

O DIREITO TRABALHISTA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Ciências Humanas, Ciências Jurídicas, Ciências Sociais Aplicadas, Edição 115
OUT/22 / 11/10/2022

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.7189702

Autoria de:

Daniel Araújo do Nascimento¹

Acsa Liliane Brito Souza²

RESUMO

O fenômeno da uberização do trabalho surge como aquele em que os cybers Works são conectados por meio de uma plataforma digital para a realização das atividades laborais. Estas plataformas digitais, para além de mera intermediação, beneficiam-se da inexistência de regulamentação legislativa nesta nova categoria, de forma a caracterizar erroneamente a Relação de Trabalho, visto que visam manter uma posição hierárquica sobre quem faz entregas ou responde aos chamados. Portanto, o objetivo geral deste trabalho é estudar os impactos sociais e jurídicos do processo de uberização do trabalho, apresentando como objetivos específicos: demonstrar a evolução histórica contida nos modos de produção e organização da obra como um todo, com desenvolvimento social e tecnológico. A metodologia aplicada é a revisão de literatura bibliográfica, com estudos de algumas referências. A relevância jurídica deste trabalho se justifica pelo fato de se tratar de matéria desprovida de amplo debate, com pouca fonte

legislativa nacional, cuja interpretação doutrinal e jurisprudencial ainda não foi resolvida.

Palavras-chave: Emprego 1. Impactos 2. Jurídico 3. Social 4. Uberização 5.

ABSTRACT

The phenomenon of uberization of work arises as the one in which cybers Works are, connected through a digital platform to carry out work activities. These digital platforms, in addition to mere intermediation, benefit from the lack of legislative regulation in this new category, in order to mischaracterize the Employment Relationship, as they aim to maintain a hierarchical position on who makes deliveries or responds to calls. Therefore, the general objective of this work is to study the social and legal impacts of the process of uberization of work, presenting as specific objectives: to demonstrate the historical evolution contained in the modes of production and organization of the work as a whole with social and technological development. The legal relevance of this work is justified by the fact that it is a matter devoid of ample debate, with little national legislative source, whose doctrinal and jurisprudential interpretation has not yet been resolved.

Keywords: Impacts. Social. Legal. Uberization. Jobs.

1. INTRODUÇÃO

O tema da uberização tornou-se um tópico recorrente no final de 2016, devido à sua grande expansão. Inicialmente, o conglomerado de mídia, junto com as grandes empresas responsáveis pela uberização, propagou-se o discurso e a racionalidade da “autonomia”, do “empreendedorismo”, afastando-se da ideia de subordinação e força de trabalho. Após a consolidação desse tipo de trabalho, preocupações e discussões recorrentes nos meios sociais sobre as condições de trabalho derivadas da agitação do trabalho, nota-se, principalmente, os relatos de jornada exaustiva e salários mínimos.

Dito isto, o presente pesquisador sentiu a necessidade de que o debate se inserisse por meio da pesquisa científica e da formulação teórica acadêmica, cumprindo o dever da universidade para com a sociedade: produzir conhecimento dirigido aos trabalhadores. Para tal, aproveitou a relação de trabalho estabelecida entre empresas de delivery de alimentos e empresas com as principais aplicações no setor.

A análise de centrar-se na tese de que existe uma relação de subordinação entre a firma e o entregador, afastando-se da racionalidade neoliberal pregada pela “autonomia” e “empreendedorismo”.

Além disso, é fundamental analisar o contexto em que a expansão deste tipo de mão de obra, oferecendo elementos para que não se ignore a lógica econômica básica para a expansão e consolidação da proliferação de obras. É considerado o conceito ampliado de classe operária, utilizado por Ricardo Antunes, no sentido de que trabalhadores são todos aqueles que ganham a vida com a venda de sua força de trabalho em troca de um salário, a cargo do capital dinheiro, independentemente das atividades, são regulamentados.

Há configuração da relação de trabalho entre as empresas distribuidoras e fiscalizadoras, atendendo aos requisitos da doutrina e da legislação trabalhista (dependência, privação, pessoa física, pessoa física, nº final). Portanto, é extremamente apropriado o estudo do direito comparado, a fim de estabelecer sistematicamente as semelhanças e diferenças de interpretação entre os tribunais brasileiros e os tribunais estrangeiros, bem como a possível influência de sua disponibilidade para a jurisprudência nacional.

Nesta área, é interessante e complementar, a análise de algumas decisões estrangeiras nesta matéria, por se tratar de um dos assuntos mais inovadores e relevantes da chamada Revolução 4.0, em que as telecomunicações dominam o mundo globalizado e novas formas das redes de dispositivos estão se esforçando para preencher a lacuna entre o mundo digital e o mundo real, foi então analisado o acervo de jurisprudência nacional e internacional, envolvendo os distribuidores de aplicações e as principais empresas do mercado.

Acrescentou-se também, a análise da iniciativa legislativa sobre o tema a uberização do trabalho, e é fundamental relatar possíveis iniciativas de proteção ao trabalhador uberizado.

O trabalho buscou referências de autores como: Abílio (2017); Delgado (2017); Martins (2012); Oliveira (2011); Teuber (2016); Sarmiento (2015); Slee (2019), e outros no decorrer da obra.

2. BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO E DA LEI DO TRABALHO

Etimologicamente, a palavra “trabalho” é multisignificante e pode ser explorada por vários campos do conhecimento como história, sociologia, antropologia, filosofia, economia, ciência política e direito. Evaristo de Moraes Filho lembra que nos tempos antigos, o trabalho era um castigo, e nos dá uma ideia de compaixão, de cansaço, tarefa penosa e difícil. Daí o termo “trabalho”, que vem do tripliquem, um instrumento composto por três varas (paus), usado para torturar escravos.

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e certamente continuará enquanto houver vida humana neste planeta. Embora os momentos históricos nem sempre coincidam em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio do desenvolvimento dos modos de produção de bens e serviços. Identificamos assim cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

No entanto, estão surgindo novas formas de trabalho que se localizam nas áreas intermediárias entre o subordinado e o autônomo, como o trabalho parassubordinado. (TEUBER, 2014, p. 45).

No entanto, o código do trabalho brasileiro não tem como objeto de pesquisa científica nenhum tipo de trabalho, mas sim um determinado tipo de trabalho humano, subordinado ou executado em nome de outrem, por pessoa, sem contingência em troca.

O labor é reconhecido internacionalmente como direito humano, na acepção do Art. 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que também é utilizada

no Brasil como valor estruturante do Estado democrático constitucional (CF, Art. 1º, IV) e direito fundamental social (CF, art. 6º). Destacamos desde o início, que nenhuma obra é objeto de estudo do direito do trabalho como ramo do direito, especialmente em sistemas jurídicos como o brasileiro, que reconhece a propriedade privada como um de seus valores políticos e econômicos. (MARTINS, 2012, p. 76).

1.1. Perspectiva Histórica Das Relações De Trabalho

Em síntese, as formas como as relações de trabalho estruturam o panorama social e o desenvolvimento humano determinam a importância do percurso histórico deste processo, seja pela produção material que representa, seja pela salvaguarda dos viventes ou das interações que provoca.

Partindo deste quadro, faz-se necessário mencionar as mudanças que ocorreram na estrutura das formas de produção e organização, bem como o capitalismo tecnológico e suas influências nas relações atuais entre cibertarianos e plataformas digitais fortemente baseadas no pós-moderno deste século.

Diante disso, durante um longo período da história da humanidade, o trabalho foi visto como uma atividade desonrosa, pois era algo que só os escravos faziam. Consequentemente, a primeira forma de trabalho baseava-se na relação entre sujeito e objeto.

O escravo era visto como um ser sem alma, desprovido de personalidade e equiparado à coisa, ele não tinha direitos. Os frutos do trabalho escravo pertenciam ao seu dono, sem qualquer contrapartida (ALONSO OLEA, 1969, p. 60 apud NASCIMENTO, 2020, p. 11).

Posteriormente, conforme a evolução da sociedade, percebeu-se que o homem tem como sina a busca de meios para suprir as suas necessidades, por exemplo, alimento, abrigo, lazer, através de uma forma de trabalho. Assim, as nações iniciaram um movimento para, de certa forma, organizar as relações de trabalho.

Mormente, ao longo dos anos, o Estado e os indivíduos foram ajustando suas interações quanto às relações de trabalho, pontuando as obrigações e deveres de empregados e empregadores. Destarte, conforme a evolução tecnológica, a sociedade se depara com um novo desafio para se organizar e se estruturar quanto a esse novo momento.

1.2. Mudanças Estruturais nos Métodos de Produção e Organização de Trabalho

Desde o início, as pessoas fizeram do trabalho seu ganha-pão. Na pré-história, o trabalho se limitava à coleta de alimentos, produção de artefatos e armas que serviam para proteção contra animais silvestres (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 1999, p. 29 apud GAIA, 2020, z. 10).

As mudanças nas configurações da sociedade mundial tendo o como a principal característica da revolução tecnológica, levaram ao surgimento de novas formas de organização do trabalho. Nesse contexto, o fenômeno Uberização vem ganhando importância em diversos segmentos de mercado. A uberização é um modelo de organização do trabalho caracterizado por tornar o trabalho mais flexível, por meio de inovações.

Por ser novo, é um ponto cego para o direito do trabalho, visto que o direito do trabalho e a proteção legalmente consolidada dos trabalhadores é exercida em grande parte no contexto das formas tradicionais de trabalho. Diante do panorama apresentado, é necessário reconsiderar a legislação trabalhista no que se refere às relações de trabalho existentes no contexto das novas tecnologias.

Este estudo científico propõe, portanto, uma análise de como a CLT pode regulamentar tais relações de trabalho, levando em consideração os direitos garantidos pela CLT e a proteção constitucional dos trabalhadores. (UBIETO, 2019).

Independentemente do movimento judiciário ou legislativo relacionado ao assunto, o Congresso, atualmente, também possui uma série de projetos de lei que podem desencadear a discussão. Entre as propostas, a proposta de Lei 4.172

/ 2020, propõe um novo tipo de contrato de trabalho para estes trabalhadores, de maior relevância, com o objetivo de garantir a segurança social e proteger os labutadores.

A referida proposta prevê uma renda mínima garantida, não inferior a um salário-mínimo por mês, sendo a jornada de trabalho contabilizada por hora, excluindo o tempo em que o motorista se locomover até a empresa, pois não poderá ser considerada hora de trabalho/período o deslocamento do trabalhador. Além disso, prevê a possibilidade de usufruir do seguro-desemprego e de indenização em caso de despedimento sem justa causa. Se o projeto for aprovado, não haverá o reconhecimento da relação de trabalho, mas os trabalhadores que o fizerem terão um mínimo de garantias e requisitos legais. (ROMAR, 2011, p. 110).

1.2.1. Realidade social, posição judicial e soluções possíveis uma análise de jurisprudência nacional e internacional

É imprescindível analisar decisões judiciais sobre a relação entre distribuidoras de alimentos e demais produtos, bem como de transporte e as respectivas empresas detentoras de aplicações. Acima de tudo, deve-se verificar se o Poder Judiciário está cumprindo seu fundamento constitucional de tutela da insuficiência da relação de trabalho, no caso do empregador.

As empresas também estão obrigadas a assumir a responsabilidade pelos riscos inerentes à operação de despachantes e Uberizados em geral.

Por falta de responsabilidade jurídica do empregador, o Estado arca com os gastos com a saúde em casos de acidentes de trabalho, por exemplo. Assim, como dispõe a CLT, comprovada a responsabilidade, o empregador deverá indenizar/suportar os gastos necessários para compensar os danos sofridos pelo empregado. Nessa perspectiva, a expansão da atividade de entrega de mantimentos, com uso de plataformas eletrônicas, gerou conflitos inevitáveis que surgiram sobre a produção de direitos trabalhistas em todo o mundo. (TEUBER, 2016).

O Tribunal do Trabalho de Brasília, DF julgou: “A situação dos motociclistas que prestam serviço no tráfego de alta velocidade, como o administrado pela segunda ré (IFOOD), já é do conhecimento deste Juizado especializado. (ROMAR, 2011, p. 132)

Da mesma forma, em situação análoga delineada pela Doutrina e pela jurisprudência como processo de “uberização” das relações de trabalho, ocorre um novo padrão de organização do trabalho baseado nos avanços tecnológicos, definindo os pressupostos legais de fato que regem as relações de trabalho que se caracterizam entre as partes, conforme Art.

2º e 3º da CLT, a saber: personalidade, não aleatoriedade, ônus e subordinação jurídica.

2. A NOVA REALIDADE TECNOLÓGICA TEMPORÂNEA DO TRABALHO: IMPLEMENTAÇÃO E OPERAÇÃO NO BRASIL

2.1. Início da Uber

Na primeira década do século 21, a Economia Compartilhada (SLEE, 2019) se baseia na conexão de clientes com prestadores de serviços de forma simplificada e burocrática. Quando falamos de economia colaborativa ou de partilha, temos primeiro a ideia de solidariedade e de colaboração, visto que objetivamente são pessoas normais que oferecem serviços às pessoas que delas necessitam, através de plataformas online.

Uma perspectiva otimista do compartilhamento traria inúmeros benefícios, como a geração de novas oportunidades para redução do consumo e uso de ativos em pousio. Nesse novo ambiente econômico, nasceu a Uber Technologies Inc., como é amplamente conhecida como, a Uber Technologies Inc., multinacional que foi concebida em 2009 e formalmente constituída em São Francisco, Califórnia, em 2010. (UBER, 2020).

Por exemplo, a Uber é uma plataforma que contém a interface do motorista (provedor) e do usuário (cliente) e oferece serviços de transporte de passageiros,

geolocalização com rota proporcional. A inovação do sistema tradicional de carreiras, a chamada economia de Gig (SLEE, 2019) – Nomenclatura norte-americana, que se refere às onerosas medidas extra orçamentárias, também conhecidas no Brasil como “empregos”, que consistem na onda de trabalhadores que se distanciam de suas atividades de trabalho consolidadas e reguladas para ingressar num mercado de autonomia da pregação e da possibilidade de obter uma renda mensal superior à renda do tradicional mercado normalizado.

2.1.1. Políticas de sistematização e funcionamento da plataforma

O funcionamento do aplicativo de viagens se baseia no sistema de estabelecimento de conexão entre prestadores de serviços e clientes da geolocalização local, ou seja, entre pessoas físicas e motoristas, em que o algoritmo do Uber calcula a distância e o tempo da viagem, e nesta, deposita a parte para o propósito da viagem.

Ocasionalmente, pilotos ganham bônus pelas horas trabalhadas e pelo número de corridas concluídas; por outro lado, clientes também se beneficiam de promoções através da utilização constante da aplicação.

A escolha dos condutores através da aplicação se dá através do controle direto da legalidade do automóvel, da carta de condução e da origem social do indivíduo, com o ideal de manter a segurança do serviço.

Os clientes fazem um cadastro rápido com dados pessoais e cartão de crédito; a partir de 2016, a plataforma introduziu a capacidade de pagar em dinheiro diretamente ao provedor de serviços. Assim, segundo Sarmiento: [...] no modelo Uber, o passageiro tem acesso antecipado ao nome e foto do motorista, conhece o modelo e placa do carro que irá transportá-la, e pode ver as avaliações dos motoristas realizados por passageiros anteriores, disponível no aplicativo, (p. 30).

Também tem conhecimento do percurso a seguir, bem como estimativas do preço do serviço, do tempo de espera para a chegada do veículo e da duração da viagem (SARMENTO, 2015, p. 33).

Além disso, a forma de remuneração do trabalhador, por exemplo, pode ser considerada como um mecanismo de controle indireto, uma vez que, para receber mais, quem trabalha por meio do aplicativo, precisa trabalhar mais uma jornada. São pagos com base no número de carreiras concluídas.

Então, o que está acontecendo com a uberização é uma maior flexibilidade do trabalho, já que o próprio trabalhador envolvido, em ser considerado empresário, está gerenciando seu trabalho, estendendo sua jornada e intensificando o trabalho que julgar necessário. “Assim nasceu a ideia de um trabalhador pontual, ou seja, aquele trabalhador que está disponível de acordo com a demanda”. (ABÍLIO, 2017).

2.2. A Relação De Emprego E O Enquadramento Jurídico Do Trabalhador Da Plataforma Digital

Em primeiro lugar, convém sublinhar o princípio do primado da realidade na legislação laboral que regula todas as relações de trabalho, que consiste no fato de, no caso de divergências entre a aparência formal e a realidade dos fatos, há prioridade da segunda em relação à primeira.

Desta forma, isto é, enquanto há um discurso de “bico” (na forma formal) que incentiva o não reconhecimento da relação empregado-empregador, porque o faz não reconhecer os Elementos Fundamentais que caracterizam a relação. Pode-se notar que os prestadores de serviço e solicitantes, são os elementos essenciais da relação de trabalho para qualquer trabalhador normal em condições anormais, como função regulada pela CLT.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros entende: independentemente do nome atribuído pelas partes. Desconsiderar a ficção jurídica. É sabido que a oferta de empregos secundários é muitas vezes garantida por contratos civis e comerciais. É de responsabilidade do intérprete, quando chamado a comentar o caso específico, retirar essas vestimentas e atribuir o desenho da moldura do adequado nas formas indicadas pelos artigos 2º e 3º do CLT. (BARROS, 2008, p. 185).

Para se qualificar como relação de trabalho, as atividades de trabalho devem conter determinados elementos, a saber: personalidade, não acontecimento, subordinação e ônus. Assim, de acordo com o art. 3º, da CLT, empregado é “toda pessoa física que, sob sua dependência e em troca de remuneração, presta serviços gratuitamente a um empregador” (BRASIL, 2019).

Como empregador, de acordo com o artigo 2º, da CLT, pode ser descrito como “a empresa, individual ou coletivamente, que reconhece os salários, assumindo os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 2019).

Da combinação das duas disposições legais acima mencionadas, resultam as condições para o reconhecimento da relação de trabalho como tal. Quanto ao requisito de personalidade, refere-se ao caráter muito pessoal da prestação do serviço, visto que para caracterizar a relação de trabalho, “o trabalhador não está autorizado a prestar o serviço por conta de outra pessoa”. (MARTINS, 2012, p. 110).

Assim, por trabalho não contingente, entendemos como o trabalho que “com uma certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se situa no contexto das necessidades dos outros” (MAIOR, 2007, p. 59).

O estresse é outro requisito básico da relação de trabalho. Em uma relação de trabalho, o empregado vende seu trabalho para o empregador, que se beneficia com o trabalho, e cria uma expectativa no empregado de que ele receberá uma contraprestação em troca de seu desempenho. Assim, “o desenho do cargo não depende do efetivo pagamento, mas da expectativa de que o funcionário o receberá”. (OLIVEIRA, 2016, p. 7).

A subordinação “baseia-se na submissão do trabalhador às instruções do empregador” (OLIVEIRA, 2011, p. 2) e este elemento é considerado o mais relevante quando se analisa as relações de trabalho. Portanto, no art. 3, CLT, pode-se perceber o uso da palavra “pendentes”, que a doutrina entende a subordinação como um fenômeno jurídico.

Segundo Delgado, a subordinação tem três dimensões: clássica, objetiva e estrutural. Na subordinação clássica, então, “o trabalhador concorda em abraçar o poder da administração da maneira como faz seu trabalho”. (DELGADO, 2017, p. 327).

Quanto à subordinação objetiva, tem-se como principal aspecto a disposição de mão de obra do empregado perante o empregador. Logo essa subordinação se caracteriza como uma relação ativa, por parte da empresa, e passiva, por parte do trabalhador, fazendo com que o “estar à disposição” seja a base dessa relação.

No caso da subordinação estrutural, o trabalhador encontra-se inserido na dinâmica da empresa, ligando-se à estrutura operacional da atividade empresarial. Logo, o indivíduo tem que se adaptar às formas de operação em que a empresa está consolidada, bem como considerar sua posição nessa estrutura. Nesta dimensão da subordinação, não é importante que o funcionário receba ordens diretamente ou esteja alinhado com os objetivos da empresa, mas sim, que o funcionário esteja ligado à dinâmica das atividades do empregador. (DELGADO, 2017).

2.3. Decisões Do Tribunal Na Aplicação Nacional E Internacional: Análise Do Trabalho No Processo Uber

Por se tratar de um assunto com várias controvérsias e nuances específicas, a partir da consolidação e popularização da empresa Uber, começou a aparecer em juízo ações postulando o reconhecimento da relação de trabalho entre o motorista e a plataforma.

A primeira decisão que tratou da análise da relação de trabalho entre o motorista/aplicativo Uber foi a Reclamação Trabalhista nº **0011359-34.2016.5.03.0112**.

Nele, o Autor afirma que foi demitido unilateralmente com a ação, que exigia o reconhecimento do empréstimo e dos demais recursos da relação de trabalho. No caso examinado, a decisão do juiz do trabalho da 33ª Vara Estadual do

Trabalho de Belo Horizonte reconheceu a conexão laboral, julgando parcialmente procedentes os pedidos do autor da ação.

Ao examinar as condições para o reconhecimento do vínculo empregatício, em grau de recurso, o relator do juízo da 9ª Turma do TRT 3, pela falta de personalidade, fundamenta-se na possibilidade de que a reclamação pretenda ser substituída por outro motorista cadastrado na plataforma, bem como que o Uber não fez.

“Exigia-se, que apenas o motorista responsável pelo ato pudesse dirigir seu veículo, e que a empresa pudesse dirigir o veículo por meio de outra prestadora de serviço cadastrada”.

Quanto à subordinação, o juiz argumenta que a empresa que presta orientações de atendimento aos motoristas é insuficiente para concluir a subordinação neste caso. Além disso, o juiz julga mal a subordinação estrutural e a subordinação jurídica, uma vez que entende subordinação como a existência da autoridade do empregador e da autoridade sobre o empregado.

Com relação à cobrança, ele destacou que todas as condições devem ser atendidas para que se qualifique como relação de trabalho. Sobre a não aleatoriedade, fundamentou que não concordava com a colocação, por entender que não havia escolha entre motorista ou veículo e que seria acionada a motocicleta mais próxima do local convocado.

Nessa decisão do TRT3, verifica-se que o relator utiliza os conceitos clássicos dos requisitos da relação de trabalho, principalmente no que diz respeito à subordinação.

3. Análise Da Legislação Nacional

É necessário analisar as decisões judiciais proferidas referente à relação envolvendo os indivíduos e as respectivas empresas proprietárias dos aplicativos. No total, trata-se de verificar o cumprimento da Justiça com o fundamento constitucional de proteger a parte menos suficiente da relação, caso seja o

empregado. Além disso, as empresas devem ser responsabilizadas pelos riscos inerentes à atividade de carregadores e Uberizados em geral.

Devido à ausência de responsabilidade do empregador, o Estado é responsável pelas despesas médicas em caso de acidente de trabalho, por exemplo, quando o custo do deve ser suportado pelo empregador.

Desse modo, se um motorista do Uber sofre um acidente, ele não terá amparo por parte da empresa, como também terá prejuízos quanto aos seus próprios bens, sendo que o indivíduo estava a trabalho da startup detentora do serviço.

Nessa perspectiva, a expansão da entrega de alimentos desde o uso de plataformas eletrônicas levou a conflitos inevitáveis.

Noutro giro, o Juízo da 22ª Vara Trabalhista de Brasília-DF decidiu a respeito: “Aliás, a situação dos motociclistas prestadores de serviços em entregas rápidas, tais como a gerenciada pela segunda ré (IFOOD), já é conhecida desta Justiça Especializada.

Do mesmo modo ocorre em situação análoga, delineada pela doutrina e jurisprudência como processo de “Uberização” das relações laborais, definidor de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia... Dessa forma, evidente a presença dos pressupostos fático jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes, previstos nos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Vê-se que foi reconhecida a relação empregatícia entre o entregador e a respectiva empresa, no presente caso, o iFood, inclusive, ressaltando que na relação estão evidentes a presença dos pressupostos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo empregatício entre as partes.

Decisão fundamental que reforça o argumento utilizado no tópico anterior, onde, graças a um levantamento realizado entre embarcadores, foi legalmente

necessário cumprir os requisitos, com caminho comprovado, bem como comprovado também de acordo com a legislação em vigor no Brasil.

3.1. Remodelação Coletiva Contra Os Trabalhadores Ilegais No Brasil Do Ponto De Vista Da Teoria Crítica.

Por fim, deve-se ressaltar a necessidade de reestruturação da luta coletiva dos trabalhadores, principalmente com vistas a ampliar a abordagem da não administração do trabalho e, com ela, trazer novos trabalhadores não autorizados no mundo do trabalho.

Isso porque, também discutido pelo professor Gaspar de Andrade Melo, o direito ao trabalho surgiu das lutas coletivas travadas pelos trabalhadores contra o modelo de produção capitalista. Nas condições de trabalho estabelecidas pela burguesia, os trabalhos coletivos eram necessários às organizações para limitar a exploração da força de trabalho por capitalistas.

Assim, o direito do trabalho é o ramo que surgiu da luta dos trabalhadores, tendo sua principal origem, portanto, dos movimentos sindicais organizados. Na atual fase global da prática neoliberal, com a crescente falta de proteção ao trabalho em todo o mundo, com o avanço de empregos precários e subutilizados no ambiente de trabalho, é imprescindível atacar as condições em que a luta coletiva dos trabalhadores é apresentada. (ABÍLIO, 2017).

Desse modo, iniciar-se-á o tema atual, conforme afirmado ao longo deste trabalho, que Uberizados são recrutados, dissociando-se de qualquer concepção neoliberal que os inclua no conceito de autonomia, conceito este que não se preocupa com o recorte óbvio de submissão.

A este respeito, é importante considerar brevemente que o formulário requer principalmente melhores condições socioeconômicas, a fim de alterar o equilíbrio de poder entre capital e trabalho, que é feito através de sindicatos tradicionais e partidos de trabalhadores e principalmente através dos instrumentos de golpes. (DELGADO, 2017).

No entanto, sabe-se que nos últimos anos ocorreram uma série de transformações nas relações laborais, que implica na incapacidade dos sindicatos de fazer frente ao avanço do projeto neoliberal.

No que se refere ao Brasil, esses elementos também estão presentes no movimento sindical brasileiro, que tem vivido em constante crise em resposta aos atentados em benefício dos trabalhadores, tanto em sua forma organizacional, quanto operacional.

De acordo com Sarmento (2015), entretanto, “pode-se dizer que tem ganhado força os chamados novos movimentos sociais de gênero, sexualidade, negritude etc”. (p.132).

Com suas pautas reivindicatórias, mas que cada vez mais aproximam-se dos movimentos tradicionais do mundo do trabalho, exigindo assim do movimento sindical maior combatividade na luta unitária contra o ajuste fiscal, a política neoliberal, em defesa da democracia, dos direitos sociais, da soberania nacional, das reformas de bases estruturais, entre outras pautas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou compreender o sistema da empresa Uber como promotores do aplicativo, os impactos desse serviço informal no Brasil e os elementos que demonstram o reconhecimento das relações de trabalho (segundo o expoente da doutrina brasileira no Trabalho-Lei). Foram analisadas as decisões dos tribunais brasileiros, juntamente com a recente decisão da Justiça francesa nos casos em que há pedido de vínculo entre o motorista e a empresa Uber, assim como indicando os motivos utilizados pelos juízes em cada decisão.

Destacamos o objetivo da empresa de retirar os motoristas do conceito de trabalhadores, por meio de sua publicidade, que destaca a ideia de dar aos motoristas uma “renda extra” e “ser seu próprio patrão”; que o Uber procura expressar-se aos seus prestadores de serviço, como um “parceiro motorista” e não como funcionário. Isso porque o caminho da informalidade sempre favoreceu a exploração excessiva dos indivíduos, dada a escassa presença de

direitos sociais que garantiam uma expressão mínima da parte superior da relação.

Acredita-se, portanto, que o conceito de subordinação, bem como outros conceitos correlatos de que trata o direito do trabalho, em matéria de vínculo empregatício, deva ser ampliado para uma melhor análise da relação que se estabelece entre o sujeito que empresta sua própria plataforma digital de serviços e da empresa. Não há dúvidas sobre a capacidade dos aplicativos de resolver serviços de forma rápida e fácil que antes tinham padeciam de maiores dificuldades em serem executados.

Esta permaneceu como uma evolução significativa derivada dos avanços tecnológicos, sem dúvida, sendo impossível negar os benefícios e facilidades que a tecnologia proporcionou, e sua influência direta no mundo contemporâneo do trabalho.

No entanto, este conjunto de vantagens e simplificações não pode prevalecer em detrimento da garantia dos direitos sociais dos trabalhadores, que é a essencialidade da dignidade humana. Um dos efeitos da uberização é a precariedade das condições de trabalho dos motoristas, visto que o serviço prestado por estes sujeitos têm um aspecto tecnológico que torna difícil identificar a exploração de uma função de trabalho sem garantias mínimas.

Não são bens compartilhados, mas serviços personalizados, assim, as teses de economia colaborativa, que servem de justificativa para uma ampla gama de serviços de aplicação, permitem o reconhecimento de uma relação de trabalho por meio de um processo de ilusão teórica liberal que mascara o fim dos direitos e vende falsa ideia de autonomia e liberdade para o cidadão.

Por fim, através deste estudo, foi possível concluir que o limbo jurídico em que se encontram os trabalhadores de aplicativos os prejudica amplamente, pois estão sujeitos a uma situação precária em suas condições de trabalho. A modificação das atuais condições em que se encontram é um caminho que coloca o desafio de garantir a existência de uma norma moral, protetora mínima, que garanta a permanência da dignidade humana no contexto capitalista global.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO. Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. São Leopoldo: Revista do Instituto Humanistas Unisinos – IHU, nº 503, Ano XVII, 2017.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Reclamatória Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz Marcio Toledo Goncalves. 03 de abril de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2> Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Reclamatória Trabalhista nº H1001492-33.2016.5.02.0013. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. 11 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%A9culo.pdf>> Acesso em: 08 ago. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Reclamatória Trabalhista nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz do Trabalho Atila da Rold Roesler. 02 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>> Acesso em: 12 jun. 2020.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR. Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. Ed. Editora: Atlas. São Paulo, 2012.

OLIVEIRA. Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011.

OLIVEIRA. Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

SARMENTO. Daniel. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros**: o “Caso Uber”. Parecer contratado pela Uber para atestar a juridicidade das suas atividades no Brasil. Conjur, 2015. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber>

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

TEUBER. Gunther. **Fragmentos constitucionais**: constitucionalismo na globalização. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/join-new>>. Acesso em: 8 set. 2020.

¹Graduando do Curso de Direito da Faculdade União das Escolas Superiores em Rondônia UNIRON.

²Professora orientadora do Curso de Direito da Faculdade União das Escolas Superiores em Rondônia – UNIRON.

A RevistaFT é uma Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B”. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clcando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp: 11 98597-3405

e-Mail: contato@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 45.773.558/0001-48

