

# ESCRAVIDÃO MODERNA DA ERA DIGITAL: A UBERIZAÇÃO COMO PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Alana Maria Passos Barreto<sup>1</sup>

Diogo de Calasans Melo Andrade<sup>2</sup>

Jéffson Menezes de Sousa<sup>3</sup>

Resumo: Este artigo adota como problemática as novas formas de organização do trabalho que permitiram o desabrochar da ‘escravidão moderna da era digital’ e redefiniram os novos contornos de extração de mais-valor. Parte-se de um contexto generalizado para ao fim tratar especificamente do aplicativo Uber, onde as relações jurídicas são marcadas pela pressão da maximização do tempo, redução dos custos, flexibilização das leis trabalhistas e condições dos contratos. Conclui-se que a flexibilização da legislação e a transmutação da natureza jurídica dos contratos de trabalho em meros contratos de natureza civil acarretam no esvaziamento de direitos sociais e da dignidade do trabalhador.

Palavras-Chave: Condição de Trabalho; Era Digital; Flexibilização; Legislação Social.

## MODERN SLAVERY OF THE DIGITAL AGE:

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes. Aluna de Iniciação Científica vinculada ao PROVIC/Unit.

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela Mackenzie. Pesquisador e professor do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado em Direitos Humanos da Universidade Tiradentes.

<sup>3</sup> Doutorando em Direito e Políticas Públicas pelo Centro Universitário de Brasília - UniCEUB/DF. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Tiradentes - UNIT/SE.

## UBERIZATION AS PRECARIOUS WORK

**Abstract:** This article adopts as problematic the new forms of work organization that allowed the ‘modern slavery of the digital age’ to unfold and redefined the new contours of extracting more value. It is based on a generalized context in order to deal specifically with the Uber application, where legal relations are marked by pressure to maximize time, reduce costs, relax labor laws and contract conditions. It is concluded that the flexibilization of the legislation and the transmutation of the legal nature of labor contracts into mere contracts of a civil nature result in the emptying of social rights and the dignity of the worker.

**Keywords:** Working Condition; Digital Age; Flexibility; Social Legislation.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS



os últimos anos, propagou-se a ideia de que a classe trabalhadora estava sob forte redução. Um mito capitalista trazido dos Estados Unidos e de alguns países da Europa, de que um trabalho maquinário se expandia possibilitando uma reestruturação produtiva na classe trabalhadora, que teve como consequências o aumento da flexibilização, da informalidade e da precarização.

De todo modo, é importante frisar a conjuntura do capitalismo atual que traz novas formas de valorização do valor embutidos por meio de mecanismos geradores de trabalho excedente. Logo, o aumento do desemprego promove uma massa de trabalhadores sobrando, que propicia à redução da remuneração da força de trabalho dos assalariados empregados, numa lógica simples de oferta e demanda.

Nesse cenário, a palavra de ordem é ‘fazer mais, com

menos'. As jornadas de tempo integral foram substituídas em sua grande maioria por jornadas flexíveis. Essa nova morfologia do trabalho tem sido um importante instrumento utilizado pelas empresas para burlar a legislação social do trabalho.

Para fins metodológicos, o presente trabalho reveste-se de pesquisa qualitativa por método dedutivo. De modo que, aborda a correlação de conceitos gerais sobre a condição do trabalhador no século XXI com acontecimentos específicos ligados a informalidade, a terceirização e, essencialmente, a flexibilização.

Destarte, na pesquisa bibliográfica, documental e legislativa, recorre-se a Ricardo Antunes, Guy Standing que marca a situação da classe trabalhadora contemporânea e Tom Slee que trata da desregulamentação e a perda de autonomia dos indivíduos. Também, examina-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a sua mudança após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), além de tratar da Lei 13.352/2016, que versa sobre o Contrato de Parceria e a primeira e ainda única decisão o Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferida por sua 5ª Turma, sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista do mencionado aplicativo de transporte de passageiros.

O trabalho se propõe a analisar a condição do trabalhador de serviços na era digital diante de sua jornada de trabalho, que padece sob a pressão da maximização do tempo, redução dos custos e flexibilização dos contratos. À vista disso, compreende-se que a flexibilização é resultado de um processo tecnológico-organizacional-informacional, mas que por não haver segurança jurídica, esta conduz o mundo do trabalho para pessoas com menos direitos preservados, que por sua vez acarreta na precarização estrutural do trabalho.

## 2 SOCIEDADE DE SERVIÇOS PÓS-INDUSTRIAL

Os direitos transindividuais se originaram a partir de conflitos sociais decorrentes do século passado. Por sua vez, o Direito do Trabalho é um instrumento de justiça social para contribuir na implantação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem-estar em favor de suas respectivas populações (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2017).

Isso porque, a participação das pessoas na vida econômica se dá pelo trabalho. Logo, reconhecer o papel precursor do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social encaminha diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a coletividade em si dos homens (ANTUNES, 2009).

No século passado, o maior medo da classe trabalhadora era a possibilidade de as máquinas substituírem a mão de obra a ponto de não existir mais a necessidade de contratar uma pessoa para executar os serviços, nesse cenário um robô produziria de forma melhorada e mais rápida o trabalho anteriormente realizado pelo homem. Todavia, a evolução tecno-científica, também conhecida como *indústria 4.0<sup>4</sup>* não demonstrou seguir esse caminho. Ao invés do fim do trabalho, o mundo contemporâneo vivencia o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, do qual se pode denominar escravidão digital (ANTUNES, 2018).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) dispõe no art. 7º, *caput*, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, e os demais indicados em seus incisos. É de destacar que seu texto não utiliza o termo “empregados”, refere-se apenas a “trabalhadores”. Empregado é, portanto, uma espécie do gênero mais amplo do trabalhador, essa redação dá margem ao entendimento de que os direitos estabelecidos no art. 7º são aplicáveis a todos os

---

<sup>4</sup> Nessa indústria 4.0 a atuação das plataformas digitais ganha protagonismo, e como leciona Thales de Melo e Lemos (2019, p. 208) “[...] geram preocupações para muitos dos estudiosos do Direito Antitruste. Em especial, uma das principais características deste modelo de negócios são os chamados “efeitos de rede”.”

trabalhadores, mas essa leitura não prevaleceu (PESSOA, 2019), prevaleceu o entendimento que reduz trabalhador àquele protegido pela CLT, pela Lei 5.889/1973 (trabalhador rural) e Lei Complementar 150/2015 (empregado doméstico).

De todo modo, o capital se reinventa em meio às suas crises econômicas. Por meio dos avanços tecnológicos, este tem se reformulado trazendo novas tendências de consumo, negócios, comunicação, e, por sua vez, no trabalho (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018).

Nesse sentido, o capital busca aumentar a produtividade do trabalho, intensificando a sua exploração. Como bem colocou Marx (2017), ainda no século XIX, a produção capitalista é uma produção de mais-valor, ou seja, só é produtivo aquele trabalhador que produz mais-valor para o capitalista. Logo, é uma relação de exploração entre o operário (assalariado) que vende sua força de trabalho ao capitalista – detentor - do capital monetário (MARX, 2017). Dessa forma, as empresas criam discursos e novas nomenclaturas para viabilizar as mais distintas formas de exploração do trabalho humano.

As novas formas de organização do trabalho permitiram o desabrochar da ‘escravidão moderna da era digital’ e redefiniram as novas formas de extração de mais-valor. A tecnologia permite, como também impõe, que o empregado leve o trabalho cada vez mais para casa.

Muito embora o desenvolvimento tecnológico tenha estimulado reestruturações para diminuir os custos e ofertar produtos a menores preços ou para criar novos postos de trabalho, ele também é responsável pela redução do número de empregos e salários, pela exigência de realização de maiores jornadas por um número menor de trabalhadores e o consentimento na realização de atividades pautadas em contratos que reduzem e precarizam direitos sociais trabalhistas (KRAMER, 2017), de perto basta observar a regulamentação em lei da terceirização (Lei 13.429/2017).

Dessa forma, surge o precariado, termo utilizado originariamente pelo economista britânico Guy Standing (2019), a nova classe perigosa como é caracterizado por ele, é formada por trabalhadores que não estão ancorados por garantias trabalhistas e além de não haver forma alguma de relação contratual, não possuem empregos permanentes. Estes, por sua vez, não fazem parte da “classe trabalhadora” ou do “proletariado”, visto que, esses termos sugerem uma sociedade composta de trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis, sujeitos a acordos de sindicalização (STANDING, 2019).

Vale ressaltar que essa ‘revolução digital’ trouxe consigo o *homo digitalis*, e na perspectiva do filósofo Byung-Chul Han (2018), o cidadão eletrônico é um ninguém, cuja identidade foi psicologicamente dissolvida por meio da solicitação excessiva. Ainda nessa perspectiva esse indivíduo permite se autoexplorar, na medida em que está condicionado a uma sociedade do desempenho.

### 3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E FLEXIBILIZAÇÃO

A Economia do Compartilhamento aproveita a ampla conectividade entre as pessoas para promover um sistema de mercado. De acordo com Slee (2019) é uma nova forma de negócio que possui uma mistura afetiva de comércio e causa no mundo digital. Seu crescimento tem sido vertiginoso, e seu maior diferencial é a onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços.

Essa nova forma consumerista de economia sob demanda altera de maneira fundamental as relações de trabalho na sociedade. Isso porque, mais empregadores estão utilizando da força do trabalho excedente para lançá-los numa nuvem virtual de trabalhadores “independentes” que realizam “atribuições específicas”. Os prestadores de serviços não são mais empregados

no sentido tradicional. Para Klaus Schwab (2016, p. 55), “devemos limitar as desvantagens da nuvem humana em termos de possível exploração, enquanto ela não estiver cerceando o crescimento do mercado de trabalho”.

Sobretudo, é importante frisar que o termo “Economia do Compartilhamento” é um equívoco, isso porque, remete à ideia de interação social, sem caráter comercial. Na realidade, trata-se da ambição disruptiva de companhias que possuem bilhões de dólares para gastar e desafiam as leis democráticas ao redor do mundo, comprando concorrentes para ganhar escala, por meio de novas tecnologias, com o intuito de tornar obsoleta a força dessas leis que mantém um mínimo de equilíbrio social (SLEE, 2019).

Esses novos empregadores exigem dos trabalhadores que sejam ágeis e que estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. De todo modo, o trabalhador é, a princípio, um cidadão e seus direitos de cidadania não podem ser afetados negativamente pela sua condição de trabalho (GUNTHER, 2017).

O resultado dessa degradação na condição do trabalhador é o crescimento exponencial de modelos precarizantes como a terceirização, a walmartização e a uberização. O mito de que a sociedade de serviços pós-industrial eliminaria profundamente a classe trabalhadora assalariada se mostrou um equívoco enorme (ANTUNES, 2018). Sendo assim, a expansão em escala global se desenvolveu por trabalhadores assalariados no setor de serviços.

Todavia, como Ricardo Antunes (2018) sustenta, esses modernos modelos de trabalho retêm um pacote degradante de salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, sendo um verdadeiro processo de corrosão do trabalho e de seus direitos, com o propósito de gerar capital. Essa

‘modernização’ é caracterizada pelo culto a ‘flexibilização’, que passou a significar maior insegurança aos trabalhadores.

Os princípios fundamentados na autonomia da vontade e no direito da propriedade, bem como as normas originárias do Direito Mercantil, portanto, já importunam o Direito do Trabalho, com o objetivo de reduzir violentamente sua força protetiva (GENRO, 2018).

O Brasil é um país predominantemente flexível quanto ao horário laboral, devido à informalidade do trabalho e o des-caso com a legislação social existente. Dessa forma, sua flexibi-lização é caracterizada por um emprego descomunal de horas extras. Contudo, a flexibilização para cima e para baixo demons-tra ser um aspecto de países em que os direitos trabalhistas estão em processo de amadurecimento, e acaba denunciando a dispa-rada exploração da força de trabalho.

A voracidade da busca por resultados financeiros encontra uma chave para o sucesso na técnica jurídica da terceirização. A concepção jurídica dominante torna praticamente imperativo terceirizar a produção, de países ricos para países onde os tra-balhadores e o meio ambiente são absurdamente explorados. [...] Por conta da estrutura jurídica da terceirização, as empre-sas que fazem fortuna com a exploração do trabalho formal-mente empregado por diferentes empresas ficam isentas de res-ponsabilidade por essas tragédias. (CAPRA; MATTEI, 2018, p. 164).

Dentro desse contexto, surge no Reino Unido o *zero hour contract*, cujos contratos não tem determinação de horas. Nessa modalidade, os trabalhadores ficam à disposição esperando a chamada e ganham, apenas, pelo que fizeram (ANTUNES, 2018), o que o legislador passou a adotar com a Reforma Traba-lhista de 2017 chamando de trabalho intermitente (art. 452-A, CTL).

O contrato zero-hora é tido como vantajoso ao Estado para a flexibilidade dos negócios, visto que, para eles, facilita na contratação de novos trabalhadores e fornece oportunidade a jo-vens e desempregados. Contudo, nesse cenário, o desemprego



integra-se ao sistema empregatício sob forma de subemprego (MAEDA, 2017).

O Departamento de Negócios, Inovação e Habilidades do governo britânico – *Department for Business Innovation & Skills* (BIS) – em seu relatório (2013) explicita que não há irregularidades no contrato zero-hora, pois o empregador não garante ao trabalhador trabalho e o trabalhador não é obrigado a aceitar o trabalho oferecido.

O discurso da flexibilização e da liberdade contratual é o que fundamenta e legitima essa ‘moderna’ forma de contratação, logo, o governo britânico argumenta que esta é lícita já que as partes acordam livremente, assim sendo, não há vedação legal para tanto (MAEDA, 2017).

A flexibilização dos processos e do mercado de trabalho propiciada pelas novas tecnologias afetam as relações sociais de produção. O termo inglês *gig economy*, popularmente conhecido como *freelance*, designa o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes, o que relaciona ao trabalho uberizado (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

Nesse movimento, a *Uber*, torna-se um exemplo para essa nova modalidade de trabalho, uma empresa privada global que apropria-se do mais-valor gerado pelas corridas feitas pelos motoristas cadastrados no aplicativo – que arcam com as despesas do carro, de sua seguridade, manutenção, saúde física e mental, e semelhantes –, somado à inexistência de um contrato de trabalho – por sua vez de direitos. De modo que, como explica Ricardo Antunes (2009, p. 119-120):

[...] o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de criação de valores, ele deve aumentar a utilização e a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho, [...] o capital recorre cada vez mais às formas precarizadas e intensificadas de exploração do trabalho.

Sobretudo, é um novo estágio da exploração do trabalho, trata-se de um passo mais degradante nas terceirizações, por

induzir a falsa perspectiva do nanoempresário-de-si disponível ao trabalho, concomitantemente retira-lhe garantias mínimas e mantém sua subordinação ao se apropriar, de modo administrado e produtivo. E a sua principal diferença com o contrato zero-hora, é que pelo sistema da *Uber*, os motoristas não podem recusar as solicitações de corrida (ANTUNES, 2018).

Outro ponto relevante para discussão se dá pela massa de ‘empreendedores’ que a era digital culminou. Ricardo Antunes (2018) caracteriza esse fenômeno como uma mescla do burguês-de-si-próprio com o proletário-de-si-mesmo. E ainda coloca que, somado a estes, o novo proletário de serviços oscila entre o desemprego e o privilégio de ser servo.

Essa forma de inserção no trabalho pela informalidade é extremamente precária e caracteriza uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, como aposentadoria, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), auxílio-doença, licença-maternidade; logo, se o trabalhadores ficarem doentes são forçados a parar de trabalhar, perdendo integralmente sua fonte de renda. (ALVES; TAVARES, 2006, p. 431).

Esses trabalhadores de serviços encontram-se cada vez mais distantes daquelas modalidades de trabalho intelectual que particularizam as classes médias e, dada a tendência de precarização da condição de trabalho, aproxima-se do que se considera o novo proletariado de serviços (ANTUNES, 2018).

A ideia de *status* é associada com a ocupação de uma pessoa no trabalho. Standing (2019) denuncia que o culto a “flexibilidade” acarretou em múltiplos títulos de empregos sem sentido, para que os trabalhadores se contentem com titulações “importantes”, todavia, estas só demonstram que as pessoas ocupam cargos descartáveis. O precariado não tem meio algum de mobilidade para ascender socialmente, deixando o trabalhador suspenso na auto exploração.

Ademais, o precariado ainda não se mostra como uma classe organizada ainda para buscar ativamente seus interesses, em parte porque muitos se encontram incapazes de enfrentar as

forças tecnológicas que os controlam.

#### 4 A VERDADEIRA FACE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Essa mudança estrutural no trabalho é marcada por uma grande centralização de capital auxiliada por novas formas de intensificação do trabalho, aumento no tempo de trabalho e, o mais complexo entre suas características, a transferência dos riscos e custos para os próprios trabalhadores, e em formas cada vez mais difíceis de estruturar.

A segunda metade do século XXI marca uma longa fase de sucateamento do Direito do Trabalho, com redução da efetividade dos direitos fundamentais no campo social. Essa devastação é consequência da pressão do capital financeiro que se ergue como uma “Convenção Termidoriana” – golpe de Estado conduzido pela alta burguesia financeira no período da Revolução Francesa – contra as conquistas sociais democráticas (GENRO, 2018).

Dentro dessa perspectiva, um dos exemplos mais críticos e comuns no Brasil atual são os aplicativos de serviços de entregas de comida, de empresas como *IFood*, *Uber Eats* e *Rappi*, que cada vez mais têm contratado os ciclo-entregadores para exercício de sua atividade-fim. Estes trabalhadores se encontram em uma espécie de limbo no Direito do Trabalho, posto que, como já dito, não há vínculo contratual, e trata-se de uma profissão de extremo risco ao trabalhador.

Essas novas empresas, para conseguir a adesão, disponibilidade e colaboração das pessoas da sociedade para o sucesso de seu empreendimento, se escondem atrás de um discurso de economia colaborativa, apropriando-se da linguagem da ação coletiva. Porém, tudo é em prol de benefícios financeiros privados (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018, p. 78).

Dessa forma, a condição das relações de trabalho no mundo contemporâneo se tornou um grande leilão na busca por

uma contratação do trabalhador com menor valor para prestar serviços. No Brasil, após a vigência da Lei 13.467/17, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, foi implementada a falsa ilusão de que aumentaria o número de postos de trabalho em aproximadamente 6 milhões de empregos e a formalização dos vínculos no país (MARTELLO, 2017).

#### 4.1. A MATERIALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O pacote de mudanças na CLT pretendia cortar custos, dos empresários, relacionados à contratação, remuneração, intervalos, saúde e segurança, força de trabalho e, essencialmente, as consequências jurídicas do descumprimento da legislação (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

O trabalho uberizado afasta-se essencialmente dos contornos jurídicos das tradicionais relações de emprego reguladas pelos arts. 2º e 3º da CLT e altera a forma como a prestação de serviços é feita pelo trabalhador (FELICIANO; PASQUALETO, 2019). De todo modo, pela interpretação desses artigos, os maiores problemas se dão pela alteridade e pela subordinação.

No primeiro caso, o art. 2º determina que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, os riscos da atividade econômica são coletivizados para a multidão de “trabalhadores-microempreendedores”, havendo uma transferência de riscos e custos – antes para as empresas a elas subordinadas. No segundo caso, a subordinação, presente nas relações de empregos tradicionais são, em parte, coletivizados para a multidão de consumidores – ao avaliar a qualidade do serviço – e, por outro lado, permanecem nas mãos da empresa – uma vez que, esta é responsável por traçar as diretrizes do trabalhador (FELICIANO, PASQUALETO, 2019).

Vale ressaltar que, em 2012, o art. 6º da CLT sofreu alteração em sua redação visando incluir o trabalho realizado à

distância, dentre eles o teletrabalho, o *home office* e o *anywhere office*, pois reconhece o elemento da subordinação jurídica, própria da relação de emprego. De modo que, o legislador buscou adequar a legislação trabalhista brasileira às transformações conduzidas pelas inovações tecnológicas ao mundo do trabalho.

Destarte, este dispositivo legal equipara esse tipo de controle à subordinação direta para caracterizar a condição de empregado. Tendo em vista que os trabalhadores são controlados via aplicativo, muito embora cause a impressão de ser seu próprio chefe – o falso conceito de microempreendedor. Desse modo, alega-se que não existe a relação subordinada porque os trabalhadores não têm horários estabelecidos, podem prestar serviços para qualquer outro aplicativo e podem recusar a oferta desses serviços.

Todavia, em modalidades como o trabalho intermitente, em que o trabalhador possui vínculo de emprego regido pela CLT, trabalhando por demanda e recebendo de maneira proporcional ao serviço efetivamente prestado ao seu empregador, inseri entre suas peculiaridades, no art. 452-A, § 3º, da CLT, que a recusa do trabalhador da convocação pelo empregador não descharacteriza a subordinação, logo, o trabalhador pode recusar a prestação do serviço, não excluindo o seu vínculo empregatício.

Não obstante, a Lei 13.352/16, conhecida como Lei do Contrato de Parceria, atuou como uma minirreforma trabalhista, alterando a Lei nº 12.592/12, para dispor sobre o Contrato de Parceria, ou seja, sem vínculo empregatício. A legislação trata, essencialmente, sobre a possibilidade dos salões de beleza estabelecerem uma relação de parceria, isto é, de natureza cível, com os profissionais do ramo da beleza e da estética – sendo eles, cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores e maquiadores.

Apesar de ser considerada para muitos uma forma de incentivo ao ‘empreendedorismo’, considerando que o Contrato-Parceiro promove a desburocratização e a redução da elevada

carga tributária incidente sobre as pessoas jurídicas brasileiras. O seu caráter é afastar o modelo tradicional de vínculo empregatício disciplinado pela CLT, uma maneira de burlar a legislação trabalhista vigente.

O trabalhador irá dispor de sua autonomia, devido a desoneração de custos, para poder alcançar os percentuais em cima de sua própria produção, ou seja, ele precisará trabalhar muito mais para conquistar um percentual suficiente para se manter. A lei não atende a função social, bem como afasta o direito ao valor social do trabalho que deve vir antes da livre iniciativa. Dessa forma, ela atinge os objetivos dos empresários que não precisam mais de empregados celetistas.

À vista disso, entende-se que o proletariado de serviços da era digital torna-se escravo da flexibilização adotada por parte das empresas, que, por sua vez, é portadora de contradições. Isso porque, a flexibilização contratual colide com os desejos da autonomia da força do trabalho e promove a exploração dos trabalhadores, essencialmente em setores de atividades formados por meio da inclusão de novas tecnologias – dos quais ainda não vigoram práticas de trabalho decente (ROSSO, 2017), consequência do elevado grau de informalidade do trabalho e do descaso com a legislação trabalhista reguladora.

Se o Direito do Trabalho surge com um propósito de proteção para equilibrar a desigualdade jurídica, econômica e social favorável, que havia nos fatos, burlar sua legislação é, justamente, promover a desigualdade que há nos fatos.

#### 4.2 A UBERIZAÇÃO NA PERSPECTIVA JUDICIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nesse seguimento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por unanimidade decidiu nos autos do processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038 que não existe vínculo empregatício entre a empresa *Uber* e o motorista do aplicativo.

Conforme o Recurso de Revista da Turma, a autonomia prestada pela empresa ao motorista afasta a subordinação, que é caráter necessário nas relações de trabalho, decidiu o TST que:

[...] 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. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre 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 está 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, 2020, n.p).

O julgado marca a primeira vez que o TST enfrenta a matéria, para a 5ª Turma do Tribunal, não há subordinação entre o condutor porque há flexibilidade na prestação de serviços, e a empresa não exige exclusividade. A decisão reforma o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que havia reconhecido o vínculo empregatício para a hipótese, segundo a 5ª Turma, aspectos como a divisão dos ganhos entre o motorista com a empresa *Uber* descaracterizaria o trabalho remunerado diretamente pela empresa, do contrário, evidencia uma relação de parceria comercial. Apesar disso, o motorista não possui autonomia direta, pois ele deve obedecer às regras de conduta

impostas pela empresa, como também, o valor cobrado pelas demandas é fixo, o que afasta a autonomia do motorista para realizar os supostos descontos.

O Ministro Relator, Breno Medeiros, ainda fundamenta a impossibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício por existir flexibilidade no trabalho dos motoristas e não se caracterizar pelo modelo clássico de subordinação. Contudo, sua justificativa nega várias relações de trabalho advindas da segunda metade do século XXI, muitas delas, caracterizadas pelo teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*, discutido anteriormente.

Por fim, a possibilidade do motorista ficar *off-line* não caracteriza a existência de autonomia, pois a empresa utiliza de mecanismos indiretos para mantê-lo *on-line*, como a exemplo, o ganho por produção e até desligamento da plataforma. Vale ressaltar que essa é a primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema e ainda aguarda julgamento de embargos de declaração.

Em meio a este cenário, a tecnologia é usada como um meio para a prestação de serviços, onde as empresas procuram formas de burlar a Legislação Social. De modo que, a exemplo, se a empresa *IFood* desenhou uma plataforma que visa ser contratada por restaurantes para promover as vendas e as entregas de seus alimentos na casa dos consumidores e a sua interface é uma plataforma realizada nas pontas por meio de um aplicativo, entende-se que o negócio da empresa é a própria “intermediação de vendas e entregas” dos alimentos preparados.

Essa nova concepção derivada da evolução tecnológica; se mostra irreversível e estabelece uma necessária adaptação da sociedade a partir dos critérios de governança e de uma regulamentação jurídica que torne menor a distância entre as conexões e o bem-estar social (NUNES; GONÇALVES; SOUZA, 2018). A revolução digital só irá melhorar a vida das sociedades contemporâneas quando esta se apoiar em real abertura, em participação transparente e em redução das desigualdades (SLEE,



2019).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo atual tem se caracterizado como um grande laboratório social para compreender a nova era das lutas sociais. Contudo, acerca da condição do trabalhador de serviços na era digital, a terceirização, a flexibilização e a informalidade, conjecturam-se como partes intrínsecas nas relações de trabalho modernas.

É necessário reconhecer que um novo sistema de produção requer uma nova força de trabalho. Todavia, a evolução do nível de emprego dependerá da forma que se utilizará das tecnologias, da distribuição institucional de horários de serviço e, por sua vez, do novo sistema de relações de trabalho.

Dessa forma, compreende-se que é indispensável o reconhecimento por parte das empresas de serviços que recorrem à tecnologia, da necessária proteção jurídica ao trabalhador. O presente estudo aponta que a flexibilização da legislação trabalhista e o afastamento do vínculo de emprego transmutam a natureza jurídica dos contratos de trabalho em meros contratos de natureza civil, o que acarretam no esvaziamento de direitos sociais e a consequente dignidade do trabalhador.



## REFERÊNCIAS

ALVES, Maria Alves; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “Autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 425-444.

- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. 10. reimp. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BIS. Department for Business Innovation & Skills. *Zero Hours Employment Contracts*. 2013. Disponível em: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf). Acesso em 10 maio 2020.
- BRASIL. Constituição Federal (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_08.09.2016/CON1988.pdf](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_08.09.2016/CON1988.pdf). Acesso em: 02 jan. 2020.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. 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: 10 maio 2020.
- BRASIL. *Lei nº 13.352*, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Brasília, DF, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm). Acesso em: 05 jun. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. *TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038*. Agravo de Instrumento em

Recurso de Revista. Acórdão Publicado na Vigência da Lei nº 13.015/2014. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator Min. Breno Medeiros. 06 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>.

Acesso em: 05 jun. 2020.

CAPRA, Fritjof; MATTEI, Ugo. *A Revolução Ecojurídica: O Direito Sistêmico em Sintonia com a Natureza e a Comunidade*. Tradução Jeferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora Cultrix, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. *(Re)descobrimo o Direito do Trabalho: Gig Economy, Uberização do Trabalho e Outras Reflexões*. ANAMATRA. 2019. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O\\_TRABALHO\\_NA\\_GIG\\_ECONOMY\\_-\\_Jota\\_2019.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf). Acesso em: 14 maio. 2020.

GENRO, Tarso Fernando Herz. A dogmática do concreto: reformismo liberal, direito do trabalho e interpretação constitucional. In: GENRO, Tarso; COELHO, Rogério Viola (Org.). *Degradação e Resgate do Direito do Trabalho: Contributos para uma Doutrina Constitucional de Defesa de Direitos*. São Paulo: LTr Editora, 2018.

GUNTHER, Luiz E. O Papel da OIT na Compreensão do Trabalho Decente: O Parâmetro dos Direitos Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. Cavalcante; VILLATORE,

- Marco Antônio C. (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2017.
- HAN, Byung-Chul. *No Exame: Perspectivas do Digital*. Tradução Lucas Machado. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2018.
- KRAMER, Josiane Caldas. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: Utopias do Nosso Tempo?*. Dissertação (Mestrado em Direito) Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, Paraná, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786>. Acesso em: 03 abr. 2020.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019.
- LEMOS, Thales de Melo e., Gigantes da internet. Novas formas de poder empresarial e desafios para o direito antitruste. In: FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de (Coord.). *Empresa, mercado e tecnologia*. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 201-216.
- MAEDA, Patrícia. *A Era dos Zero Direitos: Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-Hora*. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.
- MARTELLO, Alexandre. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles, *GI Economia*, 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política – Livro I: O processo de produção do capital*. Tradução Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- NUNES, Ana Flávia P. R.; GONÇALVES, Fábio A.; SOUZA, Douglas M. *As relações de trabalho e as plataformas*

- digitais: entre discursos e verdades. *R. Curso Dir.* UNIFORM-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uniformg.edu.br:21011/ojs/index.php/cursodireitouniformg/article/view/1002>. Acesso em: 05 abr. 2020.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. *Uberização das Relações de Trabalho: Uma Proposta de Aplicação dos Direitos Trabalhistas Fundamentais*. Revista de Direito do Trabalho, vol. 198, p. 299 – 312, fev. 2019.
- ROSSO, Sadi Dal. *O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SLEE, Tom. *Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado*. Tradução João Peres. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Editora Elefante, 2019.
- STANDING, Guy. *O Precariado: A Nova Classe Perigosa*. Tradução por Cristina Antunes. 1. ed. 4 reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.