



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FG – UNIFG**  
**DIREITO**

**VICTÓRIA CATARINA MARQUES DIAS DA COSTA**

**PRESTADOR DE SERVIÇOS OU EMPREGADO? UMA ANÁLISE ACERCA DO  
FENÔMENO DA "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO À LUZ DOS REQUISITOS DO  
VÍNCULO EMPREGATÍCIO.**

**Guanambi-BA**

**2021**

**VICTÓRIA CATARINA MARQUES DIAS DA COSTA**

**PRESTADOR DE SERVIÇOS OU EMPREGADO? UMA ANÁLISE ACERCA DO  
FENÔMENO DA "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO À LUZ DOS REQUISITOS DO  
VÍNCULO EMPREGATÍCIO.**

Artigo científico apresentado ao curso de  
Direito do Centro Universitário FG - UNIFG  
como requisito de avaliação da disciplina de  
Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientador: Diego Costa Almeida

**Guanambi-Ba**

**2021**

## SUMÁRIO

RESUMO .....	3
INTRODUÇÃO.....	4
MATERIAL E MÉTODOS.....	5
RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	6
AS NOVAS TECNOLOGIAS E O PESO DA UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO? .....	6
A (IN)EXISTÊNCIA DOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO .....	11
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	22
REFERÊNCIAS .....	24

# **PRESTADOR DE SERVIÇOS OU EMPREGADO? UMA ANÁLISE ACERCA DO FENÔMENO DA "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO À LUZ DOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.**

Victória Catarina Marques Dias da Costa<sup>1</sup>, Diego Costa Almeida<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário FG – UNIFG

<sup>2</sup> Advogado. Professor da Faculdade Madre Thais. Mestrando em Direito pela UNIFG. Bolsista Capes. Integrante dos Grupos de Pesquisa Sertão (DGP/CNPq) e CAJU. Especialista em Processo Civil pela UFBA. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito.

**RESUMO:** O cenário tecnológico decorrente da inserção das atuais plataformas de compartilhamento de serviços introduziu mudanças significativas no trabalho. Com efeito, esses avanços exigiram do trabalhador a adesão a essa nova proposta sem que lhe fosse oportunizado discutir o formato em que se daria essa relação. O presente trabalho se propõe a descortinar exatamente essa realidade, denominada comumente de uberização do trabalho, e, para tanto, no primeiro momento, preocupa-se em esclarecer esse fenômeno com os detalhes que permeiam a realidade prática dessa atividade. Mais adiante, evidencia-se os requisitos do vínculo empregatício com a demonstração de que há a necessidade de se analisar a situação posta à luz da subordinação algorítmica, para, ao final, reconhecer a existência de vínculo empregatício com as empresas utilizem do software da plataforma.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito laboral. Economia de Compartilhamento. Flexibilização. Requisitos. Superexploração.

**ABSTRACT:** The technological scenery resulting from the insertion of the current service sharing platforms has introduced significant changes in the work. In effect, these advances required the worker to adhere to this new proposal without having the opportunity to discuss the format in which this relationship would take place. The present work proposes to unveil exactly this reality, commonly called work uberization, and, for that, at first, it is concerned with clarifying this phenomenon with the details that permeate the practical reality of this activity. Further on, the requirements of the employment relationship are evidenced with the demonstration that there is a need to analyze the situation in the light of algorithmic

**Endereço para correspondência:** Rua Alameda Dinda nº 43- Bairro: Centro- Caetitê, Bahia. CEP: 46400-000.  
**Endereço Eletrônico:** viktoria\_marques@hotmail.com

subordination, in order, in the end, to recognize the existence of an employment relationship with the companies using the platform software.

**KEY WORDS:** Labor law. Sharing Economy. Flexibility. Requirements. Overexploitation.

## INTRODUÇÃO

As novas tecnologias de informação e de comunicação geram uma série de debates sobre capitalismo e a relação de trabalho, especialmente no que concerne à eventual superexploração da força produtiva no panorama de um crescente desemprego.

Com efeito, tem-se que o aumento dos índices de desemprego resulta na maior precariedade das condições de trabalho, pois, como é intuitivo, faz com que os empregados estejam sujeitos a salários inferiores e a exercício das atividades sem a observância das normas de higiene e segurança, a exemplo da realidade vista na relação dos “prestadores” junto aos aplicativos como o UBER, iFood, Rappi.

Esse fenômeno que é denominado de uberização se caracteriza por um aplicativo de computador que interliga o dono do automóvel e aquele que possui o interesse no deslocamento, de sorte que a empresa (fornecedora do aplicativo) retira lucro de todas as corridas realizadas com a descentralização absoluta do trabalho. Se antes quem comandava o ritmo da produção seria a demanda e a figura de um fiscalizador, agora, o controle é realizado por algoritmos.

No entanto, malgrado esse tipo de vínculo com as plataformas digitais seja indicado como futuro nas relações de trabalho e com pretensão de se tornar hegemônico por uma exigência do mercado para configuração de um novo “tipo de trabalhador”, sem dúvida, revela-se inconsistente quando se discute a concessão dos direitos sociais.

O fato é que a uberização não há limite para jornada de trabalho, não há valores pré-estabelecidos, não há segurança na realização do trabalho, sendo que o motorista não é empregado por se enquadrar apenas como prestador de serviço, qualificado como “colaborador”, mas essa é uma nova realidade que poderá se tornar dominante nos próximos anos e isso pode ser visto como resultado de um conjunto de fatores convergentes, a exemplo de crises no modelo de estado, avanço de políticas neoliberais, o incentivo de empreendedorismo, entre outros.

Neste cenário, a prestação de serviços por meio de aplicativos de celular facilitou a falta de observação dos direitos dos trabalhadores, pois se trata de uma plataforma que não exige tantas formalidades e é caracterizado como um trabalho “fácil”, o que estimula que esse

trabalhador continue prestando serviço com flexibilização dos seus direitos garantidos pelo ordenamento jurídico pátrio.

Sendo assim, o presente trabalho tem o intuito de discutir as novas relações de trabalho e de emprego como uma nova realidade que se extrai do fenômeno da globalização, e se, de fato, a forma instituída como uma espécie de parceria não seria apenas uma forma utilizada para mascarar sua real condição de empregado.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

O presente estudo busca esclarecer a questão da existência de vínculo empregatício no contexto da uberização e contribuir para a pesquisa científica acerca do tema, que ainda é pouco discutido, mas que aos poucos vem se concretizando em tribunais de diversos países no mundo como também tem ocorrido no Brasil, não obstante, busca elucidar também, para a classe trabalhadora, sobre seus direitos contribuindo assim, para uma adaptação recíproca das novas tecnologias à nova sociedade.

A abordagem metodológica aplicada foi, primeiramente, buscar informações para familiarização e despertar o interesse dos pesquisadores pelo aprofundamento no tema, usando das pesquisas de natureza exploratória, espera-se obter resultados qualitativos que consigam responder à questão do artigo, esclarecendo temas que possam contribuir para a pesquisa científica dessa área. O objeto do estudo foi exaurir o questionamento se há vínculo empregatício diante do fenômeno da uberização.

A pesquisa foi de natureza bibliográfica, a abordagem qualitativa, e quanto aos objetivos a pesquisa foi natureza descritiva. Refere-se a um estudo qualitativo realizado mediante pesquisas bibliográficas para construção das ideias e informações consistentes em consulta direta à legislação aplicável ao caso, consultas aos diplomas reguladores das relações de emprego, a CLT, livros, leis, publicações de órgãos e instituições, artigos e dissertações.

O objetivo geral é analisar a possibilidade da existência de vínculo empregatício nas relações de uberização. E os objetivos específicos consistem em primeiro discorrer acerca do termo “uberização”, explicando como este se opera, como se dá a relação entre o prestador e o tomador, depois comparar os requisitos da relação de emprego, no contexto da uberização explicando os termos: Subordinação, Habitualidade, Onerosidade e Pessoalidade, para demonstrar a existência de vínculo empregatício entre empresas de aplicativo diante dos empregados que utilizem do software da plataforma.

Pretende-se adotar fontes de informações secundárias como por exemplo posicionamentos de outros pesquisadores, bem como doutrinadores, sentenças e posicionamentos judiciais acerca do tema, consultas a artigos científicos que se relacionarem ao tema e também a busca pela literatura e doutrina.

Ao fim do trabalho, espera-se que esta pesquisa possa acarretar em estudos mais aprofundados, nos quais, possíveis medidas sejam tomadas para que não haja tantos danos a classe trabalhadora, e que seja clarificado as dúvidas que ainda perduram sobre a caracterização de vínculo empregatício nos casos em que se operam o fenômeno da uberização.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **AS NOVAS TECNOLOGIAS E O PESO DA UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO?**

O termo uberização originou-se da empresa chamada UBER que começou a operar em 2010 na Califórnia nos Estados Unidos, expandido o seu modelo de negócios no mundo inteiro, no entanto, quando se fala em uberização da economia diz respeito ao compartilhamento, que é o cerne de tudo. Isso porque ele já vem sendo defendido algum tempo, como, por exemplo, o compartilhamento da propriedade para otimizar o seu uso, responsável por reduzir o seu custo operacional de manutenção, e é nisso que consistia a ideia da empresa UBER.

A UBER utilizou da economia de compartilhamento da propriedade, no caso dos veículos, cumulada com o uso de plataformas digitais, disseminando no mundo inteiro o uso desse serviço, em que pessoas proprietárias de veículos e que não os utilizam durante todo o tempo, podiam deter de um mecanismo de *software*, um aplicativo que conecte pessoas que estão precisando de carro com as pessoas que estão compartilhando a propriedade desse veículo.

No entanto, diferentemente de bens imóveis, o compartilhamento dos serviços de veículos necessita da pessoa do motorista para a execução do serviço oferecido, o que causa implicações no âmbito trabalhista, os trabalhadores são coagidos a aderir a esta nova proposta, de constante flexibilização dos seus direitos, o não reconhecimento do vínculo empregatício e por conta disso ocorre o fenômeno da uberização do trabalho, pois esse termo tem sido utilizado como sinônimo de precarização do trabalho.

A Uber desenvolveu uma plataforma digital disponível para smartphones que conecta os clientes aos prestadores de serviços. A empresa atua na promoção de atividades de transporte urbano e difere dos demais concorrentes do segmento por meio de elementos como: preço mais acessível em relação aos táxis convencionais; vinculação

do percurso ao trajeto indicado no GPS da telefonia móvel; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; e pagamento do serviço de transporte diretamente lançado no cartão de crédito do passageiro. Sem qualquer vínculo empregatício, os motoristas da Uber trabalham como profissionais autônomos e assumem diversos riscos para oferecer o serviço, detendo quase a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade e por eles integralmente se responsabilizando (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 02).

No início da instituição desse regime de trabalho, pensou-se em utilizar de uma jornada disponível de trabalho de alguém que já mantinha uma relação formal, mas não tinha a seu tempo completamente ocupado para oportunizar que essa pessoa prestasse um serviço para outra pessoa que estivesse necessitando de transporte, logo, o pensamento era compartilhar.

O termo uberização decorreu da implementação da empresa Uber pelo mundo, no entanto, não se restringe a ela, tendo em vista que o fenômeno da expansão das plataformas digitais se estende à inúmeras empresas trazendo implicações no relações de emprego e que se apresenta como uma nova metamorfose pela qual atravessa o mundo do trabalho, orientando-o à informalidade e precariedade (ANTUNES, 2018, p. 42).

A empresa Uber tem atuação global, o que remete a utilização do termo, no Brasil, essa encontrou um ambiente propício para desenvolver essas atividades, tendo em vista que a precarização do trabalho sempre existiu, somado aos fatos do alto índice de desemprego e pela dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho.

A crise, a falta de emprego, traz um discurso de “dê graças a Deus pelos aplicativos” e “trabalhe, não pense em crise”, “seja um colaborador”, “seja um parceiro”, “escolha as suas horas de trabalho”, esse é um mito vendido pela ideologia neoliberal, que a sua sobrevivência “vai do seu esforço”. A escritora Ludmila Abílio traz que:

A uberização, não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. As atuais empresas promotoras da uberização – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho (ABÍLIO, 2017).

No mesmo sentido:

O trabalhador uberizado, caracterizado não como empregado, mas sim como empreendedor ou autônomo, carece dos direitos garantidos pelo vínculo empregatício, principalmente aqueles devidos por força da seguridade social, como benefícios previdenciários, como o auxílio-doença (AQUINO; PILATE; FÉLIX, 2020, p. 60).

O trabalho precário tende a ser a regra e a exceção, que tende à extinção, é o trabalho com a plenitude dos direitos. O trabalho precário e informal é a antessala do desemprego, que no Brasil hoje são mais de 13 milhões de pessoas somado ao desemprego por desalento são

mais 5 milhões, sem mencionar os que não possuem uma jornada de trabalho integral como os autônomos, intermitentes e outras múltiplas modalidades que oscila entre a informalidade real e a informalidade legal, mas que se mantém informal, o resultado obtido é uma impressionante massa sobrando de trabalhadores. A esse respeito, leciona o professor Ricardo Antunes:

A classe trabalhadora hoje também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais e incorpora também o proletariado precarizado, o proletariado moderno, fabril e de serviços, part-time, que se caracteriza pelo vínculo empregatício temporário, por condições precarizadas, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Inclui, também, além dos trabalhadores materiais, aqueles que exercem formas do trabalho imaterial. E abarcam, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados (ANTUNES, 2009, p.238).

No Brasil, a informalidade está muito acima de 40%, bem como, se tem um contingente de jovens que são os mais afetados pelo desemprego de hoje, que exasperam esse exército sobrando de trabalho. É no desemprego que se percebe como qualquer trabalho é melhor que o desemprego, pois quando o trabalhador vivencia essa condição ele aceita o trabalho precário por ser a única saída, dessa forma o desemprego é a mácula completa no caso do brasileiro.

O sistema de capital é um estímulo para a precarização pois este não busca empregar a totalidade da força de trabalho. É imprescindível para o capitalismo uma haja massa de trabalhadores latentes e com as políticas sociais cada vez mais em retração é aí que surge uma o fenômeno do “empreendedorismo” pregando aos trabalhadores a máxima de que “você querendo, você consegue”.

O empreendedorismo é muito ideológico pois incentiva o trabalhador que não tem nada, a ideia de ser patrão de si próprio para ganhar dinheiro que vai o tirar da condição de assalariado, dessa forma a juventude no mundo inteiro é instigada a empreender e para isso é necessário se ter um recurso. A mídia tende para o lado dos poucos sucedidos e omite a verdade de que a maior parte deste empreendedoríssimo é fadado ao insucesso, porque ele desobriga o Estado das suas políticas públicas sociais, dos atos de seguro desemprego por exemplo e um mínimo de dignidade da população.

Há poucos anos o discurso era o mesmo, porém com outras palavras, se usava da empregabilidade para justificar frases como “você está desempregado porque não têm capacidade para estar empregada”, o que não passa de apenas mais uma mentira, pois o que se vê são trabalhadores pós-graduados, nível de mestrado e doutorado desempregados, não é falta de qualificação.

Um estudo sobre a precarização no Brasil, como causador da uberização, feito pelos organizadores do livro Precarização e terceirização, mostra que:

As possibilidades de contratação serão inúmeras, e boa parte delas sem caracterizar o contrato de emprego, razão pela qual provavelmente as empresas tomadoras não mais contratarão empresas prestadoras de serviços, nos moldes hoje existentes, porque nessa modalidade há o vínculo de emprego do empregado com a empresa prestadora, com o conseqüente pagamento dos direitos trabalhistas, embora não os mesmos dos empregados da tomadora. Esses contratos têm um custo que engloba, além dos direitos básicos trabalhistas dos empregados da prestadora, também a remuneração do intermediador, ou seja, o proprietário da empresa que presta o serviço. Ora, se as empresas tomadoras tiverem a possibilidade de entabular contratos com custos ainda mais baixos certamente o farão, e poderão fazê-lo eliminando os gastos com o intermediário e respectivas obrigações trabalhistas. Assim, passaremos a ter uma modalidade de trabalho onde todos serão “donos do negócio”, sem qualquer subordinação, e não existirão empregados. Todos serão sujeitos a obrigações e deveres, e nenhum direito! (COELHO; RODRIGUES; TEIXEIRA, 2016, p. 120).

Quem comanda o capital são grandes corporações que a disputam intensamente entre elas, isso num mundo onde a tecnologia não para de se desenvolver para a valorização da tecnologia e não é para o bem-estar social, onde se visa somente o enriquecimento das corporações, este é o projeto da indústria 4.0, de que as indústrias vão primeiro ao invés do *welfare state* do trabalhador pois tem-se uma máquina que trabalha para o capital em substituição do empregado.

Na era digital, com empresas *startups* e “novos modelos de negócios”, plataformas, aplicativos e seus algoritmos assumem no fundo uma relação que mantém a essência da exploração capitalista de mão de obra, hoje, o que se pode perceber é que o considerado capitalismo de plataforma, se tornou uma forma velada de se mostrar uma das piores faces do capitalismo, em que se impõe a produção exacerbada de bens, acima do valor da força de trabalho do empregado.

Alguns autores podem ajudar a entender o arco dessas questões, do ponto de vista dos trabalhadores, sobre as novas tecnologias e as mudanças drásticas que estes têm que enfrentar nessa nova era de informática, para tanto, Byung-Chul Han, em seu livro *Sociedade do cansaço*, ao descrever a sociedade disciplinar de Foucault, traz o conceito da mudança de paradigma desta para os tempos atuais:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais "sujeitos da obediência", mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho. Também aquele conceito da “sociedade de controle” não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade (HAN, 2015, p. 23, 24).

Quando se pensa no âmbito das *startups*, as gigantescas e bilionárias empresas, é que este tema se escurece, o que se tem é a figura do trabalhador como mera força de trabalho,

perante ao discurso de que quanto mais oferecer o seu tempo ocioso mais dinheiro ele vai receber. O conto do empreendedorismo digital é a nova moda, trabalhadores conectados aos seus celulares, prestam serviços as empresas, que só visam lucros, e pouco se importam com a natureza e condições com que aquele serviço está sendo prestado.

O que se tem visto é a migração do trabalhador que possuía bons empregos na indústria para setores de serviço nada sofisticados, e que por isso pagam mal, não reconhecem os requisitos de emprego e tratam o empregado como “colaborador”. A reforma trabalhista aprovada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um reflexo disso, além de ser omissa no tema das novas tecnologias. Os pesquisadores José Krein e Roberto de Oliveira ao estudar os impactos da Reforma nas condições de trabalhos, concluíram que:

(...) o mercado de trabalho, após quase dois anos de vigência da Reforma, tem favorecido a tendência de desestruturação iniciada em 2015. Os deteriorados indicadores do mercado de trabalho têm relação com inúmeros fatores além da mudança legal, especialmente com a persistência da estagnação econômica, em que a política de austeridade adotada a partir de então não foi capaz de viabilizar uma retomada sustentável do crescimento do país. Em um contexto de crise, a Reforma contribui para facilitar os ajustes que as empresas podem promover no mercado de trabalho, deixando os trabalhadores em uma condição mais vulnerável, que se expressa na precarização do trabalho - conforme ilustrado pelas condições de trabalho dos entregadores ciclistas de aplicativos de São Paulo, entre os quais prevalecem amplas jornadas, baixos salários e ausência de proteção social. O mercado de trabalho continua muito desfavorável e as condições de trabalho e de proteção continuam muito adversas para quem precisa vender a sua força de trabalho para sobreviver (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 153).

Pode-se perceber que a economia de compartilhamento e as novas modalidades de mercado tratam-se de um meio de consumo revolucionário que a cada dia mais vem mostrando que veio para ficar, sendo assim, os trabalhadores são coagidos a aderir a esta proposta, pois, correm o risco de se tornarem obsoletos frente a este mundo globalizado e tecnológico.

Não obstante a todo o fenômeno de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, a empresa Uber desde 2016 vem realizando experimentos onde trabalha com o protótipo do carro sem piloto:

A empresa de transporte individual lançou nesta quarta-feira (14) uma modalidade de carros que dispensam condutores, um passo que pode revolucionar o setor. A experiência será conduzida em Pittsburgh, no estado da Pensilvânia, nos EUA. Uma pequena frota de veículos que possui sensores como tecnologia laser e câmeras sairá às ruas e estará à disposição dos clientes do Uber que optarem pelo programa de teste (PRESSE, 2016).

Tomando como ponto de partida o pensamento de que a Uber hoje é uma das maiores empresas do mundo e que funda na estação da mais-valia, já se imaginam o mundo em que a

mais-valia não seja mais extraída do motorista. Impõem-se a visão de que se capital que mais econômico nos seus custos e conseqüentemente o lucro aumenta, a produtividade também será maior, logo quanto mais a economia se impede o desperdício, assim economizar e impedir o desperdício tem-se uma tendência intrínseca de reduzir o trabalho humano e ampliar trabalho do maquinário tecno-científico informacional, é a máxima de que quanto mais máquinas e quanto menos trabalho humano melhor e mais produtivo será o capital.

## A (IN)EXISTÊNCIA DOS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A CLT em seu art. 3º estabelece que "Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário", logo, para atingir os objetivos estabelecidos para a pesquisa, faz-se necessário uma breve reflexão sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Sergio Pinto Martins elucida que são os requisitos do contrato de trabalho:

Continuidade em que o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. No contrato de trabalho, há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo; Subordinação que o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. Essa subordinação pode ser econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social. O empregado é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe; Onerosidade pois não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Se não há remuneração, inexistente vínculo de emprego; Pessoaalidade pois o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o empregado seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, uma locação de serviços, uma empreitada etc; Alteridade tendo em vista que o empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria (MARTINS, 2000, p. 94-96).

No entanto, o estudo dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício no contexto da Uberização das relações de trabalho deve-se levar em conta que é a empresa por trás dos aplicativos que condiciona a atividade do trabalhador, que fiscaliza se o este está cumprindo com aquelas regras que foram inseridas dentro do aplicativo através do algoritmo,

que esconde às determinações que foram gravadas durante a prestação de serviços, o que mostra a relação direta entre empregado e empregador e revelam a existência de uma subordinação jurídica que é muito comum na relação de emprego mundial.

É o algoritmo vai ditar tudo aquilo que o empregado deve fazer exercendo, então o mesmo o mesmo papel que o empresário, visto na concepção tradicional como o empregador, este que, possui o vínculo empregatício com o empregado, perfazendo, nesta relação, todos os requisitos necessários para essa caracterização.

As novas formas de exploração do trabalho humano, o vínculo empregatício no novo mundo tecnológico e o conflito de interesse existente, se mostram cada vez mais recorrentes, é a “plataformização” de empregos em sentido concreto. Nos países de economia mais complexa, existe uma migração natural da indústria para serviços mais sofisticados, no entanto, não é o caso do Brasil, o que se vê é o trabalhador utilizando de aplicativos, sob o argumento das empresas de que estes são “colaboradores” e não empregados, negando seus direitos e promovendo a uberização do mercado de trabalho.

A diferença que existe entre a tradicional relação de emprego e essa nova relação, é que se tem à frente um empresário que precisa de uma mão de obra para prestar serviço ou para vender um produto, o empregador ou a empresa é um intermediário entre o produto e o serviço, e aquele que necessita qual seja, o seu cliente, e na uberização do trabalho, essa empresa é substituída por um aplicativo e, portanto, o prestador de serviço não tem o contato direto com a empresa, ele se cadastra no aplicativo que se encarrega por si próprio, mediante regras já pré-estabelecidas a determinar a atividade que será prestada.

O liame do vínculo empregatício requer a reunião de cinco requisitos fundamentais, conforme os artigos 2º e 3º da CLT, o que ocorre entre as empresas que utilizam das plataformas e os trabalhadores é justamente a não formalização das relações trabalhistas, porque, os trabalhadores que prestam serviços a esses aplicativos são considerados que não têm qualquer vínculo empregatício com as empresas, pois eles são "parceiros" e não empregados.

A Consolidação das Leis do Trabalho e as demais normas trabalhistas são tem como objetivo a proteção dos direitos do empregado e de acordo com o art. 3º da CLT, há quatro requisitos essenciais para configurar o vínculo empregatício a personalidade, a não eventualidade, a onerosidade e subordinação.

Há grande discussão acerca da possibilidade de configuração do vínculo de emprego com os motoristas de plataformas digitais, como por exemplo do aplicativo Uber, pois há controvérsias se existe subordinação e se a forma de remuneração dos motoristas pode ser considerada salário.

No caso, deve-se ter em mente que há a necessidade de se analisar sob o viés algorítmico, pois, através tanto de aplicativos, quanto do uso direto do telefone, computador, que permite que uma única empresa reúna sob seu controle milhões de trabalhadores dispersos no mundo e que possa controlar e acompanhar cada um deles singularmente do momento em que ele inicia ao final do processo do trabalho.

No que concerne à caracterização da subordinação algorítmica, asseveram Antonio Capuzzi e Raimundo Simão De Melo:

A emissão de crédito ou descrédito proporciona ao dador de serviços a discricionariedade de desassociar o motorista-trabalhador da plataforma eletrônica, em nítida assunção dos riscos da atividade empreendida.

Há a ideia de que em dado momento os algoritmos conhecerão melhor os seres humanos do que eles próprios, permitindo, com alto grau de assertiva, promover maior fidelidade daqueles para com estes. Se assim é, nada mais justo e equânime que a direção laboral através de programação seja reconhecida como passível de enquadrar o trabalhador na categoria de subordinado.

Trata-se de integralizar a ratio algorítmica para o bojo da relação de emprego, utilizando-a para potencializar a racionalidade ética e humana no âmbito do vínculo empregatício. Relegar o raciocínio, imputando ao trabalhador a condição de autônomo, é desprezar por completo a tecnologia algorítmica disponível, geradora de resultados sobre-humanos a uma interpretação sub-humana do labor alheio (CAPUZZI; MELO, 2016).

Esse trabalhador é acompanhado via GPS, e nos casos, por exemplo dos motoristas da Uber quem acompanha o trajeto é um contador de dinheiro, que calcula quanto esse motorista deve ao seu empregador, bem como, para controlar cada gesto de cada trabalhador, a velocidade, e quem são os passageiros com quem ele contrata os serviços, em outros termos se trata de um controle e 360° sobre a vida do trabalhador pela tela do celular.

Essa prestação de serviço e esse novo modelo de negócio transformou a forma em que o serviço é prestado, nesse caso quem precisa do serviço se conecta pelo aplicativo com a plataforma e nesse mesmo *software* ele se comunica com a pessoa que está oferecendo o serviço, então é uma relação de demanda direta entre consumidor e prestador de serviço, no entanto há uma intermediação que é feita por um aplicativo que gera um algoritmo que é de propriedade de uma empresa.

Assim, no que se trata da vinculação de subordinação entre o prestador e a empresa, considera-se que no momento em que ele não está logado ao aplicativo este não é empregado, mas quando ele está conectado ele é empregado, e é dessa dicotomia em que deve estar uma solução, por se caracterizar como a chamada “subordinação algorítmica”.

Nesse cenário, foi regulamentada a lei 13.640/2018 com intuito de delimitar o funcionamento das plataformas para transporte individual privado de pessoas, principalmente decorrente do conflito de interesses com outras categorias já regulamentadas no país a exemplo

dos taxistas. Essa lei também alterou a lei 12.578/2012 conhecida como Política Nacional de Mobilidade Urbana, motivada pela pressão exercida pelos municípios que editavam leis proibindo o transporte de pessoas mediante aplicativos e que posteriormente eram julgadas inconstitucionais por ferirem a livre iniciativa e o exercício do trabalho ou profissão.

A respeito disso, pode-se apontar como regulamentação dos aplicativos de transporte individual de passageiros a Lei nº 12.587/2012, que em seu art. 11-A explica que é de competência exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal a regulamentação e a fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. No entanto, há uma controvérsia, pois, somente a União pode versar sobre normas de Direito do Trabalho com fulcro no art. 22, I da CF/88.

Não obstante, também, o Brasil com a edição da lei nº13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, não caracterizou, contudo, uma relação direta entre esse novo modelo de negócio que influencia também nas relações laborais, tanto que não houve qualquer modificação na legislação trabalhista por conta da influência da Uber, ou pelo menos uma tentativa de incorporar a legislação laboral a esse novo modelo de negócio.

E no que se trata da reforma trabalhista, “não restam dúvidas de que as modificações introduzidas possuem um viés nitidamente favorável ao empresariado, parte tomadora da mão de obra nas relações de trabalho, em detrimento da parte hipossuficiente” (REIS; PRADO, 2019).

Assim, voltando ao controle e a subordinação, no estudo sobre as “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”, Vitor Felgueiras e Ricardo Antunes, fazem um paralelo das modernas empresas de aplicativo e explicam passo a passo como essas tem um receituário que executam cotidianamente de forma que fica claro a subordinação nos novos moldes organizacionais bem como todos os outros requisitos ensejadores do vínculo empregatício (FILGUEIRA; ANTUNES, 2020)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> “As plataformas e os aplicativos têm um claro receituário, que executam cotidianamente: 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

As discussões que envolvem a existência de subordinação são muito sinuosas, pois se trata de questão técnica densa, o que os estudiosos do assunto sustentam é o fundamento de que nesse modelo de trabalho existe uma espécie de subordinação por algoritmo porque há uma aparência de autonomia pelo prestador dessas atividades, mas o algoritmo está editando as regras, está estipulando as corridas que ele tem que fazer.

Apesar da Uber se denominar como uma empresa de tecnologia de compartilhamento, não é apenas isso porque se está explorando o serviço de transporte particular, que ela estipula as diretrizes, o valor das tarifas que vão ser cobrados. O motorista não tem autonomia nenhuma, o que se pode observar é apenas a prestação da mão-de-obra precarizada.

Esse é o novo modelo de trabalho extremamente precarizado da era digital, porque coloca o trabalhador numa situação de extrema vulnerabilidade, suscetível a aceitar qualquer tipo de trabalho para poder fechar o orçamento familiar dele do mês.

Ademais, pode-se reconhecer que há vínculo de emprego entre motorista e a plataforma da Uber sob a ótica também da subordinação estrutural pois mesmo que a finalidade principal da Uber seja o serviço de tecnologia sem o serviço de transporte oferecido pelo motorista não há funcionamento da plataforma, então sob essa ótica da subordinação reticular serviços prestados pelo motorista estariam dentro da dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços.

---

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. [...] 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. Vário/as entregadores/as entrevistados relataram seus desligamentos arbitrários e mesmo quando recorreram ao suporte da empresa, nenhuma justificativa objetiva lhes foi oferecida. Todas essas medidas de controle mantêm os/as trabalhadores/as em completa instabilidade, convertendo-se o regramento acima descrito em poderoso instrumental de gestão e controle da força de trabalho. Ao assim procederem, as empresas utilizam-se desta condição de vulnerabilidade, que é enormemente potencializada pelas TIC que permitem uma infinidade de dados que podem ser usados contra a classe trabalhadora.) (ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.)

A Uber centraliza todo acionamento do motorista, recebe o dinheiro do consumidor e após isso ela repassa ao motorista de modo a sustentar também a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, o que, também, também, conforme Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, autoriza a ampliação do termo dependência residente no artigo 3º da CLT para a ideia de liberdade, ou seja, da dependência econômica do trabalhador para com a plataforma (OLIVEIRA, 2017).

Assim, enquadra-se também na concepção clássica da subordinação. Deve-se levar em conta a atualidade e as novas formas em que se insere esse contexto, pois, tendo em vista os princípios do direito do trabalho, não se pode desamparar o trabalhador quando se trata do fenômeno da uberização, tendo em vista a interpretação extensiva que se deve dar a Consolidação das leis trabalhistas, bem como o reconhecimento das novas modalidades de emprego.

Não se pode afirmar que há um entendimento pacífico quanto ao tema estudado, apesar de já haver diversas demandas nesse sentido, tanto em âmbito nacional quando em âmbito internacional, tendo em vista que este fenômeno é lido de diferentes formas pelos países do mundo.<sup>2</sup> O que se tem ainda são posições diferentes diante do estudo, mas que podem ser analisadas com o intuito de afirmar a caracterização do vínculo empregatício por parte das empresas com os trabalhadores que prestam serviço por meio digital.

Sendo assim, percebe-se necessário uma releitura dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego nos dias atuais para que se atenda a finalidade do direito do trabalho e aos mandamentos das Constituições sociais, como a Constituição Federal de 1988, sobretudo em face das transformações ocorridas nos últimos tempos tendo em vista a inserção do mundo digital globalizado no ambiente laboral e as e suas consequências no mundo do trabalho.

A ideia de que a relação de trabalho é um jogo onde o trabalhador sai perdendo é uma visão muito miserável que causa no fim das contas está gigante desigualdade no Brasil, os tomadores de serviço se aproveitam da fragilidade dos prestadores, com o discurso de “estar tirando essas pessoas da rua” e como o trabalhador precisa sobreviver, aceita condições precárias de trabalho, como 12 horas por dia e mais 80 horas por semana (BBC NEWS, 2019).

---

<sup>2</sup> “Segundo a *Ius Laboris*, apesar das diferenças entre as leis trabalhistas dos vários países do mundo, há alguns pontos que as aproximam. Primeiro, é bastante comum a diferenciação entre trabalhadores empregados e os não empregados (como os autônomos). Segundo os “testes” previstos pelas leis para verificar a existência de vínculo de emprego invariavelmente consideram a presença ou ausência de subordinação entre trabalhador e empregador.” (Revista Consultor Jurídico. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas, 26 de setembro de 2020, 8h16.)

Inúmeras pessoas que trabalham no Brasil hoje, ganham muito menos do que precisam para sustentar a si e à sua família e nesses tempos de flexibilização total do trabalho surgem oportunidades de emprego via aplicativos digitais, e para não passar fome, as pessoas entram nesses trabalhos, tendo em vista o seu fácil acesso e seus aparentes benefícios, ou por se tratar também, da única alternativa, nos quais laboram sem garantia nenhuma que aquele dia vai render ou não porque tudo depende da demanda, logo não se tem um salário base.

Não há o que se falar, por exemplo no fornecimento dos meios de produção, tendo em vista que, demandam do empregado a manutenção e aluguel dos veículos, como os carros no caso dos motoristas Uber, e bicicletas como por exemplo dos entregadores de comida, salientando que, a mochila térmica que estes utilizam é de posse da empresa, e que para o empregador desta utilizar, também tem que pagar aluguel, estão os trabalhadores oferecem tanto a propriedade do veículo quanto à disponibilidade de tempo da pessoa do proprietário.

Existe na Inglaterra um tipo de contrato chamado “*Zero Hour Contract*” que significa “Contrato de zero hora”, ele funciona para trabalhadores que estão desempregados. Eles vinculam uma plataforma que é uma empresa, essa os chama para prestar trabalho, no entanto o profissional não é obrigado a atender ao chamado. Nos casos de prestação do trabalho por meio do *Zero Hour Contract*, o profissional ao receber o salário já é descontado no *quantum* da empresa, o que se caracteriza a extração direta de mais-valia no setor de serviços, esses trabalhadores recebem quando trabalham, esse é o chamado trabalho intermitente.

Acerca da empresa Uber, preliminarmente o trabalhador tem que possuir um aparelho digital, no caso dos motoristas eles necessitam de um veículo, sendo assim eles pagam carro, limpeza do carro, seguro do carro, seguro de vida, a manutenção, alimentação e quando recebem um chamado da plataforma, após realizar o trabalho estes são avaliados, como a classe operária é avaliada, e estar suscetível a ser penalizado. A diferença entre os trabalhadores sob “*Zero Hour Contract*” e os trabalhadores da plataforma Uber é que, neste último, não é possível recusar chamadas enquanto estiver disponível na plataforma sob pena de desligamento

Tudo isso se reflete em todo o setor de serviços que dependem de um mercado para serem mais amplos e com mundo digital, qualquer pessoa está suscetível a ter um certo tipo de trabalho onde não tem mais limite de jornada, chegando a trabalhar até às 10, é o que se vê no caso dos motoristas da Uber que para se manter, normalmente trabalham um mínimo 12 horas e se o carro não for de sua propriedade, estes podem chegar a trabalhar até 16 horas.

A conta não está correta no final porque um trabalhador que tem de alugar um carro e pagar R\$1.500 por mês, ademais pagar gasolina, seguros, entre tantas outras despesas, e a partir

daí tirar o sustento dele, sendo que o 25% ou mais é direcionado para o Uber em cada jornada realizada, é uma condição que beira a escravidão moderna.

A população economicamente ativa hoje está em torno de 100 milhões de pessoas, esta é a força de trabalho existentes no Brasil, essa classe trabalhadora foi formada dentro de um contexto de precarização e está diante de uma fase pesada de neoliberalismo, reestruturação produtiva permanente do capital e hegemonia financeira que gera um proletariado de serviço da era digital (ANTUNES, 2018, p. 136).

É a intensa exploração e “proletarização” do setor de serviços, que vive similarmente uma escravidão digital. Importante salientar que não obstante as péssimas condições de trabalho, também são suprimidos os direitos básicos, motoristas da plataforma digital Uber não gozam de 13º salário, férias, seguros, plano de saúde, a plataforma não se responsabiliza por nada a respeito do prestador de serviço.

O proletariado de serviço também gera lucros e consequentemente mais-valia o que acontece é que no setor de serviços há um enorme processo de “proletarização”, que atingiu não só trabalhadores de *fast food* e *motoboys* mas também os profissionais com maior qualificação, no entanto esse cenário piora para os trabalhadores que utilizam de plataformas como por exemplo a *Uber*, *Cabify* e *99*, que é uma massa proletários que surgem partir do mundo digital. A autora Maria Rafaela de Castro aponta:

Esse giro tecnológico reafirma para muitas empresas que é mais vantajoso (principalmente, fiscal) manter contratos mais tênues, esparsos, e, com isso, descentralizam, ao mesmo tempo, que optam por contratos sazonais. Por exemplo, uma empresa como UBER é muito mais consentâneo com seu mecanismo empresarial que realize com os diversos motoristas que usam o aplicativo uma relação de prestação de serviços, tratando-os como autônomos, sem vínculo trabalhista tradicional. Não somente ela, mas também diferentes plataformas digitais possuem esse raciocínio empresarial/produtivo, sob uma perspectiva de maior autonomia, ganho rápido, flexibilização da jornada etc (CASTRO, 2020).

As relações de trabalho com normas e cheias de burocracias não são mais atrativas aos olhos do empregador, tem-se um mundo completamente influenciado pela *Gig economy* que desenvolveu fenômenos de trabalhos plataformizados e consequentemente precarizados, como por exemplo os de *freelancer*, a economia compartilhada e a uberização, é preciso então analisar a aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. A “economia GIG” marca essa mudança da burocracia para um novo modelo organizacional, em uma rede inovadora baseada na conexão do trabalhador por meio da tecnologia (KOVÁCS, 2016, p. 10-23).

A professora e pesquisadora Veena Dubal destaca sobre a *Gig economy* ou “Economia de bicos”:

Os capitalistas do Vale do Silício reintroduziram o trabalho por tarefa, usando as brechas na legislação e o maquinário digital para acelerar a quantidade de trabalho feito sem remuneração. No entanto, com o deslumbre provocado pelas narrativas tecnológicas e corporativas, poucas pessoas têm se dado conta disso. À medida que cresciam em popularidade durante a Grande Recessão, plataformas de trabalho como Uber, Lyft e Amazon Mechanical Turk (MTurk), financiadas por capital de risco, prometeram oportunidades de trabalho flexível e “liberdade para pessoas de todas as classes”, nas palavras de um anúncio da Uber. Em tempos de desemprego em alta e salários estagnados, a possibilidade de encontrar trabalho apenas baixando um programa ou criando um perfil parecia uma solução mágica para a precariedade da vida. As garantias corporativas eram, porém, enganosas. Embora as empresas tenham criado novas maneiras de obter renda, os trabalhadores da gig economy, conhecida como “economia dos bicos” ou economia sob demanda, hoje trabalham por mais tempo e por muito menos dinheiro (DUBAL, 2020).

Rotulam como autônomo o trabalhador, no entanto, neste contexto, ser autônomo significa que ele tem que se autorreproduzir e a fiscalização do trabalho também fica em risco, até na indústria, onde tem vínculo empregatício, que fica cada vez mais difícil responsabilizar o empregador por acidente de trabalho. O Juiz do Trabalho Murilo C. S. Oliveira exemplifica esse cenário de forma que “só este desamparo já contrasta com os fundamentos da ordem jurídica de dignidade e valor social do trabalho e os objetivos da nação” (OLIVEIRA, 2020).

A informalidade está diretamente ligada a Uberização, e é nesse panorama que é preciso se olhar com uma nova perspectiva para a tradicional classificação dos requisitos da caracterização de vínculo empregatício, é de suma importância que o direito do trabalho seja atualizado na mesma proporção que a sociedade e as relações laborais, nesse sentido da informalidade:

No Brasil, contratar empregados ilegalmente é uma prática atávica. Reduzir custos de contratação não garante o incremento da formalização, pois continua sendo mais barato negar o vínculo. Sem uma expansão econômica que pressione a demanda por força de trabalho, apenas uma regulação impositiva parece ser capaz de alterar o comportamento empresarial, como fica flagrante no caso não planejado da formalização recente dos caminhoneiros. Todavia, a reforma reduz o risco de perdas ao empresário, que se sente mais seguro para empregar sem assumir vínculos, inclusive sob a alcunha de autônomos ou intermitentes, seguindo ou mesmo sem seguir formalidades (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 44).

No entanto é cômico a caracterização do vínculo empregatício no âmbito da Uberização, é só de fazer um breve estudo sobre os requisitos clássicos e conclui-se que estes se adequam perfeitamente nas novas relações laborais. É imprescritível é que se faça o mínimo de esforço para a atualização destes requisitos para subsunção ao caso concreto, pois não se pode envelhecer com um significado ultrapassado do vínculo em um mundo totalmente novo, tendo em vista que são conceitos muito amplos, assim, a respeito por exemplo da pessoalidade, o próprio site da Uber comprova a proibição do compartilhamento de contas entre motoristas:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação (UBER, 2017).

No que se trata da vinculação de subordinação, pode-se aqui reafirmar a subordinação algorítmica entre o prestador e a empresa tendo em vista que o empregado no momento que está conectado ele é considerado como empregado. Ludmila Costhek Abílio entende que:

A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas.

(...)

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis (ABÍLIO, 2017).

Para a releitura dos requisitos da onerosidade e da habitualidade, aqui vale-se de usar como exemplo o caso da empresa Uber que estipula a tarifa, recebe e repassa os valores ao motorista, retendo para si o percentual aproximado de 25% e que constantemente incentiva os motoristas para que permaneçam em atividade e impõe punições pelo não uso do aplicativo.

No direito do trabalho impera o princípio da primazia da realidade, então por mais que o contrato firmado entre as partes não gera em primeira análise uma relação empregatícia isso facilmente, se constatada realidade diversa na prática, pode ser que é descaracterizado como decorrência do princípio da proteção.

Ademais, nas relações de trabalho se tem, também o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, portanto o fato de o motorista ter optado pelo que consta no contrato com a empresa de plataforma, não significa que lá na frente não vai poder discutir estes termos, porque no cenário da precarização o que se está em jogo são direitos indisponíveis.

A justiça do trabalho foi criada no Brasil pra conciliar capital e trabalho, para defender a classe trabalhadora, no entanto as empresas hoje não querem mais conciliação de classes e sim a devastação delas. O papel do Judiciário no mundo do trabalho é de suma importância, pois o número de reivindicações judiciais por parte dos trabalhadores diminuiu brutalmente, pois não se tem no Brasil um padrão racional decisório e não são todos os juízes que tem visão progressista quando se falam acerca de direitos constitucionalmente garantidos, com isso o trabalhador fica com medo de sucumbir e ter que arcar com o ônus sucumbencial, assim não pleiteiam os seus direitos. Esse fenômeno da uberização tem se tornado matéria recorrente nos

Tribunais que perfazem pelo entendimento tanto no sentido de que não há relação de emprego entre a empresa e o prestador de serviço, bem como se inclinam pela verificação do vínculo e reconhecimento dos requisitos.

Entender esses requisitos é fundamental, haja visto que eles se tornaram principal fonte de argumentação em decisões exaradas sobre o tema tanto para concessão quanto para rejeição de pedidos como se pode observar na decisão emitida pelo desembargador federal do trabalho, José Eduardo de Resende Chaves, há fundamentos que demonstram ser pertinente o reconhecimento do vínculo empregatício (CHAVES, 2016).<sup>3</sup>

Para o estudo complementar do tema em questão, é imprescindível que se faça o estudo de casos que cotidianamente trazem imbróglis processuais para o direito brasileiro, aplicando a subsunção da teoria em abstrato ao mundo dos fatos, e nesse sentido o Juiz do Trabalho Bruno da Costa Rodrigues ao sentenciar um caso, reconhece o vínculo empregatício entre a empresa Uber e motorista, este analisa os tradicionais requisitos, no que diz respeito a personalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> 1. Direção do Trabalho: É o Uber quem define exaustivamente o modo de produção: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga o motorista; f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço. 2. Sistema Disciplinar do Uber: Aplica as penalidades aos trabalhadores que infringirem suas normas de serviço. Por exemplo, se o motorista pegar um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo. Estão sujeitos também a penalidade, os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço (CHAVES, J. E. R. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-serconsiderado-empregado-no-bras>).

<sup>4</sup> “(...) a personalidade, elemento do contrato de emprego, é exigida pela Uber na forma de uma "licença" (obviamente não no sentido jurídico do direito administrativo), pois, após a "aprovação" da admissão, segundo os "Termos de uso" (...) A exigência de personalidade está, inclusive, ligada ao veículo cadastrado, sendo uma forma de segurança ao usuário consumidor do serviço, tanto que, no aplicativo, para o usuário, aparecerá o "primeiro nome" (do motorista), "foto", "modelo" e "placa" do veículo. Como já mencionado no item anterior, a personalidade também salta aos olhos pelo controle de segurança estabelecido pela empresa em que "de tempos em tempos, o app pede, aleatoriamente, para que eles tirem uma selfie antes de aceitar uma viagem ou de ficar on-line". [...] “A imposição de uma "taxa" da Uber oculta, na verdade, uma estipulação fixada por ela própria como retorno lucrativo garantido extraído do trabalho. Ao subverter a ordem legal claramente explorando a atividade econômica de "transporte" e considerar o trabalho do motorista qualificando-o como "independente", a Uber visa claramente "externalizar" seus custos/riscos e arbitrar o retorno financeiro do serviço na exploração do trabalho alheio. Obviamente que o retorno financeiro arbitrado é só um mecanismo complexo da lucratividade da empresa, mais ligada a elementos imateriais, porém, conforme já enfatizado, a base essencial de toda a lucratividade é o serviço de transporte prestado pelo motorista e, por óbvio, o labor por ele prestado (aliás não é à toa que a Uber tenta "eliminar" o "custo" do trabalho humano com projetos de veículos sem condutores). Logo, a Uber define o percentual que o motorista vai receber, o valor que paga de taxas, além de controlar totalmente a parte financeira do trabalho do motorista, algo inimaginável em uma relação verdadeiramente autônoma. E beira a má-fé a afirmação da defesa de que a Uber fica apenas com 1/4 da atividade econômica, pois, conforme já mencionado, o motorista não possui qualquer ingerência ou participação na notória (e vultosa) lucratividade da exploração da atividade econômica como um todo.” [...] “No caso do trabalho em prol da Uber, a escolha da quantidade de trabalho pelo motorista (escolha essa que sofre efeitos da "subordinação psíquica" e da própria necessidade de sobrevivência) constitui elemento contratual especial de uma clara relação de emprego, pois a Uber concorda que assim seja. Ademais, conforme já explanado, o regramento da Uber acaba exigindo, na prática, um trabalho habitual ou intermitente, pois se eventual sofrerá punições. A possibilidade de escolher o dia e a hora de trabalho, na peculiaridade do trabalho em prol da Uber, não está revestida de "autonomia", revelando, na verdade, uma condição especial admitida pela empresa, ou seja, uma cláusula especial do contrato, porquanto presentes na

Outros aplicativos se encontram neste meio também dão causa a processos judiciais neste mesmo sentido, iFood, Uber Eats, Rappi, Loggi empregam trabalhadores por todo o Brasil em condições quase idênticas a da Uber, com a velha máxima de “colaboração” e a não caracterização do vínculo de emprego, no entanto, pode-se perceber que isso muda em alguns cenários do judiciário brasileiro, tal como no acórdão proferido pelo relator Francisco Ferreira Jorge Neto na <sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> Região em um caso da empresa Rappi, no qual decidiu que há subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade.<sup>5</sup>

Como se vê, torna-se indispensável que o judiciário esteja atento as novas realidades. E, na prática, constatada a presença dos requisitos do vínculo empregatício como em linhas gerais se evidencia, especialmente no contexto em que a figura presente do patrão cede espaço para o algoritmo, tem-se como necessário o reconhecimento do vínculo empregatício.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

prestação do trabalho todos os elementos de subordinação jurídica e todo o poder diretivo na estrutura montada pela Uber, com regras, controles telemáticos on-line, exigências de conduta até após as viagens, bem como punições como advertências, suspensões e desligamento.” [...] “o próprio “Código de Conduta” deixa evidente a existência de subordinação ao firmar previsão de penalidades, suspensões e bloqueios, tanto que no referido código há uma parte denominada “ Por que motoristas podem perder o direito e acesso à Uber”. O grande ponto que deve ser enfatizado é o de que as penalidades não correspondem a atos de violação de acesso de plataforma digital, mas essencialmente da forma como o serviço de viagem é prestado. A Uber controla e impõe regras sobre a viagem (e não ao mero acesso à plataforma) e a forma como ela se desenvolve, punindo o efetivo serviço ou trabalho. Tal punição jamais poderia existir caso o motorista fosse autônomo, pois eventual “punição” ao autônomo semente pode corresponder a uma negativa de escolha futura do cliente, o que, absolutamente, não é o caso em questão. Ou seja, a Uber define quem punir, como punir e quem bloquear, ainda que com base em avaliações e algoritmos, pois as fórmulas são definidas por ela conforme regras concebidas previamente” (TRT. 2<sup>a</sup> Vara da 15<sup>a</sup> Região. **Processo: 0011594-77.2017.5.15.0032**. Juiz: Bruno da Costa Rodrigues.)

<sup>5</sup> “(...) afasta-se a suposta autonomia do entregador em relação à possibilidade de recusa de pedidos ou liberdade quanto aos dias e horários a serem trabalhados. A direção, nesse aspecto, não é direta pela imposição quanto aos serviços a serem executados (entrega) ou à jornada a ser cumprida (assiduidade), mas indireta, pois caso o entregador exercesse a autêntica autonomia (livre escolha da entrega a ser feita ou do número de dias trabalhados) seria preterido em relação aos demais, ou seja, os entregadores que menos exercessem a autonomia (os “mais subordinados”) eram beneficiados com maior número de ofertas e maiores ganhos. [...] A não eventualidade se fará em função de cada caso concreto e de acordo com as particularidades do mesmo. Por isso, para fundamentar essa ideia, há uma parte da doutrina que atrela a eventualidade aos fins da empresa, aduzindo que serviços não eventuais são os exercidos de acordo com a finalidade da empresa. A justificativa está incorreta, pois existem várias empresas que possuem empregados que exercem atividades não condizentes com a sua finalidade. [...] A onerosidade estaria configurada pelo recebimento pelos serviços prestados e a subordinação ante a punição, configurada pelo rebaixamento de nível, perda de pontos e até bloqueio de novos pedidos, em razão do número de recusas, reclamação de clientes, não entrega de produtos; também pela necessidade de pedido de aprovação para finalizar pedidos, apresentação de colaborador (“shopper”) para auxiliar nas compras, direção quanto à forma de se portar e interagir com os clientes (TRT. 14<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> Região. **Processo: 1000963-33.2019.5.02.0005**. Des. Relator: DES. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.)

O fenômeno da uberização é entendido como um estímulo à precarização do trabalho, cujo prestador de serviço que está logado no sistema do aplicativo tem todas as características de empregado, bem como os requisitos do artigo 3º da CLT, mas esses não são reconhecidos.

Existe no mundo hoje a natural modernização dos meios de trabalho, no entanto essa migração tecnológica se apresenta sob as vestes de trabalho autônomo para enroupar a característica do novo empresariado que é a superexploração da classe trabalhadora.

O que se observa é que apesar dos direitos já garantidos pela legislação social do trabalho no emprego celetista, que ainda são demasiadamente descumpridas, quiçá então, quando o assunto é emprego terceirizado, não legalizado e autônomo, o cenário é de uma crescente busca pela desburocratização do contrato de trabalho e consequentemente a supressão de direitos já institucionalizados.

A economia de compartilhamento traz um cenário obscuro para o trabalhador pois abre precedentes para que ideias governamentais que buscam flexibilizar ao invés de regulamentar as novas formas organizacionais das relações de emprego, como a proposta do funcionário da carteira de trabalho verde amarelo cujo jovem trabalhador que “opta” pelo sistema celetista.

A legalização do trabalho informal, travestido de empreendedorismo corrobora para um cenário com uma massa de jovens que terão emprego, mas não trabalham de forma integral, sob o argumento da modernização que na verdade esconde a pior face da escravidão moderna. O capitalismo de plataforma, digital, informacional é uma espécie de releitura do capitalismo que gera uma acumulação primitiva na era digital, dessa forma o que se vê é uma era da exploração sem limite.

Não é a tecnologia que desempregam, são relações sociais capitalistas que criaram a tecnologia para aumentar a produtividade e destruir a potência criativa do trabalho, existe uma promessa da automação que esconde a realidade que se visa a produtividade do capital, para reduzir a força de trabalho, para que no futuro o trabalhador seja substituído por maquinário, tornando cada vez mais difícil se garantir os direitos laborais em frente a Uberização.

Este artigo busca clarificar as dúvidas que ainda perduram sobre a caracterização de vínculo empregatício nos casos em que se operam o fenômeno da uberização e mostrar que cabe a caracterização do vínculo empregatício, tendo em vista que o trabalhador deve obedecer às diretrizes que são estabelecidas pelas empresas digitais, bem como demonstrar que se faz necessário uma releitura dos antigos requisitos caracterizadores para assim abarcar as novas modalidades de trabalho da era moderna, a era digital.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 04/11/2020.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**: O Novo Proletariado de Serviço na Era Digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Século XX I: nova era da precarização estrutural do trabalho?** p. 238. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.) *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

AQUINO, J. V. M. A.; PILATE, F. D. Q.; FÉLIX, Y. S. **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO FRENTE À PANDEMIA DA COVID-19**. *Revista Direitos, trabalho e política social*, CUIABÁ, V. 6, n. 11, p. 46-69, Jul./dez. 2020.

**BBC NEWS BRASIL**. Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/05/dormir-na-rua-pedalar-30-km-e-trabalhar-12-horas-por-dia-rotina-dos-entregadores-de-aplicativos.html>. Acesso em: 02/11/2020.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 14/11/2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 14/11/2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm). Acesso em 14/11/2020.

CAPUZZI, A.; MELO, R. S. **GERENCIAMENTO LABORAL ALGORÍTMICO. O CASO DOS MOTORISTAS DA UBER NO BRASIL**. Disponível em: <https://www.direitoteoriaepratica.com.br/post/gerenciamento-laboral-algor%C3%ADtmico-o-caso-dos-motoristas-da-uber-no-brasil>. Acesso em: 29/04/2021

CASTRO, M. R. C. **A uberização é superexploração ou empreendedorismo?**. Disponível em: <https://oblogdowerneck.blogspot.com/2020/10/a-uberizacao-e-superexploracao-ou.html>. Acesso em: 05/11/2020.

CHAVES, J. E. R. **Motorista do Uber poderá ser considerado empregado no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 06/11/2020

DUBAL, V. **Sonham os capitalistas com uberização infinita? Outras palavras jornalismo de profundidade e pós-capitalismo**. Disponível em: <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/sonham-os-capitalistas-com-a-uberizacao-infinita/>. Acesso em: Acesso em: 29/04/2021.

**EXAME**. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/#:~:text=Com%20o%20desempenho%20t%C3%ADmido%20da,plataformas%20como%20fonte%20de%20renda>. Acesso em: 02/11/2020.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019.

HAN, B. **Sociedade do cansaço**; tradução de Enio Paulo Giachini. - Petropolis, RJ: Vozes, 2015.

**IBGE**. O que é desemprego. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 02/11/2020.

KOVÁCS, I. Os avanços tecnológicos e o futuro do trabalho: debates recentes. **XVI Encontro Nacional De Sociologia Industrial, Das Organizações e do Trabalho, Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva**, Vol. 27, p. 10-23, 2016.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 10. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000 - p. 94-96.

NERY, C. **Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 02/11/2020.

OLIVEIRA, M. C. S. **PANDEMIA E UBERIZAÇÃO: O TRABALHADOR LUTANDO “SOZINHO” NA GUERRA DA SOBREVIVÊNCIA**. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/#comments>. Acesso em: 04/11/2020.

OLIVEIRA, M. C. S. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire

(coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 04/05/2021.

TEIXEIRA, M. O., RODRIGUES, H., COELHO, E. (orgs.). **Precarização e terceirização : faces da mesma realidade**. p.120 – São Paulo : Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

PRESSE, France. **Uber lança serviço de carros sem motorista nos Estados Unidos**. Disponível em: <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>. Acesso em: 19/04/2021.

REIS, J.; PRADO, A. A reforma trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, v. 6, n. 01, p. e246, 14 jul. 2019.

**REVISTA CONSULTOR JURÍDICO**. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas, 26 de setembro de 2020, 8h16.

SÁ, E. V. H C.; LIMA, F. P. R. M. Tratamento jurídico das modalidades de trabalho uberizado e precarização laboral. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 39-40, p. 55-68, jan./dez. 2019

TRT. 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo: 1000963-33.2019.5.02.0005**. Des. Relator: DES. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO.

TRT. 2ª Vara da 15ª Região. **Processo: 0011594-77.2017.5.15.0032**. Juiz: Bruno da Costa Rodrigues.

**UBER TECNOLOGIA**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 06/11/2020.

**UBER**. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 26/04/2021.

VESPA, Talyta. **Sem saída, entregadores ficam entre a covid-19 e o bloqueio dos aplicativos**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/06/09/entregadores-relatam-falta-de-epi-medo-da-covid-19-e-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 29/04/2021.