



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
DIREITO

TALLES PEREIRA MAGALHÃES ROCHA

FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a precariedade do trabalho informal na era digital.

BRASÍLIA
2022

TALLES PEREIRA MAGALHÃES ROCHA

FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a precariedade do trabalho informal na era digital.

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho.

BRASÍLIA

2022

TALLES PEREIRA MAGALHÃES ROCHA

FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a precariedade do trabalho informal na era digital.

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Antônio Escrivão Filho – Orientador

Profº.Dr. Danilo Uler Corregliano – Membro

Profº. Dr. Luis Guilherme Robazzi – Membro

Brasília, 27 de Abril de 2022

Dedico este trabalho a Rubens
Cláudio Magalhães Rocha (*in
memorian*) por todo o amor e carinho
que teve com os filhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a minha mãe e a minha família, por todo o apoio nesse período de graduação. Agradeço também ao Itallo, Matheus, Doralice e Gabriel, por sempre estarem comigo durante os altos e baixos vividos nesses últimos anos.

"A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à justiça em todo o lugar" - Martin Luther King

RESUMO

A presente pesquisa visa analisar os impactos das inovações tecnológicas ocasionadas pela chamada "Indústria 4.0", no que diz respeito às relações de trabalho no mundo digital. O objetivo é compreender como o fenômeno da uberização contribui para informalização e precarização de trabalhadores, que são atraídos pela ideia de autonomia e flexibilidade proposta pelas empresas surgidas através dos impulsos tecnológicos. Nesse sentido, o estudo recairá sobre o modo de operação dessas empresas, principalmente em relação à Uber, já que a empresa foi uma das pioneiras dessa oferta de serviço no país. Dessa forma, o trabalho busca analisar se na realidade, a autonomia dos trabalhadores predomina ou não, ao passo em que a ausência de garantias trabalhistas se sobressai nessa dinâmica proposta pelas empresas. A pesquisa analisará também, alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho quanto às provocações que discutem a existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber.

Palavras-chave: Indústria 4.0; Uberização; Precarização; Informalização;

ABSTRACT

This research aims to analyze the impacts of technological innovations caused by the so-called "Industry 4.0", with regard to relationships. The objective is to understand how the phenomenon of uberization contributes to the promotion of the idea of autonomy and through proposals by companies that emerged from technological impulses. In this sense, the study will focus on the mode of operation of these companies, especially in this sense in relation to Uber, which the company was one of the pioneers of this service offer in the country. In this way, the work seeks to demonstrate that in reality, this autonomy of workers does not predominate, but the absence of labor guarantees stands out proposed by the companies. The research will also analyze some judgments of the Superior Labor Court that discuss the existence or not of an employment relationship between drivers and Uber.

Keywords: Industry 4.0; Uberization; precariousness Informalization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF - Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Indústria

FIRJAN- Federação da Indústria do Rio de Janeiro

RITST- Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 INDÚSTRIA 4.0	12
1.1 Posicionamentos das organizações do setor industrial brasileiro no que diz respeito à temática	13
1.2 Posicionamentos do mundo do trabalho acerca dos impactos da indústria 4.0 .	15
1.3 Conceitos jurídicos de trabalho autônomo e relação de emprego.....	17
2 TRABALHO DIGITAL E UBERIZAÇÃO	20
2.1 Uberização	20
2.2 A Uber	22
2.3 O Controle do trabalho realizado pela Uber	24
3 POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE EMPRESA E TRABALHADOR	30
3.1 Posicionamento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho	31
3.2 Posicionamento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho	34
3.3 Posicionamento I da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho : Relação de Trabalho	40
3.4 Posicionamento II da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho : Relação de Emprego.....	42
CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

No decorrer da história, o mundo passou por diversas transformações que afetaram de forma significativa o convívio em sociedade. As três primeiras revoluções industriais são exemplos de como as inovações são capazes de alterar toda uma sistemática de uma época. Estudiosos como Klaus Schwab (2016) afirmam que na atualidade, estamos diante de uma quarta revolução industrial, ou simplesmente, "indústria 4.0".

Essa indústria 4.0 estaria atrelada ao salto tecnológico alcançado pela humanidade, de modo que a digitalização se tornou presente quase que integralmente no cotidiano das pessoas. Nas fábricas isso pode ser visto através das máquinas superdesenvolvidas que não requerem nenhum tipo de controle manual. No cotidiano das pessoas, surgem novas formas de trabalhos, realizados através de plataformas digitais. Há quem diga inclusive que a indústria 4.0 contribui para o crescimento de flexibilidades para o trabalhador, no sentido de que prevalecerá uma larga autonomia na realização dos trabalhos (CNI, 2017).

Quanto aos reais impactos dessa quarta revolução industrial, será necessário estudos acerca dessa temática, visto que, essas alterações na sociedade afetam diretamente as relações familiares, políticas e econômicas de determinada época. (SCHWAB, 2016)

Nesse sentido, este trabalho visa analisar as alterações nas relações de trabalho, impulsionadas pelas novas tecnologias que contribuíram para o surgimento do que hoje é chamado de "Uberização". Esse termo se refere ao método adotado por empresas digitais, que utilizam de plataformas/aplicativos para ofertarem serviços. Tais empresas se denominam como mediadoras entre usuários e trabalhadores. A exemplo da Uber, que contribuiu inclusive para o nascimento do termo acima

Esse estudo se faz necessário justamente em razão dessa nova lógica de operação das empresas, que utilizam da ideia de flexibilidade e autonomia dos trabalhadores, para se desincumbirem das garantias trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Dessa forma, é importante que exista um enfoque sobre o tema, já que, conforme Ludmila Abilio (2020), o que se percebe na atualidade é uma busca crescente pela informalização e precarização do trabalho, sob o manto de que o

trabalhador se tornou um gerente de si, mas na realidade prática, os elementos caracterizadores de vínculo empregatício, tais como; subordinação, pessoalidade e habitualidade ainda se fazem presentes e dominadores nessas relações entre uberizados e empresas e aplicativo.

Diante dessa necessidade de estudar o tema, essa pesquisa buscou compreender o que de fato significa "Uberização" e como as empresas de plataformas digitais operam. Para isso, analisaremos as regras de funcionamento da Uber, já que a empresa foi pioneira desse tipo de serviço no Brasil. Além disso, iremos nos debruçar acerca de alguns entendimentos do Superior Tribunal do Trabalho, no que diz respeito à existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas, o que contribuirá para que possamos compreender como a justiça brasileira vem se posicionando acerca dessas mudanças no âmbito trabalhista.

1 INDÚSTRIA 4.0

Antes de compreendermos o que seria a Indústria 4.0, é preciso que façamos um paralelo com as transformações passadas, para que se possa entender como se deu o surgimento dessa nova revolução que está intimamente ligada às novas tecnologias alcançadas pela humanidade.

A primeira revolução industrial começou na Inglaterra por volta do século XVIII, em decorrência da mecanização obtida a partir da energia a vapor e da força da água. Nesse período houve uma grande transformação dos modais de transporte. A expansão do transporte ferroviário e o crescimento das embarcações a vapor contribuíram para a mecanização da produção, o que consequentemente alavancou a produção em larga escala (SCHWAB, 2016).

Já no início do século XX, surgiu a segunda revolução industrial, impulsionada pela introdução da eletricidade na cadeia de produção (SCHWAB, 2016). Nesse período nasceu a Administração Científica de Taylor, sob a ótica de que a produção em massa e em menos tempo significava custos mais baixos e lucros mais altos, o que transformou profundamente os processos industriais da época.

A partir dos anos 1960 e 1970, com os avanços da informática, das telecomunicações e da robótica, desenvolveu-se a automação industrial. O aperfeiçoamento do controle dos processos produtivos nas fábricas propiciou a terceira revolução industrial. Para (SCHWAB, 2016) essa revolução pode ser compreendida também como a revolução do computador.

Segundo Schwab (2016, p. 19), estamos diante de uma quarta revolução industrial, iniciada no final do século passado e intimamente atrelada à revolução digital ocasionada pela terceira revolução industrial.

Acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).

A origem da expressão “ indústria 4.0” ou “ quarta revolução industrial” vem de um programa alemão, que teve origem no ano de 2011, cujo intuito era promover a

digitalização dos processos indústrias, de forma a incrementar tecnologias cada vez mais sofisticadas nos processos de produção (FIRJAN, 2016).

De acordo Schwab (2016) a quarta revolução industrial não se caracteriza somente pelo surgimento de máquinas inteligentes e sistemas conectados entre si. Para o autor, estaria ocorrendo na realidade uma revolução através de ondas que afetam diversas áreas do conhecimento humano, como as nanotecnologias, a computação quântica, os avanços na área biológica e na internet das coisas. Segundo Schwab (2016, p. 20), esses fenômenos possibilitam uma interconexão com outras ondas tecnológicas que ocorrem simultaneamente.

[...] A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

Ao analisar com profundidade as consequências dessa nova revolução, percebe-se que as inovações tecnológicas vão interferir imensamente no cotidiano da população. Nesse sentido, Schwab (2016) aponta que irão ocorrer alterações nas relações pessoais e familiares, na economia, política e principalmente nas relações de trabalho.

1.1 Posicionamentos das organizações do setor industrial brasileiro no que diz respeito à temática

Para a Confederação Nacional de Indústrias (CNI, 2016), a introdução e absorção da digitalização nas fábricas deu origem à indústria 4.0. De acordo com a Organização, a conexão entre o ambiente real e virtual, propiciada pela internet, permite que surjam os processos ciberfísicos.

Segundo a CNI (2016), nas fábricas cujos processos se dão através da inteligência artificial, existe uma interação entre o maquinário e o insumo na cadeia produtiva, o que permite que os processos industriais se desenvolvam com maior flexibilidade e autonomia.

Ainda de acordo com a Confederação (CNI, 2016), as mudanças ocasionadas pela indústria 4.0 não estariam restritas ao ambiente das fábricas, já que, segundo a Organização, a automatização dos processos contribuiria para a redução dos prazos para as empresas apresentarem os seus produtos desenvolvidos, além de possibilitar grandes flexibilidades no contexto de produção e expansão da eficiência nos modos de produção.

A Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN) também já se posicionou a respeito da indústria 4.0. De acordo com a Instituição, a introdução da digitalização nos processos produtivos indústrias é requisito necessário para que o Brasil atinja um nível de competitividade global, de modo que contribua para o crescimento econômico do país (Firjan. 2016).

Como bem pontuado por Schwab (2016) essas mudanças ocasionadas pela quarta revolução industrial afetará de forma significativa vários setores da sociedade. No que diz respeito às mudanças no âmbito trabalhista, percebe-se que setores industriais do país se posicionam no sentido de que a automatização trazida pela indústria 4.0 permitirá uma flexibilidade nas relações de trabalho, no sentido de que os empregados ostentariam uma autonomia na execução das suas atividades.

A clássica relação de emprego tende a se transmutar para uma relação com maior flexibilidade no trabalho, seja em relação ao local de prestação do serviço, seja no horário. A característica mais pujante do novo modelo de trabalho é a autonomia do empregado. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 6).

Para corroborar com essa perspectiva de maior flexibilidade oriunda da indústria 4.0, a Confederação Nacional de Indústrias divulgou um estudo acerca das relações trabalhistas no âmbito da quarta revolução industrial (CNI, 2017).

Essa pesquisa perpassa por vários pontos relacionados à transformação tecnológica, porém, chama atenção alguns tópicos referentes à dinâmica do trabalhador em virtude dessas alterações no mundo fático. Vejamos o que diz esse estudo sobre a flexibilização do trabalho movida pela digitalização;

[...] A digitalização, viabilizada pela internet de alta velocidade e pelos aparelhos móveis, juntamente com tecnologias da nuvem, impulsionam a flexibilização do trabalho ao permitir uma maior mobilidade e acessibilidade

do trabalhador, que não está mais limitado a um local físico específico para exercer suas atividades profissionais.

Pode-se desdobrar esta flexibilização em três dimensões principais, conforme Figura 9:

- (i) flexibilização externa: relacionada ao uso de mão de obra externa, perpassando pela terceirização até o crowdsourcing externo (que consiste na contribuição coletiva de trabalhadores externos através de plataformas);
- (ii) (ii) flexibilização interna: relacionada aos regimes de trabalho dos próprios empregados, envolvendo jornadas flexíveis; e
- (iii) flexibilização espacial: relacionada ao local de trabalho, como por exemplo o teletrabalho e o uso de espaços de coworking (BMAS, 2016).” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 29)

Apesar do entusiasmo do setor industrial sobre o tema da indústria 4.0, é fundamental analisar essa mudança de forma crítica e com olhar expansivo acerca dos impactos gerados no âmbito do trabalho, visto que essas mudanças interferem diretamente no cotidiano daquelas que vendem sua força de trabalho.

1.2 Posicionamentos do mundo do trabalho acerca dos impactos da indústria 4.0

De acordo com Ricardo Antunes (2018) as mudanças ocasionadas pela indústria 4.0 trarão impactos negativos no âmbito trabalhista. Segundo o autor, vai ocorrer uma expansão do trabalho morto em detrimento do trabalho vivo, em razão da larga automatização dos processos (ANTUNES, 2018, p. 43):

No capitalismo avançado, a produção tende a ser cada vez mais invadida por robôs e máquinas digitais, encontrando nas TICs o suporte fundamental dessa nova fase de subsunção real do trabalho ao capital. Como consequência dessa nova empresa flexível e digital, os intermitentes globais tendem se expandir ainda mais, ao mesmo tempo que o processo tecnológico organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobrando, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro.

Segundo Fausto Siqueira Gaia (2018), a flexibilidade orquestrada pela indústria 4.0 atingiu de forma negativa as relações de emprego. Isso porque o trabalho formal, caracterizado pela subordinação e pelo registro, perde espaço para um novo tipo de trabalho, impulsionado por uma ideia de liberdade que não se concretiza na realidade.

Conforme o autor, nessa lógica de flexibilização, cria-se uma falsa ideia de autonomia para aqueles que realizam um determinado serviço, mas na realidade a subordinação ainda se faz presente, com a diferença de que não existirão as garantias trabalhistas inerentes ao trabalho formal. Nesse sentido argumenta Gaia (2018 p. 72):

[...] A flexibilidade afetou diretamente o emprego em si. O trabalho humano subordinado e formalmente registrado cedeu espaço para um grupo de trabalhadores libertos e prisioneiros ao mesmo tempo. A contradição desse novo modelo cercado pela política neoliberal assegura ao trabalhador a liberdade de celebrar o contrato de trabalho na qualidade de “parceiro” ou “colaborador” e ao mesmo tempo tem a sua força de trabalho dirigida e explorada por outrem. O mercado de trabalho no qual se insere esse novo grupo de trabalhadores é poroso, identificado pela presença de uma dinâmica própria das relações sociais, que caracteriza o mundo econômico globalizado.

Para Ludmila Abilio (2019), o que se percebe na realidade é uma crescente expansão da informalização do trabalho, com a propagação da ideia de que o trabalhador conquistou a liberdade de controlar a sua força de trabalho. Segundo a autora, os trabalhadores passaram a ser caracterizados como empreendedores. (ABILIO, 2019, p. 4):

[...] O empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, Antunes (2018) considera que essa ideia de alteração nas formas de trabalho, impulsionada pelas novas tecnologias da indústria 4.0, contribui para o aumento das precariedades nas relações de trabalho. Nesse sentido, Antunes (2018, p. 44) esclarece que essa precarização seria acobertada pelo manto do empreendedorismo:

[...] Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com os direitos preservados. Para tentar “amenizar” esse flagelo,

propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será.

Corroborando com as ideias trazidas neste tópico, a Central Única dos Trabalhadores de São Paulo (CUT-SP) argumenta que as mudanças ocasionadas pela indústria 4.0 acarretam na substituição em massa dos trabalhadores por máquinas. Além disso, segundo os sindicalistas, essas novas empresas de tecnologia são beneficiadas pela reforma trabalhista ocorrida em 2017, pois muitos trabalhadores são desligados dos seus empregos e não recebem as verbas trabalhistas inerentes ao trabalho formal (CUT-SP, 2019).

Ademais, a Central Única dos Trabalhadores de São Paulo aduz que a indústria 4.0 fomenta a ideia de expansão do trabalho autônomo, o que seria prejudicial para os trabalhadores, já que os mesmos não estariam respaldados pela legislação do trabalho (CUT-SP, 2019).

Diante das ideias expostas acerca das relações de trabalho nessa ótica da indústria 4.0, é importante que façamos uma breve análise das definições jurídicas de trabalho autônomo e de emprego.

1.3 Conceitos jurídicos de trabalho autônomo e relação de emprego

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é instrumento necessário para que possamos compreender as diferenças afeitas às relações de trabalho e emprego.

Nesse sentido, o artigo 2º dessa lei, define como empregador a empresa, seja ela individual ou coletiva, que invoca para si os riscos inerentes à atividade econômica, além de oferecer assalariamento e coordenar a execução pessoal dos serviços prestados. Ademais, o artigo 3º da CLT esclarece que empregado é aquele que exerce serviço de modo não eventual e que depende do empregador para a obtenção de salário.

Nota-se que na configuração de emprego existe um vínculo entre o empregado e o empregador. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), através dos artigos 2º e 3º da CLT, é possível perceber algumas características primordiais para as configurações de emprego, tais como: pessoalidade, não eventualidade,

subordinação e onerosidade. Vejamos o que seria cada um desses elementos de acordo com o autor:

No que diz respeito à pessoalidade, Leite (2019) esclarece que os contratos de trabalho possuem a natureza *intuitu personae*, ou seja, a prestação do serviço deve ser feita diretamente pelo trabalhador. Além disso, o autor informa que o empregado sempre assumirá a condição de pessoa física.

Em relação à não eventualidade, Leite (2019) nos diz que a execução dos serviços deve ocorrer de modo habitual e regular. Para o autor, aqueles trabalhos exercidos de modo esporádico não se enquadram na relação de emprego.

No que concerne à subordinação, Leite (2019) a define como a sujeição da atividade laboral do empregado para o empregador. Nesse sentido, existiria uma subordinação do contratado ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar do contratante (2019, p. 178).

Por fim, a onerosidade se refere à necessidade de remuneração do trabalho. Para Leite (2019) o empregado deve possuir salário fixo, que pode ser definido através do dia, hora e mês trabalhados.

Já no que se refere ao trabalho autônomo, de outro lado, Leite (2019) explica que essa categoria de trabalho se diferencia da relação de emprego pelo fato de não existir subordinação. Conforme o autor, mesmo que o indivíduo exerça uma atividade com pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, não estará amparado pelas garantias trabalhistas presentes no vínculo empregatício.

Ademais, o trabalhador autônomo invoca para si os riscos da atividade, e a exerce de forma discricionária, de modo que pode decidir a sua jornada de trabalho, o lugar das atividades e o seu modo de realização (Leite, 2019).

Ainda segundo Leite (2019), os contratos de prestação de serviços daqueles que exercem atividade autônoma podem ser regulados pelo Código Civil, pelo Código do Consumidor ou por legislação especial.

Através das explicações trazidas até aqui, nota-se que a “flexibilização/autonomia do trabalho” decorrente dos avanços da tecnologia, na verdade seriam um mecanismo para informalizar as relações de emprego. Nessa lógica, o trabalhador se tornaria uma espécie de gerente de si mesmo (ABILIO, 2019) desamparado de garantias trabalhistas, com o argumento de que agora poderá definir de modo flexível a sua rotina de trabalho.

Analisaremos no próximo capítulo aspectos do trabalho digital, mais especificamente no que diz respeito ao fenômeno da “Uberização”, o que nos permitirá compreender como operam as novas empresas surgidas com a expansão das tecnologias.

2 TRABALHO DIGITAL E UBERIZAÇÃO

Para Mark Graham e Mohammad Amir Anwar (2019), no trabalho digital não prevalece a característica de proximidade do trabalhador com o seu ambiente de trabalho. Desse modo, segundo os autores, por meio da terceirização realizada de forma online, ocorre uma vasta dispersão geográfica dos serviços prestados, já que as empresas possibilitam que trabalhadores se cadastrem nas plataformas, de qualquer lugar que estejam (Graham e Anwar, 2019).

Ainda de acordo com os autores, no trabalho digital não existe uma organização entre os trabalhadores, já que os mesmos se encontram distantes uns dos outros, distância essa que é impulsionada pela lógica das plataformas digitais, que buscam a todo tempo impor uma comunicação vertical entre os trabalhadores (Graham e Anwar, 2019):

[...] Aqui é importante lembrar que as possibilidades das plataformas de terceirização online são projetadas para que trabalhadores e clientes se conectem uns com os outros, e não para que os trabalhadores se conectem uns com os outros. Historicamente, a incapacidade dos trabalhadores de ter qualquer copresença virtual efetiva limitou severamente o poder associativo (Graham e Anwar, 2019).

[...] Essas tendências continuaram com o surgimento do trabalho digital que pode ser realizado por um grupo global de trabalhadores desorganizados separados por grandes distâncias físicas e trabalhadores sem características linguísticas e culturais comuns. A incapacidade dos trabalhadores da plataforma de ter qualquer copresença virtual efetiva limita severamente seu poder associativo. Isso se relaciona em grande parte com a natureza do trabalho digital, a estrutura técnica das plataformas, a transação do trabalho digital pela Internet e um grupo global de trabalhadores fragmentados e mercantilizados. (Graham e Anwar, 2019)

Diante da popularização do trabalho realizado de forma digital, é necessário que façamos uma análise das problemáticas inerentes ao fenômeno da uberização, que coaduna com as ideias expostas pelos autores acima.

2.1 Uberização

Tradicionalmente as empresas contratam os funcionários para que estes prestem os seus serviços de modo formal, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como exemplo podemos citar uma empresa de transporte que

contrata os motoristas ou até mesmo um restaurante que contrata motoboys para realizarem as suas entregas.

Em contraposição a essa sistemática, cresce o fenômeno da Uberização, que pode ser compreendido como um processo global de adesão ao modelo de trabalho realizado pela empresa Uber, que prioriza a chamada “ economia de compartilhamento”.

De modo geral, os usuários que buscam um determinado tipo de serviço utilizam de plataformas digitais para contratá-lo. A empresa detentora da tecnologia se apresenta como uma mediadora que faz a conexão entre usuários e trabalhadores. Como exemplo de empresas que operam dessa forma temos a *UBER*, o *IFOOD*, a *LOGGI*, a *99 POP* dentre outras.

Segundo Ludmila Abilio (2020), podemos compreender a Uberização como um mecanismo de informalização das relações trabalhistas, que busca expandir ainda mais a flexibilização do trabalho. Isso porque o trabalhador que realiza as atividades laborais pelo aplicativo não é registrado como empregado, pois é visto como “ parceiro comercial”, o que logicamente afasta as garantias trabalhistas inerentes ao trabalho formal.

Como bem explanado pela autora, os trabalhadores informais ao se submeterem às práticas da Uberização acabam por assumir os riscos inerentes à própria informalidade. Nas palavras de Abilio (2019, p. 2):

[...] O trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas.

Já para Antunes (2020), a Uberização seria um método de individualizar e invisibilizar as relações trabalhistas. De acordo com o autor, na Uberização prevalece a ideia de que os trabalhadores seriam meros prestadores de serviços e por consequência, o assalariamento seria deixado de lado, mas não a exploração do trabalho.

Como bem pontuado pelos autores acima, um dos problemas centrais da Uberização está justamente na perda de garantias trabalhistas por parte daqueles que utilizam aplicativos como meio de trabalho. É notório que pela dinâmica dessas

plataformas digitais, muitas proteções dos trabalhadores acabam sendo aniquiladas, visto que o trabalho não é regulado pela *CLT*¹.

Abilio (2020, p. 116) esclarece que os trabalhadores acabam se sujeitando a mais precarização em virtude das incertezas presentes nesse método de trabalho disponibilizado pelas empresas de aplicativos.

[...] A ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas.

Nesse sentido, Antunes (2018) argumenta que essas empresas buscam trabalhadores cada vez mais flexíveis, que se insiram em jornadas de trabalho gigantescas, além de não possuírem locais específicos para as atividades, nem mesmo remuneração determinada.

2.2 A Uber

Diferentemente da lógica dos trabalhos que antes eram exercidos de modo formal, a Uber busca atrair pessoas autônomas para que estas exerçam o trabalho de transporte de passageiros. A grande diferença está no fato de que a empresa não assume o papel de empregadora, mas sim de uma mediadora² dos serviços realizados entre motoristas e passageiros. Não há vínculo empregatício nesse sistema. Todo o processo é feito por meio de um aplicativo, desde a adesão aos termos para se tornar um “ parceiro” (nomenclatura utilizada pela Uber ao se referir aos motoristas) até a efetiva realização das corridas.

¹Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para regular as relações de trabalho no Brasil. A legislação trabalhista é o conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas na CLT, pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho. www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/ Acesso em: 20/03/2022

² Cf. <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>

Destaca-se que a Uber não se denomina como uma empresa de transportes³., mas sim como uma detentora de tecnologia que permite que qualquer pessoa que se encaixe em alguns requisitos práticos (possuir um carro, por exemplo) possam utilizar da plataforma. Vejamos o que diz o próprio site da empresa:

(...) A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades. (UBER)

Além disso, a Uber alega que não contrata os motoristas, sendo que estes seriam apenas parceiros que se dispõem a utilizar a plataforma como meio de constituir renda:

(...) A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade. (UBER, s/d)

Percebe-se que através desse modo de operação, a empresa se desvincula de qualquer tipo de garantia trabalhista, visto que a ideia vendida aqui é a de que os motoristas teriam total autonomia para decidir acerca de como, quando e onde realizarão o trabalho. Segundo Abilio (2019), existe uma nova tendência global de transformar o trabalhador em empreendedor ou em um gerente de si mesmo, sob a ótica de que a autonomia prevalece nesse tipo de relação.

Nota-se que todos os riscos inerentes a essa atividade são transferidas para o trabalhador. Como bem pontuado por Antunes (2018), deve-se mencionar que os próprios motoristas que utilizam o aplicativo da Uber precisam arcar com os custos relativos a combustível, manutenção do automóvel, alimentação dentre outros. Nesse sentido esclarece o autor (ANTUNES, 2018, p. 40):

[...] A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais

³ Cf. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora”.

Diante disso, cabe analisarmos pontos importantes acerca dessa sistemática. Estariam os motoristas completamente desvencilhados das características do trabalho formal? A empresa Uber realmente opera apenas como uma mediadora de serviços?

2.3 O Controle do trabalho realizado pela Uber

Uma das grandes problemáticas nessa lógica de autonomia propagada pela Uber está no fato de existir uma contradição entre a teoria e a prática vivenciada pelos motoristas do aplicativo. Isso porque, aqueles que utilizam a plataforma como meio de trabalho não possuem qualquer garantia de rendimentos fixos. Ou seja, tudo irá depender de como o trabalho será exercido. Isso inclui, por exemplo, a quantidade de horas dedicadas à atividade e a requisição de corridas pelos usuários. De acordo com Abilio (2020), essa dinâmica acaba tornando incerto quanto o motorista irá receber o que conseqüentemente faz com que o mesmo se abstenha de horas de descanso e realize jornadas de trabalhos exorbitantes.

Nesse método, o motorista que até então seria um “gerente de si mesmo” (ABILIO, 2020) acaba se sujeitando a um vínculo de exclusividade da Uber, pois para conseguir obter os lucros necessários para a sua subsistência, precisará estar disponível no aplicativo constantemente, na maioria das vezes por horas ininterruptas.

Ainda, segundo Abilio (2020), esse fato concretiza aquela ideia de trabalho Just-in-time, onde o trabalhador fica sempre de prontidão para o serviço, ao passo que somente receberá se o fizer. Diante disso, os trabalhadores se veem em uma situação desgastante, visto que ficam a postos durante horas para receber o serviço, mas essa disponibilização não é garantia de qualquer tipo de remuneração. A exemplo do que diz a autora:

No centro de São Paulo, jovens bikeboys dormem nas praças esperando a próxima entrega (Machado, 2019); centenas de motoristas da Uber enfileiram-se em um terreno próximo ao aeroporto de Guarulhos aguardando às vezes por mais de 12 horas a corrida que lhes será disponibilizada pela empresa – e que pode ou não compensar sua espera (Machado, 2017). Para

esses trabalhadores, permanecer na rua, disponível para a empresa, durante 18 horas por dia não significa ser remunerado por 18 horas de trabalho. (ABÍLIO, 2020, p. 116)

Outro ponto a ser enfatizado, diz respeito às próprias regras da Uber acerca das responsabilidades do motorista que utiliza o aplicativo. O trabalho que pelo entendimento da empresa seria um trabalho autônomo e informal esbarra em algumas questões que não parece se alinhar às características da autonomia trabalhista.

Recusa e cancelamento de viagens pelos motoristas:

Conforme se retira do próprio site da Uber⁴, existe um cálculo acerca da taxa de aceitação e cancelamento de corridas. Em virtude disso, os motoristas podem sofrer a penalidade de terem os perfis colocados em modo *off-line* caso cancelem ou recusem muitas viagens.

Nota-se que o motorista, mesmo estando disponível durante inúmeras horas, não poderá escolher com total liberdade quantas corridas irá cancelar e recusar. Nesse sentido, pode-se inferir que existe uma subordinação dos motoristas, visto precisam se manter em um determinado padrão estabelecido pela Uber, para que não sejam obstados de trabalhar.

Avaliação do motorista realizada pelos usuários:

Ademais, é oportuno citar o sistema de avaliações da empresa. Essas avaliações são feitas através de estrelas que vão de 1 a 5. Caso essas avaliações fiquem abaixo da média, os motoristas estarão sujeitos ao desligamento da conta no aplicativo⁵.

Em decorrência desse sistema, é possível afirmar que existe um controle indireto do trabalho realizado pelos motoristas. Esse controle, segundo Abilio (2020) é feito através do chamado *Crowdsourcing*, no qual a empresa conta com as avaliações do gigantesco número de usuários, para monitorar aqueles que realizam os serviços do aplicativo. Nesse sentido, explica a autora (ABÍLIO, 2020, p. 11):

⁴ Cf. <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>

⁵ Cf. <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>

[...] Para compreender como a forma de controle do crowdsourcing opera é preciso ainda mirar na participação de uma terceira parte, para qual também é terceirizada uma parcela do gerenciamento do trabalho. Trata-se da multidão de consumidores vigilantes. A empresa determina o formato das avaliações sobre o trabalhador e como essas serão utilizadas no controle, produtividade e gerenciamento do trabalho. Entretanto, não é ela que executará essa tarefa de supervisão: terceiriza-a gratuitamente para o consumidor-usuário.

Ainda de acordo com Abilio (2020), o fato de empresas como a Uber se intitularem somente como mediadoras de serviços, não condiz com a realidade, pois na prática, elas se utilizam do chamado “gerenciamento Algorítmico” para controlar os mecanismos de distribuição de trabalho e o valor a ser pago a cada trabalhador.

O gerenciamento algorítmico

Através do gerenciamento algorítmico, é possível que as empresas de aplicativos controlem uma gigantesca quantidade de dados obtidos através das suas plataformas. Em virtude disso, nas palavras de Abilio (2020, p. 119) "a empresa detém o poder de estabelecer as regras do jogo da distribuição do trabalho e determinação de seu valor".

Para compreender como esse gerenciamento algorítmico opera, Abilio (2019) apresenta a pesquisa feita na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, denominada de “A nova Classe Média vai ao paraíso?”.

Essa pesquisa se aprofundou nas condições de trabalho de motofretistas na cidade de São Paulo. Por meio de entrevistas realizadas com os próprios trabalhadores, pode-se perceber como as novas empresas de aplicativos estão operando.

Um dos relatos apontados por Abilio (2019) e que nos chama a atenção é o do Mauro, motoboy que trabalha através de aplicativos de entregas. Essa descrição exemplifica como as empresas usam de dados para moldar os serviços realizados pelos motoboys, de acordo com a dinâmica de determinado momento. Vejamos o relato (ABILIO, 2019, p. 7):

[...] Se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você

ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus' (Mauro). Eu, você e outro motoboy estamos trabalhando lá, são oito pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos sete, o outro motoboy fez quatro. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy' (Mauro).

Por meio dessa sistemática, (ABILIO, 2020) mostra que o gerenciamento algorítmico é usado também para exacerbar as formas de realizar os trabalhos. Para isso, as empresas utilizam de "premiações" para aqueles que assumem os riscos de trabalhar em condições menos seguras, a exemplo do que foi exposto no relato acima.

Acontece que, como bem pontuado por Abilio (2020), a disponibilização desses trabalhadores não necessariamente acarretará em "premiação" para o mesmo. Isso porque, não existe um detalhamento acerca de como funciona a distribuição do serviço, o que gera para o trabalhador uma completa incerteza se receberá ou não pelo tempo disponibilizado. É o que explica a autora (ABILIO, 2019, p. 119):

[...] O trabalhador não tem clareza sobre as regras que operam na definição de metas e bonificações; está evidente apenas que se trata de um estímulo ao seu engajamento em determinados períodos, sendo-lhe transferido o cálculo entre arriscar sua própria integridade e ganhar mais. Há um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo em que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas. O trabalhador vive disponível para o trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Batalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar.

Diante dessa ideia de controle automatizado realizado pelas empresas de aplicativos, Ricardo Antunes e Victor Filgueiras (2020) argumentam que as liberdades e flexibilidades que são apontadas pelas empresas na realidade esconderiam a transferência de riscos ao próprio trabalhador, na medida em que tornariam maior o controle sobre quem exerce essas atividades que não possuem assalariamento fixo. Para corroborar com esse entendimento, os autores apresentam 11 medidas utilizadas pelas empresas para controlar os trabalhadores. (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 33):

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são

tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados pelas plataformas e aplicativos.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadores/as. Aqui entram os algoritmos, que, conforme dissemos anteriormente, nada mais são do que programas comandados pelas corporações globais, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os seus momentos.

Corroborando com a sexta medida apresentada por Antunes e Filgueiras (2020), Graham e Anwar (2019) explicam que a vasta quantidade de informações algorítmicas obtidas pelas empresas de aplicativos possibilitam que as plataformas decidam, antes de distribuir as demandas, quais trabalhadores irão receber os serviços solicitados pelos clientes. Aqueles trabalhadores que possuem avaliações altas terão sempre preferência em detrimento daqueles que não se amoldam as “necessidades” da empresa. Seguimos com as medidas de Antunes e Filgueiras (2020, p. 33):

Sétimo: determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadores/as acessar o site RECLAME AQUI, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. Em nossas entrevistas, realizadas em Salvador, detectamos mensagens de empresa que questiona o entregador que só realizava pedidos acima de determinada quantia.

Nono: pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são

comuns as promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. Isso transparece de modo patente nas entrevistas e nos termos de uso de diversas empresas. Vários/as entregadores/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida.

Segundo os autores, essas medidas quando efetivadas perante os trabalhadores acabam criando um ambiente de incertezas que permite que as empresas administrem a força de trabalho daqueles que utilizam a plataforma como meio de subsistência (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Além disso, esse controle aumenta em virtude de existir um deslocamento de riscos da empresa para o trabalhador. Nesse sentido, explicam Antunes e Filgueiras (2020, p. 34):

[...] O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores, bem como a sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal.”

Diante das explanações trazidas até aqui, se torna evidente que existe uma estratégia das empresas detentoras de plataformas digitais em caracterizar aqueles que trabalham por aplicativos como "parceiros autônomos" ou "prestadores de serviços". Pode-se inferir que na realidade, as empresas buscam desvincular os trabalhadores uberizados das garantias trabalhistas presentes na legislação brasileira.

Diante dessas constatações, é importante que analisemos a posição da justiça trabalhista brasileira quanto às questões relacionadas ao real vínculo existente entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo. Para isso, no próximo capítulo iremos nos debruçar acerca do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a respeito de processos afetos a reconhecimento de vínculo empregatício entre a Uber e motoristas.

3 POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA RELAÇÃO JURÍDICA EXISTENTE ENTRE EMPRESA E TRABALHADOR

Um dos grandes desafios que começam a surgir perante os Tribunais do Trabalho do Brasil diz respeito a processos que discutem a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. Apesar de ainda não existir uma grande quantidade de julgados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho que possam responder essa questão, é possível que analisemos alguns processos relacionados a essa temática, especialmente pelo fato de que se consolidou uma divergência de entendimento entre a 3ª, 4ª e 5ª turma deste Tribunal.

De início, é importante demonstrar o que diz o artigo 74 do Regimento Interno do TST (RITST) que trata da competência do Tribunal:

Art. 74. Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar, conciliar e julgar, na forma da lei, em grau originário ou recursal ordinário ou extraordinário, as demandas individuais e os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais, os conflitos de direito sindical, assim como outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho, e os litígios relativos ao cumprimento de suas próprias decisões, de laudos arbitrais e de convenções e acordos coletivos.

Percebe-se que cabe ao Tribunal Superior do Trabalho dirimir as divergências relacionadas a relação de Trabalho. Nesse sentido, é importante esclarecer que os casos que serão analisados aqui, subiram ao TST por meio do Recurso de Revista, que visa solucionar questões jurídicas apreciadas no âmbito da Segunda Instância:

O Recurso de Revista é o instituto pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho cumpre seu papel primordial de uniformizar a jurisprudência pátria no âmbito trabalhista, bem como de restabelecer a norma nacional violada. Não se destina, pois, a corrigir injustiças ou a reapreciar o conteúdo fático-probatório do julgado recorrido, já que a análise de fatos e provas se exaure em sede ordinária. Em outras palavras: a pretensão revisional é via restrita que se destina, exclusivamente, à revisão de questões jurídicas apreciadas na segunda instância, contra acórdãos proferidos por tribunais regionais na apreciação de recursos ordinários e agravos de petição, sempre no curso de reclamações individuais (singulares ou plúrimas) ou de ações civis públicas (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO)

Esse meio recursal é disciplinado pelo artigo 79 do RITST, no qual prevê que a distribuição dos recursos será feita a uma das oito Turmas presentes no Tribunal:

Art. 79. Compete a cada uma das Turmas julgar:

[...] II - os recursos de revista interpostos contra decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos previstos em lei

3.1 Posicionamento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho

De início, trataremos do Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, que tramitou inicialmente perante a 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, a partir de 2017. Essa ação diz respeito a uma reclamação trabalhista na qual um motorista pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício em face da Uber, em virtude de ter trabalhado através do aplicativo por um ano. A Uber alegou que não se enquadra como empresa de transportes e que exerce na verdade a intermediação da plataforma de tecnologia. Ainda segundo a empresa, o motorista não era empregado e sim um parceiro.

O entendimento do juiz de primeiro grau em sede de sentença foi em sentido de não reconhecer a existência deste vínculo empregatício pelo fato de inexistirem, de acordo com o magistrado, as características de personalidade e subordinação (38ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO, 2017).

O motorista protocolou recurso perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no qual a 15ª Turma se posicionou de modo contrastante ao juízo *a quo*. Em seu voto, a Desembargadora (relatora) Beatriz de Oliveira Lima rebateu as alegações da Uber quanto à inexistência dos vínculos empregatícios (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2017).

[...] No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização (Tribunal regional do trabalho da 2ª região).

[...] A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual (Tribunal regional do trabalho da 2ª região)

[...] A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do empregado pode ser paga por terceiros (Tribunal regional do trabalho da 2ª região)

Diante da necessidade da exposição de pontos importantes trazidos pela Desembargadora, peço a licença para apresentar outros trechos do acordão em nota de rodapé:⁶

Por maioria dos votos, o Colegiado deu provimento parcial ao recurso interposto pelo motorista e reconheceu o vínculo empregatício que era pleiteado, condenando a Uber a pagar as verbas trabalhistas requeridas pelo autor (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, 2017).

A Uber buscou reverter essa decisão através de Recurso de Revista. Ocorre que o recurso da empresa não obteve juízo de admissibilidade na Presidência do TRT da 2ª Região, o que forçou a Uber a protocolar Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, que foi admitido pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do artigo 79, inciso III do RITST:

⁶[...] Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário (Tribunal regional do trabalho da 2ª região).

[...] Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas "...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite (Tribunal regional do trabalho da 2ª região).

[...] Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média (Tribunal regional do trabalho da 2ª região).

Art. 79. Compete a cada uma das Turmas julgar:

III - os agravos de instrumento das decisões de Presidente de Tribunal Regional que denegarem seguimento a recurso de revista;

O processo foi distribuído à 5ª turma, que reverteu o entendimento proferido pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que havia reconhecido o vínculo empregatício (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 5ª TURMA, 2020). Passemos a análise do acórdão:

O Ministro (Relator) Breno Medeiros entendeu que não existe subordinação entre os motoristas e a Uber, visto que, segundo a Magistrado, o motorista teria afirmado no processo, que seria possível permanecer *off-line* na plataforma sem um prazo definido de tempo. Nesse sentido, o argumento trazido ao voto seria de que existia flexibilidade para que o próprio motorista definisse como seria realizado o trabalho:

[...] Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 5ª TURMA, 2020).

O Ministro também rebateu o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no que diz respeito à onerosidade. Para isso, argumentou que o trabalhador aderiu aos termos de intermediação digital oferecidos pela empresa Uber, que prevê aos motoristas, uma reserva de 75% a 80% do valor recebido pelas corridas. Nesse sentido, Breno Medeiros vislumbrou na realidade, uma parceria entre a empresa e o motorista, visto que essa porcentagem seria desproporcionalmente alta para uma relação de emprego:

[...] entre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação

de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 5ª TURMA, 2020).

Ademais, o Ministro se posicionou de modo divergente do entendimento dos Desembargadores em relação às avaliações que são feitas pelos passageiros das corridas. Segundo o Magistrado, tais avaliações não incorrem em subordinação do motorista, pois seria um método voltado para os próprios usuários acerca da qualidade dos serviços prestados:

[...] o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 5ª TURMA, 2020).

Por fim, o Relator afirmou que os esforços na proteção do trabalhador não podem obstar as novas formas flexíveis de trabalho que estão surgindo:

[...] Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 5ª TURMA, 2020).

Diante dessas alegações, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, proferiu acórdão conhecendo do Recurso de Revista e dando provimento ao pleito da Uber, de modo que foi restaurada aquela primeira sentença da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, que não havia reconhecido a existência de vínculo empregatício entre a empresa e o motorista (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 5ª TURMA, 2020).

3.2 Posicionamento da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho

Outra ação importante que analisaremos é o Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179, originalmente distribuído à 41ª Vara do Trabalho de Belo

Horizonte, no ano de 2019. Diz respeito a uma demanda ajuizada por um motorista em desfavor da Uber. O pedido girou em torno do reconhecimento da relação de emprego entre as partes. Em sede de sentença, o juiz singular julgou parcialmente procedente o pleito do motorista e reconheceu a existência de vínculo empregatício em face da empresa Uber, visto que foi reconhecido pelo juízo, que a Uber opera como uma empresa de transporte, estando presentes, os elementos necessários, previstos na CLT, para estabelecimento de vínculo empregatício:

Subordinação:

[...] Todavia, a partir do momento em que se conectam ao aplicativo, o algoritmo mitiga essa autonomia e define como os serviços serão prestados, restando aos motoristas apenas reações controladas. O sistema define o motorista que vai atender ao pedido do passageiro - sem possibilidade de escolha por parte deste, como já dito -, e define os preços das corridas de acordo com a demanda (o chamado preço dinâmico). Nesse mister, o algoritmo também define promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

[...] O controle rigoroso sobre os preços é previsto nos próprios termos de adesão, inclusive com a possibilidade de alterá-los porque o motorista utilizou uma "rota ineficiente" (item 2.6) - o que também aponta para a existência de controle sobre as rotas utilizada (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

[...] Para além dessas definições unilaterais, a qualidade prestação de serviços é controlada pelo sistema de avaliações realizadas pelos clientes - que inclui, além das famosas estrelinhas, a possibilidade de reclamações acerca de grosseria e direção perigosa (basta acessar a seção "ajuda" do aplicativo para conferir). O motorista que não for bem avaliado pode ser sumariamente descadastrado (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

Novamente, peço a licença para apresentar trechos importantes da decisão em nota de rodapé:⁷

7

[...] Existe, portanto, uma autonomia dentro da subordinação (dentro do controle), que, por sua vez, é exercida pelo algoritmo - na subsunção perfeita do citado parágrafo único do art. 6º da CLT (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

[...] O argumento defensivo de que o alto percentual recebido pelo motorista descaracteriza o trabalho por conta alheia é bastante frágil. Explico: na análise fria dos percentuais são considerados apenas os

Diante dessas afirmações, o juízo de primeira instância reconheceu na sentença a relação de emprego e condenou a Uber a fazer os registros na CTPS do motorista e arcar com as verbas trabalhistas devidas (41ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE, 2020).

A Empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com intuito de modificar essa decisão. O processo foi distribuído à 10ª Turma a qual julgou procedente o pedido da Uber e modificou a sentença do juízo de primeiro grau, no sentido de não reconhecer vínculo de emprego entre as partes (TRIBUNAL REGIONAL - 3ª REGIÃO, 2020). Passamos a análise do acórdão:

valores brutos. Os consideráveis gastos com a manutenção do veículo, combustível, seguro, documentação etc. são desprezados (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

Não eventualidade

[...] No caso dos motoristas da reclamada, há uma natural expectativa de que o serviços sejam prestados com certa habitualidade. De qualquer forma, a intermitência não se confunde com a eventualidade, sendo expressamente admitida pelo ordenamento jurídico de acordo com a natureza da atividade, a exemplo do ferroviário (art. 237 da CLT), do pessoal de equipagens de embarcações navegação (art. 248 da CLT) e, com a edição da Lei n.13.467/17, com a utilização do contrato de trabalho intermitente. Portanto, os lapsos temporais verificados não caracterizam a eventualidade. Admito, assim, a existência da não eventualidade (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

Pessoalidade

[...] No que se refere à pessoalidade, a testemunha indicada na prova emprestada produzida pelo autor, que é supervisora de atendimento da ré, disse que o motorista não tem autonomia de fazer cadastro de outros motoristas, e que cada motorista que roda tem que ter um login e uma senha pessoais. Acrescento, ainda, que o próprio aplicativo orienta o cliente a verificar se o motorista é o mesmo do cadastro, possibilitando reclamações neste sentido (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

Onerosidade

[...] Não se sustenta o argumento de que era o reclamante quem remunerava a reclamada pela prestação dos serviços de intermediação das viagens. Como visto, a ré presta serviço de transportes e utiliza a mão de obra dos motoristas para essa finalidade, existindo um claro caráter contraprestativo. Ademais, os valores são pagos pelos efetivos serviços - viagens, distância duração -, e não pelo acesso ao aplicativo, o que também rechaça totalmente a alegação defensiva (41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 2020).

O colegiado julgou não existir subordinação entre as partes, já que, segundo a Turma, prevalecia a autonomia do motorista para realizar o trabalho da forma que o desejasse:

[...] Conforme demonstrado na prova oral, o motorista do aplicativo reclamado tem autonomia para trabalhar no momento que lhe for conveniente, podendo ligá-lo/desligá-lo segundo seu interesse e por quanto tempo quiser. Ele próprio fornece a ferramenta de trabalho (veículo) e arca com suas despesas, condição que foi aceita integralmente pelo reclamante quando do seu cadastramento na plataforma (Tribunal Regional - 3ª Região, 2020).

Ainda, segundo os Desembargadores, os mecanismos de funcionamento da plataforma, tais como; preços dinâmicos, definição de valores e termos de condutas não estariam relacionados ao controle das atividades do motorista, visto que o objetivo seria consolidar os usuários do aplicativo, de forma que possibilitasse a sobrevivência da Uber diante de concorrências do mercado.

[...] Tarifas dinâmicas, para atrair motoristas a atenderem em região que necessita de número maior de trabalhadores, e a fixação do preço e regras de atendimento ao consumidor não são ingerências na autonomia do motorista. É que não há direcionamento a nenhum motorista de forma específica para atenderem a região carente de motoristas e, ademais, visam a fidelização do consumidor e a manutenção da plataforma no mercado, pois há concorrência (Tribunal Regional - 3ª Região, 2020).

[...] Ora, todo tipo de contratação estabelece obrigações de lado a lado. E o fato de a prestação ser autônoma não autoriza o cumprimento, por mínimo que seja de obrigações recíprocas, sem que isso configure alguma espécie de subordinação jurídica, mesmo porque tal circunstância já faz parte do ajuste (Tribunal Regional - 3ª Região, 2020).

Outro ponto rebatido pelo Colegiado diz respeito às regras impostas pela Uber, quanto aos desligamentos da plataforma. Segundo a Turma, as regras de cancelamento não afastam a autonomia, pois seria oferecida ao motorista, a possibilidade de permanecer *off-line* pelo tempo que ele entendesse conveniente.

[...] Ademais, o fato de a empresa exigir requisitos mínimos de permanência do motorista na plataforma não configura ingerência sobre a prestação laboral. Assim, se a empresa exige tratamento respeitoso, ou que sejam evitados reiterados cancelamentos da viagem já aceita, essas circunstâncias não significa a retirada de autonomia do motorista. Mesmo porque ele pode desconectar-se da plataforma por tempo indeterminado, conforme sua livre vontade (Tribunal Regional - 3ª Região, 2020).

Por fim, a Turma citou o processo julgado pela 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, que julgou não existir relação de emprego entre motorista e a empresa Uber. Dessa forma, foi modificada a decisão do juízo *a quo*, e a empresa obteve mais um êxito no Tribunal Regional da 3ª Região.

[...] Acrescento que recentemente a 5ª Turma do c. TST, nas razões do processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, ao negar, por unanimidade, o reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista que prestava serviços por aplicativo de transporte de passageiros, frisou o seguinte: "as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos" (Tribunal Regional - 3ª Região, 2020).

O motorista protocolou Recurso de Revista perante o Tribunal Superior do Trabalho, o qual obteve juízo positivo de admissibilidade pela 4ª Turma. No mérito, os ministros negaram provimento ao pleito do motorista, e formou-se mais um precedente em sede de Tribunal Superior (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 4ª TURMA, 2021). Passemos a analisar o teor do acórdão.

O Ministro Relator Ives Gandra, afirmou que não estaria presente o elemento de habitualidade no trabalho realizado pelo motorista da Uber, visto que, segundo o ministro, existiria na realidade uma autonomia daqueles que aceitam utilizar o aplicativo.

[...] Entende-se que a análise da presença da habitualidade (ou não eventualidade), que se caracteriza pelo prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais, fica mitigada nesses casos, uma vez que 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. Ora, causaria estranheza concluir que a forma de trabalho, elegida exclusivamente pelo motorista, definiria o tipo de relação contratual firmada entre as partes (BRASIL, Tribunal superior do trabalho - 4ª turma, 2021).

Ademais, o Ministro argumentou que a presença de penalidades e exigências de condutas por parte da Uber não caracteriza a subordinação, pois seriam elementos dos próprios negócios jurídicos, que possibilitariam o exercício da livre concorrência e livre iniciativa.

[...] Aliás, o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 4ª turma, 2021)

No que diz respeito à onerosidade, o Relator seguiu o mesmo posicionamento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que já havia se pronunciado acerca do tema em processo anterior. O entendimento seria de que os valores de 75% e 80%, estabelecidos pela Uber, são valores que comprovam a existência de relação de parceria em detrimento de vínculo empregatício.

[...] Ainda, quanto ao fato de os valores serem previamente definidos pela empresa provedora do aplicativo, além de se entender pela completa legalidade dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os percentuais fixados pela Uber entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, não sendo condizente com o liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos profissionais (BRASIL, Tribunal superior do trabalho - 4ª turma, 2021).

O Relator rebateu a tese acerca da subordinação estrutural defendida pelo juízo de primeiro grau. Para isso, argumentou que esse conceito não estaria presente no caso, visto que, segundo o Ministro, a Uber faz apenas a mediação entre os passageiros e os motoristas que se dispõem a usar o aplicativo.

[...] mesmo que se entendesse aplicável o conceito de subordinação estrutural, não seria a hipótese dos autos, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, 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 (BRASIL, Tribunal superior do trabalho - 4ª turma, 2021).

Por fim, o acórdão manteve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no sentido de não vislumbrar a relação de emprego entre as partes, sob o argumento da existência de autonomia na prestação dos serviços (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 4ª TURMA, 2021).

3.3 Posicionamento I da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Relação de Trabalho

Antes de adentrarmos ao processo que culminou na divergência de entendimento entre turmas do TST, é oportuno que analisemos uma ação na qual o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a responsabilidade objetiva da Uber, diante da morte de um motorista no exercício da atividade.

Trata-se da Reclamação Trabalhista nº 849-82.2019.5.07.0002, originalmente proposta perante a 2ª Vara do Trabalho de Fortaleza, no ano de 2020, pela viúva e pelo filho de um motorista da Uber que foi morto em uma discussão de trânsito enquanto realizava o serviço da plataforma. Os reclamantes pediram ao juízo o reconhecimento da relação de trabalho entre o motorista e a Uber, além de indenização por dano moral e material em virtude da morte do motorista.

A Uber por sua vez argumentou que a Justiça do Trabalho não seria competente para resolver a questão, já que a empresa de aplicativo seria mera detentora de tecnologia e que não possui vínculo empregatício com os motoristas, prevalecendo neste caso, à relação comercial de natureza civil (2ª Vara do Trabalho de Fortaleza, 2020).

A 2ª Vara do Trabalho não reconheceu a nulidade defendida pela Uber, já que, segundo o Juízo, o pedido girava em torno do reconhecimento da relação de trabalho entre o motorista e a empresa, mesmo sob a forma de trabalho autônomo. Ademais, o juízo esclareceu que o termo “ relação de trabalho” enquadra não somente as relações de emprego, mas outras formas de prestação de serviços (2ª Vara do Trabalho de Fortaleza, 2020).

Quanto aos pedidos dos Reclamantes, o juízo não reconheceu a relação de emprego entre o motorista e a Uber, visto que, segundo o juiz, prevalece a relação de autonomia nesse tipo de serviço. Também não foi reconhecida a existência de danos morais e materiais, pois a Vara não vislumbrou a existência de responsabilidade objetiva nem subjetiva no caso concreto (2ª Vara do Trabalho de Fortaleza, 2020).

Diante da sentença, os Reclamantes protocolaram Recurso Ordinário distribuído para a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. A Uber também ajuizou recurso de forma adesiva, buscando novamente o reconhecimento

da incompetência da justiça do trabalho quanto à questão (TRIBUNAL REGIONAL – 7ª REGIÃO, 2020).

A Turma, com entendimento similar ao juízo *a quo*, rejeitou o pedido da Uber, visto que a competência da Justiça do Trabalho quanto à matéria é orientada em razão do pedido e da causa de pedir, o que se adequaria no caso concreto, visto que o pleito é no sentido de reconhecer a existência de vínculo empregatício entre a Uber e o motorista (TRIBUNAL REGIONAL – 7ª REGIÃO, 2020).

Quanto os pedidos dos Reclamantes (viúva e filho) a Turma reconheceu que apesar do fato da Uber ser uma empresa que detém a tecnologia dos serviços, a plataforma não se desvincula da característica de ser uma empresa de transportes, que controle as atividades realizadas pelos motoristas e impõe regras a serem seguidas pelos mesmos. No que concerne o vínculo existente entre a Uber e o motorista, a 1ª Turma do Tribunal Regional da 7ª Região reconheceu a existência da relação de emprego, mas negou provimento quanto o requerimento de danos morais e materiais almejados pelos Reclamantes (TRIBUNAL REGIONAL – 7ª REGIÃO, 2020).

Diante da negativa do reconhecimento do direito aos danos morais e materiais, os Reclamantes buscaram modificar o acórdão perante o Tribunal Superior do Trabalho. A Uber também protocolou recurso requerendo o reconhecimento da incompetência da Justiça do Trabalho além do reconhecimento da inexistência da relação de emprego. A ação foi distribuída a 3ª Turma, sob relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2021).

No que concerne ao pleito da Uber acerca da incompetência da Justiça do Trabalho, o Ministro, em sintonia com as decisões das instâncias inferiores, negou provimento ao requerimento.

[...] No caso, a pretensão autoral, de pagamento de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente sofrido por motorista de aplicativo, está fundada na relação de trabalho estabelecida com a empresa UBER, na condição de trabalho autônomo, na execução de serviço prestado com pessoalidade. Dessa forma, não há como ser afastada a competência da Justiça do Trabalho (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2021).

Em relação à existência de responsabilidade objetiva da Uber, quanto à morte do motorista do aplicativo durante o exercício, o Ministro utilizou-se do art. 927 do Código Civil, juntamente com o artigo 735 do mesmo código, para reconhecer a existência de responsabilidade da empresa em caso de acidente com passageiros.

[...] A UBER não possui frota, utilizando-se de motoristas com veículos próprios na exploração, no caso presente, da atividade de transporte de pessoas, mediante organização da atividade por aplicativo digital, pelo que, considerando a atividade desenvolvida, deve ser caracterizada como transportadora, aplicando-se-lhe o disposto nos arts. 734 a 742 do Código Civil e, em termos de responsabilidade civil, o art.927, par.único do CCB (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2021).

[...] O art. 927, parágrafo único, do Código Civil consagra cláusula geral de responsabilidade objetiva, ou seja, sem culpa, ao dispor que “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”. Trata-se de responsabilidade que é fundada na teoria do risco e que atribui a obrigação de indenizar a todo aquele que exerce alguma atividade que cria risco ou perigo de dano para terceiro (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2021).

[...] Seguindo a linha da cláusula geral de responsabilidade objetiva, estatuída pelo aludido dispositivo, o art. 735 do Código Civil, referente ao transporte de pessoas, prevê que “a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2021).

Diante dessas alegações, a 3ª Turma do TST, por unanimidade, negou provimento ao recurso da Uber, ao tempo em que reconheceu a relação de trabalho entre o motorista e a empresa. Ademais, julgou-se procedente a existência da responsabilidade objetiva da Uber em face da morte do motorista no exercício da atividade.

3.4 Posicionamento II da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho: Relação de Emprego

Falaremos agora do processo que culminou na divergência de entendimento entre turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Trata-se da Reclamação Trabalhista nº 100353-02.2017.5.01.0066, proposta na 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, na qual um motorista da Uber pleiteou o reconhecimento de vínculo de emprego. De acordo com o Autor, a Uber exerce o

controle dos motoristas através das avaliações, além de exigir que se mantenham com pontuações altas para que possam utilizar da plataforma. Ademais, o motorista afirmou que os elementos de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade se fazem presentes na relação existente com uber (66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).

A Uber por sua vez, afirmou que não contrata os motoristas que trabalham pela plataforma, sendo o próprio motorista quem contrata os serviços da empresa. Além disso, argumentou-se que não estão presentes os requisitos caracterizadores de emprego previstos na CLT (66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).

Em sede de Sentença, o Juízo singular entendeu que o motorista não conseguiu demonstrar a existência dos elementos de emprego previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que, segundo o Juízo, prevalece a relação de autonomia na relação entre as partes (66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).

Ademais, a 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que a Uber seria apenas uma detentora de tecnologia que faz a mediação entre os motoristas e os passageiros, sendo que, de acordo com o juízo, as orientações da Uber no que diz respeito às exigências de níveis de avaliações altas, não caracteriza por si só a existência de subordinação entre as partes.

[...] Do exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar off line e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor (66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro)

Por fim, a 66ª Vara do Trabalho julgou improcedente o pleito do motorista e afastou a existência de vínculo de emprego entre as partes, sob o argumento de que estariam ausentes os elementos de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade (66ª Vara do trabalho do Rio de Janeiro).

O motorista buscou reverter essa decisão através de Recurso Ordinário protocolado no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. O processo foi distribuído à 10ª Turma do TRT-1, sob relatoria do Desembargador Flávio Ernesto Rodrigues Silva.

Em sede de acórdão, o Desembargador argumentou que seria “descabida” a afirmação de que a Uber se enquadra como uma empresa de Transportes. Segundo o Magistrado, a empresa presta serviços na área de tecnologias e apenas realiza a conexão entre os usuários e os motoristas. Ainda de acordo com o Relator, o motorista usufruía de autonomia para a execução dos serviços:

[...] Assim, descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros. Do documento em referência e do próprio depoimento do reclamante ficou constatado que a UBER é uma empresa que promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular. O autor possuía plena autonomia para definir os dias e horários de trabalho e descanso, bem como a frequência laboral desejada (quantidade de corridas) (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região)

Ademais, o Desembargador afirmou ser inexistente o elemento de pessoalidade na relação entre as partes, pois segundo o Relator, o motorista teria afirmado em sede depoimento que qualquer indivíduo que não possuísse antecedentes criminais poderia fazer o cadastramento na plataforma (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região).

Em relação ao elemento de habitualidade, o Desembargador usou do depoimento de uma testemunha cuja a alegação seria de que o motorista possui a liberdade para permanecer conectado a plataforma pelo tempo que desejar:

[...] Por fim, também não restou presente o requisito da habitualidade, pois como bem observou o juízo a quo, a testemunha confirmou que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém, sendo certo que o reclamante, neste particular, não se desincumbiu do encargo que a ele competia de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial (Tribunal Regional da 1ª Região)

Diante desses argumentos, a 10ª Turma do TRT-1, por unanimidade, negou provimento ao recurso interposto pelo motorista e manteve a sentença proferida pelo juízo a quo, que não reconheceu a existência de relação de emprego entre as partes (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região)

O motorista buscou reverter essa decisão através de Recurso de Revista protocolado no Tribunal Superior do Trabalho, cuja distribuição foi feita à 3ª Turma do Tribunal.

A 3ª Turma do TST se posicionou de modo divergente dos tribunais inferiores, visto que se formou maioria para reconhecer a relação de emprego entre a Uber e o motorista. Votaram a favor desse reconhecimento os Ministros Maurício Godinho Delgado e Alberto Luiz Bresciani, sob o argumento de que os elementos caracterizadores da relação de emprego, tais como, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, estariam presentes na realização desse trabalho. O Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte teve o seu voto vencido, já que o mesmo entendeu ser necessária a análise fático-probatória no presente caso, o que não é permitido nesse grau de jurisdição (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2020).

Para o Ministro Mauricio Godinho (relator do processo) a Uber faz um gerenciamento dos algoritmos para exercer de forma ampla, o controle sobre os motoristas. Além disso, o Relator citou o fato de que a empresa permite que os usuários façam reclamações em relação à corrida realizada pelos motoristas, o que, segundo o Ministro, demonstra a existência do elemento de subordinação entre as partes:

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma, 2020).

Em virtude da importância do Acórdão proferido pela 3ª Turma do TST, peço a licença para apontar trechos importantes da decisão, em nota de rodapé:⁸

⁸ b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma, 2020).

c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma, 2020).

d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de

De acordo com o Ministro Alberto Bresciani, alguns países da Europa já se posicionaram no sentido de reconhecer a Uber como uma empresa de transportes que mantém vínculo empregatício com os motoristas. Além disso, segundo o Ministro, o elemento da personalidade se caracteriza pela necessidade imposta pela Uber, de cadastro e fornecimento de dados dos motoristas na plataforma (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2020).

Diante desse entendimento firmado na 3ª Turma do TST, abre-se importante precedente em favor dos motoristas da Uber, já que prevalecia no Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que não existia relação de emprego entre as partes, o que conseqüentemente desamparava aqueles que buscavam auxílio da justiça trabalhista para a proteção dos seus direitos.

ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª Turma, 2020).

CONCLUSÃO

As inovações tecnológicas transformam profundamente o cotidiano das pessoas. O que se percebe na atualidade é o surgimento de softwares cada vez mais desenvolvidos e máquinas integralmente automatizadas e independentes. Tudo isso impulsionado pela chamada " indústria 4.0", considerada a quarta revolução industrial que permite grande flexibilidade no cotidiano das pessoas. Deve-se reconhecer que esses avanços contribuem de forma significativa para o desenvolvimento de uma sociedade.

Porém, não podemos cometer o erro de invisibilizar às consequências dessas mudanças em todos os seus âmbitos, principalmente no que diz respeito às novas formas de trabalho (Uberização) realizado através de aplicativos/plataformas digitais, que na grande maioria das vezes, não possuem nenhum tipo de controle ou regulação por parte do Estado.

Conforme explanado durante o trabalho, o fenômeno da Uberização vem crescendo e se popularizando em grande escala. Isso se dá pelo fato de que, na atualidade, empresas-aplicativo buscam a todo custo descaracterizar o vínculo de emprego entre aqueles que utilizam as plataformas como meio de se obter renda. A ideia é transformar o trabalhador em um empreendedor, que possui total autonomia para escolher quando, onde e como irá trabalhar. Para isso, as empresas se intitulam como mediadoras entre aqueles que buscam utilizar o serviço e aqueles que oferecem o trabalho.

Notou-se que através da ideia de flexibilidade trazida pela indústria 4.0, as empresas escapam de qualquer tipo de vínculo de emprego entre aqueles que aderem a suas plataformas, pois o trabalhador, nesse caso, é visto como um " parceiro comercial", que escolhe com flexibilidade, como realizará suas atividades.

É justamente com essa lógica que a Uber opera. A empresa pode ser considerada pioneira nesse tipo de serviço no Brasil, daí decorrente o termo "Uberização", que caracteriza o trabalho realizado por meio de aplicativos, que não demandam qualquer tipo de especialização e que atrai milhares de motoristas sob a ideia de que os mesmos conseguiriam obter renda sem qualquer tipo de subordinação.

Conforme exposto no decorrer da pesquisa, essa ideia de autonomia não é vista na prática, já que os trabalhadores uberizados precisam estar disponíveis (online) nos aplicativos quase que integralmente, pois não possuem qualquer tipo de remuneração fixa, conseqüentemente, só irão receber aquilo que efetivamente trabalha. Nessa lógica, o que se percebe é que as extensas horas dedicadas a essa atividade não é garantia de que ao final do dia, haverá remuneração pelo tempo disponibilizado pelos motoristas.

O que se percebeu com esse estudo foi o aumento das precariedades do trabalho, já que trabalhador, diante das incertezas de remuneração, começa a desenvolver estratégias próprias para que possa efetivamente receber os valores necessários a sua subsistência. Para isso, utiliza de jornadas de trabalho exorbitantes, abdica de horas de descanso e até mesmo de finais de semana, ficando disponível para as empresas a todo o momento.

Ademais, notou-se que a Uber usa da própria plataforma para controlar os serviços dos motoristas. Por meio dos dados obtidos no aplicativo, a empresa utiliza do algoritmo para gerenciar como o serviço será distribuído e qual o valor será pago. Além disso, o motorista não possui autonomia para escolher as corridas que irá realizar, pois a Uber controla uma taxa de aceitação e cancelamento de viagens, sendo que, o motorista que ficar abaixo da média pode ser colocado em modo “off-line” de forma totalmente arbitrária.

Outro ponto que refutou a ideia de autonomia do motorista diz respeito às avaliações realizadas pelos usuários da plataforma. Caso o trabalhador esteja com nota inferior aos padrões da Uber, o mesmo será desligado do aplicativo, ou seja, será impedido de trabalhar.

Na análise feita sobre as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, em que se discutia a existência ou não de vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas, pode-se perceber que prevalece uma resistência dos TRT's em reconhecer a existência de relação de emprego entre essas partes.

Ocorre que, conforme mencionado nesta pesquisa, já existe uma divergência no Superior Tribunal do Trabalho. A 3ª Turma, em contraste com a 4ª e 5ª Turma do mesmo Tribunal, formou maioria para reconhecer a existência dos elementos caracterizadores de emprego entre o motorista e a Uber.

Por fim, cabe destacar que é fundamental que a justiça do trabalho esteja atenta a essas mudanças na realidade do trabalhador brasileiro. A ideia de proteger a empresas que surgem com as novas tecnologias em detrimento de trabalhadores que a cada dia se veem mais precarizados não condiz com as garantias trabalhistas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho. Essa postura de não reconhecer a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores uberizados, mostra que mais uma vez o capitalismo se mostra forte e dominador no âmbito do trabalho, colocando de lado os direitos daqueles que há muito se veem explorados por esse sistema.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**. vol. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, vol. 18, No.3, p. 01 -11, 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. Acesso em 22 mar.2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. Sao Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1 ed. Boitempo Editorial, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Victor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. 2020, In: Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0; organização: Ricardo Antunes; Editora Boitempo.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Novo Regimento Interno**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Novo+Regimento+Interno.pdf/40430142-bcd9-cecd-8d28-571d94a966ea>. Acesso em 22 Abri. 2022.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2020. **Recurso de Revista** n° 100353-02.2017.5.01.0066. Diário Judicial Eletrônico.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 3ª TURMA, 2020. **Recurso de Revista** n° 849-82.2019.5.07.0002. Diário Judicial Eletrônico.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - 4ª TURMA, 2021. **Recurso de Revista** n° 10555-54.2019.5.03.0179. Diário Judicial Eletrônico.
- BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – 5ª TURMA, 2020. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** n° 1000123-89.2017.5.02.0038. Diário Judicial Eletrônico.
- CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho, 7ª Região. **Acórdão do processo nº 849-82.2019.5.07.0002**. Diário Judicial Eletrônico.
- CEARÁ. 2ª Vara do Trabalho de Fortaleza. **Sentença do processo nº 849-82.2019.5.07.0002**. Diário Judicial Eletrônico
- Confederação Nacional da Indústria-CNI. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0. Brasília: CNI, 2017. Disponível em https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 23 mar. 2022.
- Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro-FIRJAN. Indústria 4.0. Rio de Janeiro: FIRJAN, 2016. Disponível em <https://www.firjan.com.br/publicacoes/publicacoes-de-inovacao/industria-4-0-1.htm>. Acesso em 23 mar. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER**. Tese de doutorado - Curso de direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad. **The global gig economy: towards a planetary labour market?** First Monday, v. 24, n. 4, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. **Acórdão do processo nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Diário Judicial Eletrônico.

MINAS GERAIS. 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença do processo nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Diário Judicial Eletrônico.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região. **Acórdão do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Diário Judicial Eletrônico.

RIO DE JANEIRO. 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **Sentença do processo nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Diário Judicial Eletrônico

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região. **Acórdão do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Diário Judicial Eletrônico.

SÃO PAULO. 38ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Sentença do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Diário Judicial Eletrônico.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016. 160 p.

SILVA, Rafael. **Sindicalistas da CUT discutem o futuro com automação e a luta por direitos**. Disponível em: <https://sp.cut.org.br/noticias/sindicalistas-da-cut-discutem-futuro-com-automacao-e-luta-por-direitos-bc62>. Acesso em 12 mar. 2022

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO. **Recurso de revista**. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/atividade-judiciaria/recursos-de-revista>. Acesso em 22 abr. 2022

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 4 mar. 2022.