasil, “reforma” trabalhista pode ter aberto brecha à luta**. Brasil de Fato, 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/avanca-em-cinco-paises-luta-dos-uberizados/> Acesso em: 11 jan. 2023.

GROHMANN, Rafael et al. **Fairwork Brasil 2021: Por trabalho decente da economia de plataformas**. Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf> Acesso em: 27 dez. 2022.

MARTINS, Graciane Prim. **Desemprego estrutural na era da globalização**. 2006. Monografia (Curso de Ciências Econômicas) – Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/121940>. Acesso em: 29 out. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*.

MESSITTE, Peter J. **Uberização nos Estados Unidos**. Justiça e Cidadania, 2022. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/uberizacao-nos-estados-unidos/> Acesso em: 09 fev. 2023.

MONTEIRO, Luís. **A internet como meio de comunicação: possibilidades e limitações**. INTERCOM. 2001. p. 27 – 37. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57799090/Internet_como_meio_comunicacao-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1669213193&Signature=F2fFdAHK8PDVJTc04ogJQI3buCNFQoiNCbPWFawKEkqYDNKEcbe8ZwLYdxBPFn12jtEsFgT5tktcMGx7D7XNQEZhKkUllnrxQ75mo9V3Lg8MFSVkgjvV58f1nfuMS1AxhqfHfFawNdTKnQET5KVRriHm4Rwy07FMoVJdsZQHq8a81vt5BybDG7T~HMIJUdOqO6vTPkqEDBSuo7pZsnAMCdO4hGnWx1iYiG4FKUydA5G0o7s86Z2G5a4OGhicQTJorC5Z7nFj59oTovF9deyHLVBaniWutyXW7EhBSVlgPSrklr0tkD4jXjVX710BaUuPp7CZATONaTbSF2HFHy2vKw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 23. Nov. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: LTR, 2009. *E-book*.

PL 5069/2019 e seus apensados. **Câmara dos Deputados**. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2220389> Acesso em: 09 jan. 2023.

RABELO, Felipe. **Avanços tecnológicos e relações de trabalho**. O tempo. 2020. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/opiniao/conexao-rh/avancos-tecnologicos-e-relacoes-de-trabalho-1.2293444>. Acesso em: 20 out. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*.

SACOMANO, José Benedito *et al.* **Indústria 4.0: conceitos e fundamentos**. São Paulo: Blucher, 2018. 182 p. *E-book*.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves. SILVA, Ricardo Talles Cotta. **Teletrabalho no contexto da pandemia do Covid-19**. Repositório Universitário da Ânima. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14666>. Acesso em: 21 out. 2022.

SOUZA, Amanda Soares de Oliveira; NUNES, Izabela dos Santos. **Justiça do Trabalho no Brasil: antecedentes históricos**. Jus. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos>. Acesso em: 13 out. 2022.

UBERIZAÇÃO. **Academia Brasileira de Letras**, 2020. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em: 23 nov. 2022.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: 2013. *E-book*.

VITTO. **História do delivery: uma prática antiga com novo visual**. Vitto Blog. 2016. Disponível em: <https://blog.sistemavitto.com.br/historia-do-delivery-no-mundo/>. Acesso em: 24 out. 2022.

ZANOBIA, Luana. **Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado**. Revista Veja. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/> Acesso em: 07 nov. 2022.