TRANSFORMAÇÕES DIGITAIS E DESAFIOS JURÍDICOS: A ERA DA UBERIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS

TRANSFORMACIONES DIGITALES Y DESAFÍOS JURÍDICOS: LA ERA DE LA UBERIZACIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES

Bianca Macarini dos Santos [1]

Maicon Pablo Franco Pascoa [2]

RESUMO

O presente artigo científico objetiva estudar o fenômeno da Uberização como uma forma nova de exploração econômica e seus efeitos perante o Direito Trabalhista. Através da análise de casos concretos, jurisprudências e pesquisas, procurou-se entender a natureza jurídica desta relação de trabalho em união as diferentes realidades econômicas e coletivas vivenciadas na sociedade. Com a manifestação crescente das plataformas digitais, as modalidades de trabalho também têm sido afetadas, contribuindo para o desenvolvimento tecnológico, mas simultaneamente provocando vulnerabilidade aos trabalhadores dependentes dessas novas formas laborais. Assim, este estudo almejou identificar as limitações impostas aos trabalhadores, com base nas jurisprudências e divergências doutrinárias em relação ao tema, com a finalidade de garantir de forma justa a tutela de seus direitos.

Palavras-chave: Uberização; Relação de emprego; Direitos Trabalhistas; Flexibilização.

RESUMEN

Este artículo científico tiene como objetivo estudiar el fenómeno de la Uberización como una nueva forma de explotación económica y sus efectos en el Derecho Laboral. A través del análisis de casos concretos, jurisprudencia e investigaciones, buscamos comprender la naturaleza jurídica de esta relación laboral en conjunto con las diferentes realidades económicas y colectivas que se viven en la sociedad. Con la creciente manifestación de las plataformas digitales, las modalidades de trabajo

[1] Graduanda em Direito, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS. E-mail: bimacarinisantos@gmail.com.

[2] Graduado em Direito pela Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul – UEMS; Especialista em Direito Civil e Processual civil - FIPAR; pós-graduado em Direito Processo do Trabalho – FIPAR; pós-graduado em Direito Penal e Processual Penal - FIPAR; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogado. E-mail: maiconpabloadv@gmail.com.

también se han visto afectadas, contribuyendo al desarrollo tecnológico, pero al mismo tiempo provocando vulnerabilidad a los trabajadores dependientes de estas nuevas formas de trabajo. Así, este estudio tuvo como objetivo identificar las limitaciones impuestas a los trabajadores, con base en jurisprudencia y divergencias doctrinales en relación al tema, con el objetivo de garantizar equitativamente la protección de sus derechos.

Palabras clave: Uberización; Relación laboral; Derechos Laborales; Flexibilidad.

1. INTRODUÇÃO

A ascensão das plataformas online em conjunto com a transformação digital tem redefinido de maneira significativa o cenário laboral, originando um fenômeno largamente conhecido como a “uberização” do trabalho. Ainda que o termo exista há anos, tem ganhado mais popularidade atualmente, uma vez que os avanços tecnológicos alteram as relações de trabalho.

Ao falar sobre uberização do trabalho, nos referimos a um modelo de trabalho em que o trabalhador não tem vínculo empregatício com a plataforma que o emprega, ou seja, presta serviços de maneira informal.

O IBGE divulgou que o número de desempregados no primeiro semestre de 2022 já chegava aos 12 milhões. Cenário esse que contribuiu abundantemente para o aumento dos empregos informais, que acaba se tornando a principal fonte de renda dessas pessoas (IBGE, 2022).

A consequência disso é que progressivamente mais pessoas busquem por serviços com alta demanda, como aplicativos de transporte e entrega, submetendo-se as condições impostas pela empresa parceira. Ou seja, a precificação do trabalho que o profissional vai exercer fica a critério da plataforma, fazendo com que jornadas de trabalho cada vez maiores sejam executadas para que se possa obter lucro.

Ursula Huws, biógrafa, criou o conceito de “cibertariado” para designar aqueles que utilizam as plataformas digitais como forma de trabalho (GAIA, 2020, p. 68). Portanto, usar-se-á este termo para determinar todos aqueles que se utilizam das plataformas oferecidas pelas empresas como principal ferramenta de trabalho.

Por fim, conclui-se que os cibertariados que transportam encomendas e/ou passageiros por meio das plataformas digitais demonstram que a intermediação entre

cliente e prestador de serviço não é suficiente para desqualificar o vínculo empregatício. Além da contratação e cadastramento de usuários, a plataforma digital é responsável também por definir de maneira unilateral o valor do serviço.

Perante o exposto, urge-se por regulamentações legislativas que prezem pela vaga de emprego, o trabalho digno e todos os direitos decorrentes.

O artigo científico apresentado objetiva descrever este novo modelo de labor, que cresce exponencialmente, gerando consequências no que tange ao Direito do Trabalho e seus adeptos para o provimento de renda. Além disso, possíveis soluções para a informalidade nas relações de trabalho serão apresentadas e a dificuldade da implantação de normas norteadoras para esta espécie de função.

2. TRANSFORMAÇÕES LABORAIS NA ERA DIGITAL: UMA ANÁLISE DA UBER E DO TRABALHO ATRAVÉS DE FERRAMENTAS DIGITAIS

O avanço da Internet culminou para que o tempo das relações se tornasse cada vez mais rápido, bem como novas formas de compra e venda de itens e consequentemente o desenvolvimento da mão-de-obra. A predisposição para este novo estilo de trocas é que sejam feitas pelo meio digital, seja em computadores ou celulares, ocorrendo totalmente no ciberespaço, classificando e apresentando itens a serem vendidos em sites e/ou aplicativos.

Os meios digitais são capazes de facilitar o uso de serviços por parte de seus consumidores, como aplicativos de mercado, fast food ou transporte. A título de exemplo a Uber se enquadra nessa modalidade de prestadora de serviços, no entanto, sua forma de funcionamento é mais complexa, a empresa não é apenas uma facilitadora entre usuário e servidor, mas sim uma proposta inovadora de fluidez ao trânsito.

O aplicativo Uber propõe a redução de poluentes, além de transformar o deslocamento urbano, já que reduz o número de veículos em circulação. O consumo desse tipo de serviço se torna colaborativo, pois prioriza o formato de economia compartilhada, aquela em que é valorizado o acesso de bens e serviços de forma dividida e não mais a apropriação de bens para construção de um legado pessoal. Em

resumo, a economia compartilhada parte da concepção de que recursos, bens e serviços devam ser compartilhados, ao invés de serem possuídos por um só indivíduo. As pessoas podem acessar serviços de maneira temporária, muitas vezes por meio de plataformas online, em vez de adquiri-los permanentemente. É o que ocorre ao solicitar um carro por aplicativo, não há mais a necessidade de aquirir um veículo para suprir as necessidades de locomoção.

A economia compartilhada tem suas bases findadas na confiança, dessa forma as plataformas digitais que seguem esse modelo buscam desenvolver meios e ferramentas capazes de atrair a confiabilidade do cliente. Os usuários tendo em sua disposição feedbacks e avaliações ficam mais confortáveis ao utilizarem o serviço, e paralelamente, as empresas conseguem definir regras para a punição do agente mal avaliado.

O uso de plataformas digitais, seja na forma de sites ou aplicativos é fundamental para conexão dos interesses de compradores e vendedores. Tais plataformas desempenham um papel essencial na estrutura negocial, conferindo maior segurança aos usuários. Ou seja, a tecnologia online desempenha um papel de suma importância na viabilização e no funcionamento eficiente desse tipo de sistema.

2.1 A economia de compartilhamento não se trata sobre compartilha

Mediante a ideia de consumo colaborativo, a Uber se utiliza da narrativa de diminuição de impactos a natureza e redução de gastos pelos usuários como sendo seu principal objetivo, o que não passa de “fachada”, uma vez que sua primordial preocupação evidentemente é o lucro. A proteção ao meio ambiente e a diminuição de gastos são possíveis consequências, mas não a finalidade das empresas que são adeptas a economia compartilhada.

Ou seja, não é sobre compartilhar e sim sobre o baixo custo de manutenção para as empresas, dado que as manutenções são feitas por meio de aplicativos e softwares, ou na maioria das vezes pelos próprios proprietários dos recursos.

A Uber controla seus motoristas através das avaliações dos passageiros, não se responsabilizando pelos contratos firmados por meio da plataforma, por outras

palavras, encaminha os riscos de tal atividade econômica aos trabalhadores. Conforme os termos e condições da referida empresa:

> Você concorda em indenizar e manter a Uber, seus diretores(as), conselheiros(as), empregados(as) e agentes isentos(as) de responsabilidade por todas e quaisquer reclamações, cobranças, prejuízos, responsabilidades e despesas (inclusive honorários advocatícios) decorrentes ou relacionados: (i) ao uso dos Serviços, de serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços; (ii) descumprimento ou violação de qualquer disposição destes Termos; (iii) o uso, pela Uber, do Conteúdo de Usuário(a); ou (iv) violação dos direitos de terceiros, inclusive Parceiros Independentes (TERMOS DA UBER, 2021).

Assim, as empresas afirmam de forma errônea fazer parte da economia compartilhada, empregando o termo apenas por conveniência, visto que são um modelo de negócio convencional, que encobre suas relações empregatícias. Nessa perspectiva, os serviços oferecidos via plataformas digitais deram início a um árduo debate sobre a natureza das relações trabalhistas existentes entre as empresas por trás das plataformas e os profissionais associados a elas. De acordo com o Doutor em Direito e Ministro do Tribunal superior do trabalho, Mauricio Godinho Delgado:

> Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2010, p. 215).

Infere-se, portanto, que a subordinação estrutural justifica a configuração existente de vínculo empregatício direto com o contratante de serviços.

3. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Consoante ao que foi explicado até aqui, fica evidente que o trabalho via plataformas digitais é desempenhado através de diversos mecanismos, ou seja, o trabalho digital se enquadra em uma dinâmica multifacetada.

A plataforma Uber emergiu sob a “máscara” de ser uma forma de economia compartilhada. A empresa, exibida como maior representante da economia

colaborativa, originou o termo “uberização”. Em virtude da criação de tal termo, é essencial que o conceitue e o defina.

De acordo com a Coonecta, plataforma de atualização profissional e conexões para cooperativas:

> A uberização do trabalho é um novo modelo de trabalho criado a partir de plataformas digitais, como Uber e iFood. Apesar de prometer flexibilidade, autonomia e ganhos financeiros, as plataformas geram precarização dos trabalhadores, que não têm direitos trabalhistas e acesso a seguros, convênios e proteção aos riscos associados à profissão, como acidentes, já que não há vínculo empregatício (COONECTA, 2023).

Em outras palavras, a uberização é uma forma de terceirização em que os direitos trabalhistas são eliminados, isto porque as partes (plataforma e trabalhador) não se encontram na mesma condição. Os trabalhadores ficam diante da adesão de cláusulas contratuais, sem que haja negociação, enquanto a plataforma tem o total controle da gestão de seus subordinados.

Para Ludmila Costa Diniz, pesquisadora do Instituto de Estudos Avançados da USP:

> A uberização é o modelo futuro da organização das empresas no geral, fornecendo a seus empregados a infraestrutura para a realização de seus trabalhos e os controlando por meio do processamento de dados. Assim, um exército de “sócios” filiados a uma empresa é formado, sócios estes que arcam com os riscos e custos de suas atividades e estão sempre prontos para trabalhar, além de não possuírem estabilidade (DINIZ, 2017).

As relações de trabalho uberizadas originam uma nova forma de exploração do trabalhador, devendo o Direito do Trabalho voltar sua atenção para esta causa, a fim de garantir os direitos trabalhistas e sociais dos explorados postos em tais condições.

4. O MODO DE OPERAÇÃO DA UBER

A Uber se apresenta como sendo uma plataforma capaz de viabilizar a conexão entre seus usuários e os motoristas parceiros do aplicativo, através do

conforto do smartphone. A empresa apresenta a negativa de ser uma empresa de transportes ou ainda a proprietária dos automóveis empregados para as corridas, frisa ainda, não ser empregadora de seus motoristas.

Em 2009, Garret Camp e Travis Kalanick fundaram a Uber. Logo após um evento e necessitando retornarem ao hotel de estadia, encontraram dificuldades para encontrar algum meio de transporte ou serviço de táxi. Perceberam então, o quão inovador seria a possibilidade de contratar os serviços particulares de um motorista com apenas um toque no celular.

A proposta inicial era de o serviço prestado ser semelhante a um táxi de luxo, contando com veículos como Escalade e Mercedes S550, em São Francisco (Califórnia). Em 2012, a empresa testa a inclusão de táxis tradicionais em Chicago, com preços mais acessíveis e carros populares, tendo sido a proposta muito bem aceita; daí por diante a Uber recebeu a participação de vários investidores, a título de exemplo, a Microsoft, fazendo com que o valor da empresa chegasse a US$ 51 bilhões.

Com a constante evolução da empresa e o aumento dos investimentos, a Uber expandiu suas atividades para outros países. Em 2014, a plataforma chega ao Brasil, na cidade do Rio de Janeiro, e posteriormente em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. De acordo com dados recentes, cerca de 500 cidades brasileiras utilizam a Uber, através de trabalhos prestados por 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros.

Com o propósito de trabalhar na Uber, o motorista deve possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) que disponha de EAR (Autorização de Exercer Atividade Remunerada), além do CRLV (Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo). A empresa, ao receber tais documentos, verifica sua validade com o Detran e a cada 12 meses checa os antecedentes criminais. Ter carro próprio não é um dos requisitos para trabalhar na plataforma, visto que a Uber mantém parcerias com locadoras de automóveis. A parceria ainda se estende a uma seguradora (Seguro APP) que visa a proteção do passageiro desde o embarque até o destino, além de proteger o motorista até a busca do usuário. O ponto negativo de tal seguro é que ele só atua se houver alguma chamada de transporte e não se responsabiliza por

eventuais roubos ou acidentes, tendo o motorista que arcar com 100% do prejuízo advindo, sem que haja qualquer divisão dos danos com a Uber.

O condutor arca com toda manutenção do carro, abastecimento e aluguel (para aqueles que locam o carro para trabalhar). O recolhimento dos rendimentos também fica a cargo do motorista.

Vale ressaltar, que para calcular o valor de uma viagem com a Uber, é realizado a soma entre o preço fixo por quilômetro rodado e o preço por tempo de deslocamento, sendo acrescido a essa soma valores referentes a pedágios ou custos municipais, a alta demanda na região também pode incidir no cálculo final.

No que tange ao que é devido ao trabalhador, é descontado a taxa cobrada pela Uber no custo final da viagem, sendo este desconto variável por região, em São Paulo, por exemplo, é cobrado pela Prefeitura taxa extra de até 40% do valor pago pelo cliente, já em Campo Grande o encargo de R$291,84 é cobrado anualmente para prestar os serviços de locomoção, através do ISSQN (Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza).

Como visto em capítulos anteriores, a Uber possibilita que avaliações acerca da viagem sejam feitas tanto pelos usuários quanto pelos motoristas, de modo que uma média de contentamento seja gerada. A mal avaliação das corridas reduz a demanda dos motoristas e pode gerar até mesmo o banimento deste da plataforma.

5. EXPLORANDO A DINÂMICA ENTRE A PLATAFORMA E SEUS MOTORISTAS

A relação entre a Uber e seus motoristas têm como característica sua organização por meio da tecnologia. A empresa, sendo intermediadora dos serviços, gera debates no ramo trabalhista, em virtude de os motoristas não serem considerados funcionários e sim contratados independentes.

Esclarecer se os operadores dos veículos são subordinados, autônomos ou se deveriam inaugurar uma nova categoria de trabalho é de suma importância, uma vez que o autônomo se difere de um empregado, na medida que não dispõe da segurança proveniente de um contrato de trabalho.

A relação de emprego é formada por um conjunto de elementos coexistentes, sendo eles: onerosidade, habitualidade, prestação de serviço por uma pessoa física, caráter personalíssimo, subordinação, e não eventualidade.

Tais elementos encontram respaldo nos artigos 2° e 3° da CLT. O Caput do artigo 2° dispõe que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” Já o Caput do artigo 3° expõe que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Após a análise dos referidos requisitos, não é preciso recordar que os motoristas do aplicativo são pessoas físicas.

Diante da questão da pessoalidade, durante a realização das atividades acordadas, o trabalhador não pode ser substituído de forma intermitente por outro, o chamado “Intuitu Personae”. Nessa perspectiva, destaca-se que o serviço prestado pelos motoristas da Uber constitui essa modalidade, uma vez que são individualmente identificados e submetidos à reavaliação do perfil durante o dia, no desenrolar do serviço. Uma vez que uma corrida é solicitada, fica a cargo do aplicativo enviar ao usuário informações acerca do motorista, como modelo do automóvel, placa e nome do condutor. Ou seja, o trabalho prestado por eles preenche a pessoalidade.

Quanto a onerosidade, objetiva-se auferir ganho através de uma troca, o empregado oferta seu trabalho ao empregador, que por sua vez oferece uma contraprestação pelo trabalho ofertado. A Uber define os valores das viagens a serem pagos por seus usuários, e após reter uma taxa deste valor, faz o repasse do restante aos motoristas. Fica evidente que o requisito da onerosidade é atendido, pois é a empresa que remunera os motoristas, definindo unilateralmente o valor a ser transferido a eles.

Concernente a não eventualidade, é indispensável que a relação de trabalho apresente continuidade, não podendo ser ocasional. Relativo a Uber, é conhecido o fornecimento de uma flexibilidade aos trabalhadores, eles podem se conectar ao aplicativo quando quiserem, além de definir seus próprios horários. Em contrapartida, a Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de

Janeiro apresentou um estudo que relata que 92,5% dos motoristas trabalham uma quantidade de horas semanais que os permite ser classificados como trabalhadores em tempo integral e não como “part-time” (expressão em inglês utilizada para exemplificar relações de trabalho em que o funcionário trabalha menos horas por semana do que quando comparado a um regime integral). Ou seja, o trabalho dos motoristas também tende a ser habitual, pois auferem seus ganhos através da continuidade das corridas.

Relativo à subordinação, refere-se a hierarquia presente na relação de trabalho em que o empregado está sujeito as ordens do empregador. A Uber impõe um modelo de conduta a seus motoristas, além de fiscalizar o serviço prestado através das avaliações presentes no aplicativo. Isto é, o controle da empresa nos meios digitais também caracteriza um modelo de subordinação referente aos motoristas.

Apesar da identificação de todos os elementos presentes na relação de emprego, os motoristas da Uber continuam desprovidos de direitos trabalhistas, isto porque o trabalho efetuado por eles apresenta alguns traços do trabalho autônomo, não sendo justificativa para ser apresentado como tal.

Ainda não há manifestações do STF sobre o tema, mas o TST por algumas vezes se manifestou reiterando a ausência de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas. Com a crescente necessidade de fornecer direitos aos motoristas, diversos projetos estão sendo encaminhados ao Congresso para versar sobre o tema.

6. PRECEDENTES DO NOBRE TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Por mais que até o presente momento não se tenha obtido decisões que reconheçam o vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, analisaremos o acórdão emitido no recurso de revista nº 20614-50.2020.5.04.0014 em 01/03/2023, pela 4° turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho). No processo, o motorista autor da ação buscava o reconhecimento de vínculo empregatício cumulativamente as verbas trabalhistas, pois havia prestado serviços a empresa de 2016 até 2020. A Uber por sua vez, alegou em sua defensiva que o motorista não prestava serviços ao aplicativo, mas sim aos usuários, além de que ficava a cargo do motorista manejar

seus horários, o que não caracterizaria uma relação empregatícia. A sentença foi improcedente, entrando o motorista com recurso para a revista do caso.

No acórdão, o autor da ação esclareceu que obedecia a um regime de conduta imposto pela Uber, além de ser a empresa a responsável por gerenciar os valores a serem cobrados nas corridas, alegou ainda que por mais que tivesse a liberdade de manejar seus horários só o podia fazer porque era a dinâmica estrutural fornecida pela Uber, não descaracterizando a subordinação. O colendo Tribunal se posicionou perante a narrativa de que o motorista não tinha frequências mínimas determinadas a trabalhar e que por mais que a Uber cobrasse taxas sob o valor das corridas, caracterizava apenas um regime de parceria entre o motorista e a empresa. O ministro relator do processo deixou exposto que:

> Trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo (BRASIL, 2023).

O recurso teve seu provimento negado, já que a 4° turma do TST não reconheceu vínculo empregatício.

Constatemos que a principal dificuldade para identificação de uma relação de emprego entre a Uber e seus motoristas é a presença ou não de subordinação, todavia, este artigo busca aludir que com a evolução da gestão do trabalho, as bases do que caracterizam um regime de subordinação evoluíram. O Direito do Trabalho deve acompanhar as mudanças advindas pelas empresas, para garantir seu propósito, a proteção dos trabalhadores. Por mais que a Uber represente um modelo inovador de trabalho, as figuras de empregador e empregado ainda se fazem presentes, o poder diretivo da empresa continua existindo, mas agora por meio digital.

Faz-se mister, salientar, que a regularização dos direitos dos trabalhadores da Uber é inadiável, já que estão inseridos em um modelo de trabalho que pode gerar abusos.

7. PROJETOS DE LEI EM ANÁLISE

O Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação do curso de Direito da FGV (Fundação Getúlio Vargas) realizou uma pesquisa quantitativa sobre o número de projetos enviados ao legislativo que pretendem garantir a regulamentação dos direitos trabalhistas nas plataformas digitais. O número obtido foi de 40 projetos de lei em trâmite, no período de junho a novembro de 2020 (CEPI, 2020).

Durante a pandemia ocasionada pela Covid-19 houve uma necessidade crescente de serviços de entrega, as pessoas precisavam ficar isoladas e por isso a busca por serviços de aplicativos aumentou. Com a ascensão das plataformas digitais, muitos trabalhadores afetados pela crise econômica, enxergaram uma possibilidade de complementação de renda ou até mesmo de garantir seu sustento.

Considerando as propostas legislativas em aberto, o artigo em apreço analisará duas delas.

O PL 3748/2020 contém 27 artigos e visa a criação de uma categoria intermediária para os trabalhadores, nele a maleabilidade deverá ser mantida, podendo o trabalhador definir seus períodos de descanso e intervalos, sem que a plataforma imponha um período de inatividade:

> Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, cabe ao trabalhador a definição de seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo a plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador, salvo o disposto no art.10 (§7º, art. 3º) (BRASIL, 2020a).

O projeto também estabelece que cabe ao trabalhador aceitar ou negar prestar determinado serviço, não podendo ser penalizado pela plataforma caso não aceite fazê-lo, ou seja, a recusa do trabalhador não influenciará na quantidade de serviços oferecidos a ele:

"A não aceitação da proposta para prestação do serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados" (§2º, art. 3º) (BRASIL, 2020a). Mesmo que a proposta conserve a obrigatoriedade de padrões de conduta e a imposição do monitoramento do serviço pela empresa (características que preenchem o requisito da subordinação), não obtém sucesso,

pois considera em seu artigo 5°, parágrafo 2° que: “Considera-se o tempo efetivo de prestação de serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução”, indo contra o artigo 4° da CLT, o qual prevê que o serviço efetivo refere-se ao período em que o funcionário está disponível para o empregador, aguardando ou executando ordens (BRASIL, 1943). O Projeto de Lei acaba desconsiderando o tempo que o motorista fica online no aplicativo esperando as corridas, o que causaria um salário muito inferior ao salário-mínimo.

Já o PL 974/2021, ao contrário de sugerir a criação de uma categoria intermediária, propõe a inclusão de um único artigo na CLT, o artigo 235-I, a fim de regularizar a situação dos motoristas de aplicativo, através de quatro incisos:

> Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas: I - Salário mínimo por hora; II - Férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 (doze) meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média; III - Descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 (seis) dias anteriores ao gozo do descanso; e IV - Outros decorrentes de acordo ou convenção coletivos” (Art. 235-I) (BRASIL, 2021b).

O projeto considera motorista de aplicativo aquele que atua através de aplicativos de celular em serviços como delivery (de alimentos, remédios ou outros produtos) e aqueles que transportam pessoas de maneira privada:

> Consideram-se motoristas de aplicativo, para os fins deste artigo, os motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte (§2º) (BRASIL, 2021b).

Benefícios como férias de trinta dias anuais remuneradas, descanso semanal também remunerado, salário-mínimo por hora e direitos acertados em convenções coletivas estão também previstos na proposta (BRASIL, 2021b).

Por mais que o PL 974/2021 seja considerado o mais viável, não está livre de críticas, pois se omite em questões importantíssimas, como as regras para recusar

chamadas, transferência dos custos do trabalho aos motoristas mediante os descontos e as punições realizadas pela empresa.

8. PERFIL DE AUTORIDADE DOS MOTORISTA: EXPLORANDO NÍVEIS DE SUBORDINAÇÃO E RESPONSABILIDADE

O manejo da Uber em relação seus trabalhadores dificulta a caracterização da relação empregatícia subsistente, gerando uma certa dificuldade para encaixar os motoristas em contratos de trabalho convencionais.

Os motoristas da Uber se encontram num verdadeiro empasse, ficando entre serem considerados autônomos, mas sem a garantia de seus direitos, ou serem enquadrados como empregados e terem seus direitos assegurados. Diante desta dificuldade, acredita-se que implementar um novo modelo de contrato de trabalho seja a solução, mas é importante ressaltar que existem obstáculos para que isso ocorra. A ideia de criar uma categoria intermediária surge por conta de que os motoristas possuem características do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, mas nada garante que a criação de uma nova categoria reduza os litígios acerca da classificação desses trabalhadores. Para que os litígios não ocorram, é necessário que os contratantes da mão de obra absorvam a ideia de uma nova categoria, caso contrário, de nada adiantaria.

É crucial estabelecer precisamente as disposições para criar de maneira eficaz uma categoria intermediária por meio de intervenção legislativa, garantindo um nível adequado de proteção aos motoristas. Contudo, não se pode negar que o processo legislativo no Brasil quase sempre é impulsionado por interesses políticos, os quais muitas vezes estão em completa oposição aos direitos dos trabalhadores.

Como visto anteriormente, o controle que a Uber possui diante as condições de trabalho e remuneração, coloca os motoristas em uma posição de subordinação e dependência, características relativas a um empregado. Por mais que a flexibilidade nos horários exista, os trabalhadores continuam sob a dependência do empregador (Uber), exigindo proteção trabalhista de maneira adequada. O que se exige é a subordinação e não a quantidade dela, que possui diversos níveis e graus.

A presença de um grau elevado ou não de subordinação, não pode ser capaz de propiciar um tratamento desigual entre o parassubordinado e o subordinado. Negar reconhecer a subordinação existente na relação estabelecida entre a Uber e seus motoristas implica em privá-los de seus direitos, mesmo quando é evidente a vulnerabilidade a que estão submetidos.

Um dos argumentos contra a classificação dos motoristas como empregados é que eles deixariam de ter a flexibilidade de seus horários, ou seja, do controle de suas jornadas. No entanto, a flexibilidade é uma característica do modelo operacional da Uber, pois a empresa busca trabalhadores dispostos a atender altas demandas de maneira constante e a preços flexíveis, ficando evidente que essa flexibilização é fundamental para o funcionamento dela.

Ademais, é relevante frisar que a Uber possui todos os mecanismos necessários para quantificar as horas que os motoristas ficam conectados a plataforma, o que possibilita que a remuneração do tempo de espera pelas corridas seja efetuada e também a estipulação de um salário-base, uma vez que a empresa ainda não pratica essas condutas. No que tange aos motoristas que ficam conectados a mais de um aplicativo ao mesmo tempo, já que é uma possibilidade existente, a plataforma em que o motorista realizou a corrida que ficaria com o encargo de remunerar o tempo de espera anterior a chamada.

A proposta do presente artigo não é definir regras que determinem o modelo de trabalho da Uber, mas sim analisar as possibilidades de vínculo de emprego existente nas relações entre a plataforma e seus parceiros, como visto no parágrafo acima. Tornando-se claro que para integrar os motoristas como empregados não é necessário que a prestação de serviços da empresa seja comprometida.

Sob esse aspecto, torna-se óbvio que a criação de uma terceira categoria para os trabalhadores da Uber não é necessário, pois por mais que a empresa tenha suas especificidades os elementos constituintes de uma relação de emprego se fazem presentes, sendo a melhor opção determinar que estes trabalhadores sejam enquadrados como empregados e assim possam desfrutar de todos os direitos inerentes a eles.

9. A UBERIZAÇÃO MEDIANTE O CENÁRIO INTERNACIONAL

Na esfera internacional, o Direito do Trabalho, de maneira globalizada se propõe a regular, instruir e orientar as relações de trabalho, além de visar a proteção do trabalhador, dessa maneira um equilíbrio é gerado, uma vez que nessa relação estão presentes simultaneamente interesses convergentes e divergentes do empregador e do empregado.

Para que condições dignas de trabalho pautadas nos direitos humanos fundamentais fossem consolidadas, foi criado a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo como objetivo fazer com que homens e mulheres tenham um trabalho com condições dignas, para que as tarefas possam ser executadas consistentemente com segurança, liberdade e dignidade.

Desta forma, a OIT conta com 187 países para elaborar da melhor forma normas internacionais que irão direta ou indiretamente incidir sobre a ordem jurídica de maneira global, nesse sentido, é importante acompanhar os fenômenos e casos trabalhistas que ocorrem no cenário mundial, uma vez que o Brasil tem seu Direito do Trabalho assemelhado e influenciado por vários países.

A OIT, na recomendação número 198/2006 traz como diretriz para seus membros que apresentem elaborações de políticas nacionais que apresentem soluções para:

> (...)
> (b) combater as relações de trabalho secretas, no contexto, por exemplo, de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultam a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho secreta quando um empregador considera um funcionário como se não estivesse, de maneira a ocultar seu verdadeiro status legal, e que possam surgir situações nas quais acordos contratuais resultem em privação de proteção dos trabalhadores a que têm direito (OIT, 2006).

A recomendação acima expõe de forma clara que há necessidade de combater relações de emprego que mascarem o vínculo empregatício existente, ocultando os direitos trabalhistas apropriados.

A Uber atua em mais de 60 países e continua aumentando o número de parceiros cadastrados diariamente, ou seja, é uma empresa transnacional, gerando impactos trabalhistas em escala global. Logo, a forma com que cada país vivencia essa forma de trabalho é importante para abordar este fenômeno atual.

9.1 Estados Unidos

Nos Estados Unidos, a empresa começou em São Francisco e com o sucesso crescente logo se expandiu para outros países, ganhando destaque quando comparada a outros meios de transporte por sua eficácia e preços baixos. Com a expansão da empresa, litígios entre os motoristas e a Uber deram início, sendo necessário recorrer ao poder judiciário, uma vez que os motoristas estavam sendo afetados pois não tinham qualquer garantia de seus direitos trabalhistas. Num primeiro momento, os motoristas buscavam questões como o Seguro-Desemprego, tendo obtido decisões favoráveis nos estados de Nova York e Flórida (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Posteriormente, em setembro de 2019, após outros conflitos entre as partes em todo país, a Assembleia da Califórnia aprovou uma lei que obriga a Uber a contratar os motoristas nas condições de empregados, obrigando a empresa a arcar com horas extras, salário-mínimo entre outros benefícios trabalhistas, estimulando que outros estados americanos façam o mesmo, visando uma posição protecionista ao legislar (MELO, 2019).

9.2 Reino Unido

Já no Reino Unido, questões acerca da existência de vínculo empregatício dos motoristas com a Uber chegaram aos Tribunais (Employment Tribunals) ainda em 2016, período em que decisão judicial reconhecendo dependência na relação empregatícia foi firmada (REINO UNIDO, 2016). O Tribunal Trabalhista do Reino Unido apontou fatores que concretizavam a existência de relação de emprego na Uberização, como a Uber recrutar e entrevistar seus parceiros, fixar tarifas sobre o valor das corridas sem a possibilidade de os motoristas negociarem um valor diferente

com o passageiro, o poder unilateral nos termos contratuais, a empresa determinar a rota padrão, exigir padrões de conduta e disciplina dos recrutados, a detenção de avaliações dos motoristas e passageiros diante o aplicativo, além de desconectar da plataforma motoristas que não seguissem tais imposições. O Tribunal, através de sua decisão, explorou que a relação contratual entre a Uber, os motoristas e passageiros é forçada, já que é imposto que se assine um termo aceitando que a existência de vínculo no transporte se restringe apenas ao passageiro e o motorista, prejudicando mais uma vez o último (REINO UNIDO, 2016, p.28).

A Uber, através de diversos meios de controle exerce seu poder diretivo, pois apesar de tentar se apresentar como um aplicativo simples, é uma empresa de transporte. Os trabalhadores vinculados a plataforma estão em situação de hipossuficiência, sendo coagidos a firmar qualquer negócio diante da necessidade de emprego, mesmo que isso signifique ter a natureza de sua atividade totalmente desvirtuada. Portanto, acima de qualquer coisa, o princípio da primazia da realidade foi prezado pelos meios judiciais do país.

9.3 Suíça

A Suíça, por sua vez, através da SUVA (agência suíça de Seguridade Social) reconheceu em 2017 os motoristas da Uber como empregados, a fim de que recebessem Seguro por acidente de trabalho, tal decisão foi influenciada pelas resoluções ocorridas no Reino Unido. A agência afirmou por meio de sua conclusão que os motoristas não poderiam ser enquadrados como um autônomos, tendo em vista que penalizações sobre o trabalhador eram impostas quando violadas normas da empresa, bem como da impossibilidade de acordo nos preços cobrados pelas viagens (SHIELDS, 2017).

Em 2019, por meio das mesmas decisões, as autoridades de Genebra suspenderam as atividades da Uber, dado que violações de normas de trabalhos locais e o não pagamento de impostos ocorreram. A Uber, tentando retomar suas atividades recorreu da decisão, que ainda está sob julgamento (EFE 2020).

9.4 Espanha

Na Espanha, desde que serviços de transporte por meio de aplicativos foram implantados no país, investigou essa modalidade por meio de suas autoridades locais, devido ao grande impacto na sociedade e economia que esta nova forma de trabalho causou. O cenário que predominava era o do desemprego, que assolava uma parcela da população considerável, propiciando uma rápida ampliação da empresa Uber, já que as pessoas precisavam trabalhar.

A Inspetoria do Trabalho Espanhola, analisou a relação de trabalho existente entre a Uber e seus motoristas, e através da identificação de elementos como alienação e dependência, constatou a soberania da empresa em relação seus funcionários, sendo reconhecida a relação empregatícia (UBIETO, 2019).

Nota-se que no país ocorre uma dependência econômica, já que os trabalhadores precisam do aplicativo para seu sustento, e em contrário aos outros países, o reconhecimento de direitos diminuiu a mão de obra da plataforma, pois os trabalhadores preferem permanecer autônomos. No país, grande parte dos motoristas da Uber são imigrantes, sem documentos, fazendo com que prefiram a modalidade de trabalho autônoma por não poderem ser registrados. Ademais, sem o registro na empresa, é possível realizar mais trabalhos ao mesmo tempo, pois sem o vínculo empregatício estabelecido, o trabalhador pode buscar outras fontes de renda.

9.5 Itália

A Itália vivenciava a mesma ambiguidade nas questões trabalhistas, por hora eram identificados elementos que faziam parte de um regime autônomo e por hora eram identificados requisitos que preenchiam uma relação empregatícia. Para pôr fim a esse empasse, em novembro de 2019, o parlamento italiano aprovou a Lei n°128, que visa conceder aos motoristas de aplicativo os direitos trabalhistas mínimos e reprimir práticas abusivas das plataformas digitais perante seus empregados. A decisão de reconhecer o motorista como empregado e não como autônomo partiu do entendimento de que por mais que as empresas de transporte por aplicativo

tentassem demonstrar um modelo de parceria/ colaborativo, ficava evidente seu poder de decisão unilateral (ADRENALINE, 2019).

10. CONCLUSÃO

O presente artigo, teve por finalidade analisar o fenômeno da Uberização e como ele afetou a sociedade e o mercado de trabalho atual. Estudando a história das transformações laborais, é visto que de maneira progressiva o trabalho se adequou aos recursos produtivos acessíveis a cada período. Portanto, por mais que a Uberização seja uma aparição recente, não deve ser estranha a doutrina trabalhista, uma vez que o desenvolvimento produtivo vem acontecendo de maneira gradual, e o meio econômico e social tem se tornado cada vez mais propício a novas modalidades de trabalho que possibilitem acesso rápido e fácil de serviços aos usuários.

A Uber simboliza uma nova forma organizacional do trabalho, baseado no gerenciamento e controle dos trabalhadores de maneira tecnológica. A empresa se identifica como uma concedente de oportunidade para aqueles que desejam ter seu próprio negócio, oportunidade como agora é sabido, falaciosa. Devido as características do referido modelo de trabalho, que permite uma flexibilização maior ao trabalhador, despertam-se conflitos acerca da classificação dos motoristas de plataforma, fazendo com que permaneçam em uma situação juridicamente indefinida.

No entanto, por mais que a autonomia dos motoristas seja uma característica presente, permitindo definir sua jornada de trabalho e descansos, não se pode definir o preço de seu próprio trabalho, bem como não depender da estrutura da empresa para fornecer o serviço, pois é ela quem conecta de maneira aleatória, os motoristas aos passageiros interessados. Os clientes da Uber, são dela e não do motorista. Além disso, é a plataforma que define as tarifas e controla a qualidade do serviço prestado.

O modelo de trabalho trazido pela Uberização é de extrema vantagem as empresas, porquê os custos de produção são transferidos aos motoristas, uma vez que são eles os responsáveis por fornecer o instrumento de trabalho e a mão de obra. Dessa maneira, as empresas uberizadas estão em uma situação muito mais vantajosa

do que as demais, visto a facilidade para se expandir sob a acumulação de capital. Não é apenas o lucro da empresa que aumenta de maneira exorbitante, junto a ele também aumentam as condições precárias de trabalho, sem a devida proteção e com a transição dos riscos da atividade para os motoristas.

Não há dúvida a respeito da necessidade da criação de normas específicas que atendam as particularidades do modelo negocial da Uber, como as regras de punição, o sistema de recusa de chamadas e a transferência dos custos de trabalho. Contudo, não é necessário que se crie uma nova categoria de trabalho, vez que a CLT possuí todas as disposições necessárias para amparar juridicamente os motoristas.

Por fim, tendo em vista que os motoristas da Uber possuem as mesmas características de qualquer outro empregado subordinado, classificá-los como autônomos é uma decisão que oprime os direitos e garantias do trabalhador. Portanto, é necessário uma consolidação maior deste fenômeno, que só ocorrerá com um aprofundamento do Direito do Trabalho diante dos fatos, ressalta-se também a essencialidade do estudo do Direito Internacional do Trabalho, que já possui uma estabilização maior em alguns países a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. **Passa Palavra**. **São Paulo, 19 fev. 2017**. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 28 fev. 2024.

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

BRASIL. **Projeto de Lei nº 974 de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo. Brasília, DF: Senado Federal, [2021b]. Disponível: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>. Acesso em: 28 fev. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748, de 07 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, [2020a]. Disponível:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01sikv72gidk8bpwfgtae1wpme14631232.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020>. Acesso em: 01 mar. 2024.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COONECTA, **uberização do trabalho o que e quais suas consequências**. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>. Acesso em: 03 mar. 2024.

DELGADO, **Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

EFE**. Genebra suspende operação da Uber por descumprimento de leis trabalhistas.** Disponível em:<https://exame.abril.com.br/negocios/genebra-suspende-operacao-da-uberpor-descumprimento-de-leis-trabalhistas>. Acesso em: 09 abr. 2024.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 09 abr. 2024.

GOZZER, Stefania. **Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma**. Disponível:<https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html>. Acesso em: 09 abr. 2024.

MELO, João Ozório de. **Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-criavinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>.

OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <Conheça a OIT (OIT Brasilia) (ilo.org)>. Acesso em: 17 fev. 2024.

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

QUEM Somos. **Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 18 fev. 2024.

SACHS, **B. Do we need an “independent worker” category?. On Labor, Cambridge**, 2015. Disponível: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category >. Acesso em: 09 abr. 2024.

UBIETO, Gabriel. **Una nueva sentencia en Madrid dictamina que los 'riders' de Glovo son falsos autónomos.** Disponível: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190213/sentencia-madrid-repartidores-glovofalsos-autonomos-7302508>. Acesso em: 09 abr. 2024.

VEJA como calcular o valor de uma viagem com a Uber. **Uber**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-calcular-valor-uber/>. Acesso em: 28 fev. 2024.