

**CORONAVÍRUS E UBERIZAÇÃO:** como a pandemia expôs a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativo submetidos a um regime precário de direitos no Brasil

***CORONAVIRUS AND UBERISATION: how the pandemic exposed the vulnerability of app drivers subjected to a precarious regime of rights in Brasil***

Giovanna Maria Braga Graça\*  
Jailton Macena de Araújo\*\*

**RESUMO**

O presente artigo se propõe a colocar um olhar sobre o processo de uberização e a conseqüente precarização das relações trabalhistas, tendo como enfoque a situação trazida pela pandemia do novo coronavírus, que atuou como uma lupa, deixando ainda mais à vista as contradições sociais e a baixa qualidade de vida proporcionada aos motoristas de plataformas digitais. Atravessando, em princípio, uma análise histórica, busca-se entender como a conjuntura social se organizou ao longo dos séculos, de modo a permitir que chegássemos até o atual patamar em que a Acumulação Flexível, em união à Economia do Compartilhamento, atuam de maneira a mascarar relações de trabalho e suprimir direitos fundamentais da classe trabalhadora. Nesse sentido, observa-se como as crescentes políticas neoliberais do final do século XX permitiram o crescimento e a naturalização do trabalho informal, que coloca os indivíduos em situação de vulnerabilidade crescente. Em conclusão, aponta-se a necessidade de formulação de uma nova estrutura jurídica para reger essas relações, de modo a impedir que, em situações de crise como a que vivemos em 2020, essa classe seja ainda mais brutalmente atingida.

---

\* Graduada em Direito pelo Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: giovannagraca@hotmail.com.

\*\* Doutor em Ciências Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba e docente do curso de graduação em Direito da UFPB e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (PPGCJ/UFPB). E-mail: jailtonma@gmail.com.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Uberização. Plataformas digitais. Vínculo empregatício. Pandemia. Covid-19.

## **ABSTRACT**

This article proposes to take a look at the process of uberisation and the consequent precarisation of labour relations, focusing on the situation brought about by the COVID-19 pandemic, which acted like a magnifying glass, bringing to light the social contradictions and the low quality of life provided to digital platform drivers. In principle, a historical analysis seeks to understand how the social situation has been organised over the centuries, so as to allow us to reach the current level where the Flexible Accumulation, alongside the Sharing Economy, acts in such a way as to mask labour relations and suppress fundamental rights of the working class. In this regard, we see how the growing neoliberal policies of the end of twentieth century have allowed the growth and naturalisation of informal work, which places individuals in a situation of increasing vulnerability. In conclusion, it is pointed out the need for a new legal structure to govern these relations, in order to prevent this class from being even more brutally affected in crisis situations such as the one we experienced in 2020.

## **KEYWORDS**

Uberisation. Digital platforms. Employment bond. Pandemic. Covid-19.

## **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
  - 2 Neoliberalismo e reformulação social: breve percurso histórico da precarização do trabalho;
  - 3 O mecanismo de exploração virtual do trabalho: por que é tão difícil a regulamentação?
  - 4 Novos contornos da precarização: coronavírus e a uberização;
  - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 24/08/2020

Data de aprovação: 19/10/2020

# 1 INTRODUÇÃO

Com a revolução tecnológica dos últimos 20 anos, o mundo se viu ainda mais conectado, e os smartphones passaram a ser parte fundamental da rotina no século XXI. Na esfera trabalhista não seria diferente, e o mercado de trabalho logo se viu intimamente ligado às inovações. No entanto, aquilo que surge com a promessa de facilitar e dinamizar as relações acaba tornando-se o vetor da desregulamentação e da precarização do trabalho.

Nesse universo em que as mudanças são velozes e constantes, o Direito sofre para acompanhar o caminho do avanço, de modo que muitas situações se configuram nos espaços em branco deixados pela legislação. É aqui que a uberização se mostra como uma das faces do trabalho precarizado, pois se utiliza da desregulamentação dessa nova situação para burlar vínculos trabalhistas e não arcar com os ônus correspondentes à concessão de direitos e garantias. É nesse sentido que se coloca o questionamento: considerado o trabalho autônomo dos motoristas de aplicativo, como deve ser vislumbrado o papel das plataformas, o qual se aproxima da dependência – sobretudo econômica –, e as formas de subordinação do trabalho?

Diante dessa conjuntura, pretende-se colocar um olhar sobre o fenômeno da uberização, em que se consolida o uso de aplicativos como instrumento para captação de mão de obra de forma rápida, além de permitir a conexão ao consumidor quase que instantaneamente, conforme a demanda. Para tanto, pretende-se, através de uma abordagem metodológica hipotético-dedutiva, reconhecer que os avanços tecnológicos que permitem a captação de trabalhadores e a sua aproximação com os consumidores finais do serviço de transporte por aplicativos têm se tornado ferramenta de violação dos direitos laborais, tornando ainda mais precária a situação dos motoristas neste tempo de pandemia da Covid-19.

Em um momento de crise global trazida pela pandemia do novo coronavírus, essas relações, já anteriormente dificultosas, mostraram-se insustentáveis, e o grito pela necessidade de uma

regulamentação da profissão ganhou força, posto que essa classe está diariamente exposta à contaminação, para garantir que a logística da cidade continue em funcionamento e o restante da população possa fazer o distanciamento social. Sendo uma profissão tão fundamental para a modernidade, é inaceitável que o tratamento dado a ela continue em uma situação de vulnerabilidade tão intensa. Para solucionarmos essa problemática, no entanto, primeiro é necessário entendê-la desde a origem, para que assim possamos diferenciar causas de consequências e reorganizar o mercado de trabalho.

## **2 NEOLIBERALISMO E REFORMULAÇÃO SOCIAL:** breve percurso histórico da precarização do trabalho

Em um primeiro momento, é necessário colocar um breve olhar sobre o desenvolvimento da humanidade – e, por conseguinte, do trabalho – para que seja possível entender como se construiu o atual cenário.

As primeiras comunidades humanas desconheciam o conceito de trabalho como se entende hodiernamente, porque não havia demarcação de direitos e deveres da maneira que há hoje. A divisão do trabalho era baseada em gênero e idade, porém os papéis não eram rigidamente definidos e cada indivíduo era dono dos instrumentos que elaborava e usava. Nessa perspectiva, a economia doméstica podia ser considerada comunista, tendo em vista que aquilo que é coletado é dividido em comum (LESSA; TONET, 2011).

Com o desenvolvimento da agricultura e da pecuária, houve a primeira grande divisão do trabalho, momento em que foi possibilitada a maior variedade e o acúmulo quantitativo de produtos, o que foi acompanhado do crescimento da complexidade da organização social. Para a doutrina marxista, com o surgimento do excedente, a troca se desenvolve, e passa a ser possível a exploração do homem pelo homem. É a partir desse momento que as contradições sociais se intensificam, de maneira a se tornarem inconciliáveis, tendo em vista a acumulação de riquezas (LESSA; TONET, 2011).

Com o passar dos séculos, o comércio passou a melhor se estruturar, e os mais bem-sucedidos dos comerciantes empregavam trabalhadores, o que contribuiu para a construção de uma hierarquia baseada no dinheiro e da classe que futuramente seria chamada de burguesia. Com a percepção de que o comércio era uma fonte de riqueza, a burguesia buscou novas formas de otimizar a produção, e a invenção da máquina a vapor levou à Primeira Revolução Industrial.

A partir desse momento, a construção da classe operária em oposição à classe burguesa estaria consolidada, moldando a forma como se dão as relações trabalhistas com o elemento da subordinação. Com o crescimento das contradições sociais e as condições degradantes de trabalho, o descontentamento dos empregados apenas crescia, o que levou às revoluções sociais que constituiriam as primeiras organizações dos trabalhos, visando organizar e institucionalizar as lutas das classes operárias. Para além da mudança na estrutura social, houve ainda uma reconfiguração de paradigma: com a produção em massa, houve uma fragmentação da participação do indivíduo na construção do produto, e esse distanciamento da participação do trabalhador gerou o que Marx chamaria de alienação (LESSA; TONET, 2011).

Durante a Antiguidade, a noção de trabalho estava intimamente ligada à de sofrimento e punição, dada a ampla base escravista (ALBORNOZ, 1989). No entanto, tal conceito modificou-se com o passar do tempo, posto que o homem é responsável por atribuir valor às coisas, e, seja esta uma visão romantizada ou não, o indivíduo moderno passou a entender o trabalho como uma forma de realização pessoal e uma maneira de dar sentido à existência<sup>1</sup>. Porém, em um contexto de mundo globalizado, o trabalho é, em verdade, um esforço planejado e coletivo, indispensável à sobrevivência da população global e ao desenvolvimento econômico.

---

<sup>1</sup> A mudança de paradigma começou a ser visível com o crescimento das ideologias protestantes que sugeriam os conceitos de vocação e predestinação, assim como alimentavam o espírito capitalista.

Nessa caminhada histórica, em todas as etapas do desenvolvimento humano, o uso da ciência e o desenvolvimento da tecnologia foram imprescindíveis, posto que transformam o modo de produção e revolucionam a maneira de o ser humano se relacionar com o trabalho. Se na Primeira Revolução Industrial esteve em destaque a máquina a vapor, no século XXI, essa marca do progresso evidencia-se pelo uso das plataformas digitais de captação de mão de obra, o que trouxe intensos debates, dada a dificuldade de caracterização da relação empregatícia formada.

Com a chegada do século XVIII e o crescente movimento de êxodo rural, as famílias passaram a se acomodar nas cidades, onde se tornavam operários da indústria, exercendo funções de extrema precariedade, e tanto o ambiente do trabalho quanto suas próprias casas eram insalubres. A Revolução Industrial, como já apontado, foi responsável por reformular o mundo do trabalho, tendo em vista que houve uma divisão social do trabalho, gerando novas regras, inclusive para o convívio social, a partir da chegada da percepção de que o tempo também teria valor monetário. A partir desse momento, a regulamentação da jornada de trabalho passa a ser a luta da coletividade operária, tendo em vista que sua força de trabalho é sua moeda de troca (LESSA; TONET, 2011).

Já no século XIX, o grande marco na estruturação da mão de obra é o taylorismo, ideal segundo o qual os trabalhadores capacitados produziram grande quantidade e com qualidade alta, ainda que recebendo baixos salários, pois a remuneração não exige o uso do intelecto, é um processo meramente mecânico. A adoção dessa forma de organização do trabalho traria consequências em séculos posteriores. Enfim, no século XX, a principal mudança trazida na indústria foi a introdução do fordismo, processo que estabelece as linhas de montagem sobre a esteira rolante, consolidando a produção em massa e, por consequência, o consumo massificado. Dentro desses dois modelos, o trabalhador tem o tempo como fator fundamental, e suas ações meramente repetitivas não exigem prévio pensamento (PINTO, 2010).

Quase em repetição à conjuntura de Revolução Industrial, o momento posterior à Primeira Guerra Mundial também foi marcado pelas condições degradantes de trabalho, com salários baixíssimos, jornadas extensas e condições de moradia insalubres. Mas é a partir desse momento também que, no Brasil, a classe operária passou a entender e a fortalecer uma luta coletiva, sobretudo em razão da influência dos imigrantes europeus, o que alcançará seu apogeu na década de 30, com a Consolidação das Leis do Trabalho (SCANDELAI, 2012).

Na década de 1970, os Países do Norte viviam um momento de consolidação do Estado de Bem-estar Social, em que a hipertrofia estatal foi usada para suprir as necessidades da classe trabalhadora. No Brasil, porém, esse sistema não se estruturou de maneira organizada, mas recebeu influência direta, sobretudo com a busca pela universalidade dos serviços sociais.

Já em fins de século XX, o toyotismo trouxe consigo a necessidade de trabalhadores capazes de atuar com as novas tecnologias, e a informatização da produção tornou-se a regra. Nesse sistema, a produção é ditada pela demanda, situação contrária à que regia o fordismo, de modo que tudo gira em torno de um estoque mínimo e uma produção diversificada.

Com o insucesso do *Welfare State*, começa a ganhar força e forma uma nova política que propõe o mercado livre: é a chegada do neoliberalismo, que em terras tupiniquins seria trazido por Fernando Collor de Mello, em pleno processo de redemocratização. Esse sistema sugere um modelo de gestão cujo Estado mínimo responsabiliza-se apenas pelos serviços essenciais, o que incontestavelmente foi responsável pela grande precarização das relações de trabalho, que passaram a ser predominantemente intermitentes, em tempo parcial, temporárias, instáveis e sem a ampla gama de direitos que acompanham a estabilidade empregatícia (SCANDELAI, 2012).

O neoliberalismo surgiu no final do século XX como uma alternativa viável de concretização das ideias já vistas anteriormente

de mínima intervenção estatal. Apesar de ter se apresentado como uma reformulação que buscava atender aos interesses da população sem que o Estado crescesse excessivamente, na realidade prática o que ocorreu foi uma repetição da antiga sistemática liberal, sob nova roupagem.

O principal dano causado por esse sistema é o tratamento dado ao ser humano, que passa a ser mera peça na engrenagem nacional, uma mercadoria cujo valor apenas pode ser mensurado pela sua contribuição ao mercado ou ao próprio Estado. Nessa perspectiva, não é destoante perceber a relação que ocorre entre o fenômeno de precarização pela flexibilização das relações trabalhistas e o crescimento das políticas neoliberais, sobretudo no início dos anos 2000.

No século XXI, a acumulação flexível<sup>2</sup> é a principal característica da precarização trabalhista, sobretudo em países em desenvolvimento, como é a situação da América Latina (SANTANA, 2016). O caminho percorrido até chegarmos ao atual patamar tem início com os movimentos que buscam a desregulação dos mecanismos de proteção ao trabalhador, sob a justificativa de necessidade de romper com a rigidez dos sistemas para possibilitar o aumento do emprego formal, com redução dos custos do trabalho para o empresariado.

O sistema capitalista se reconfigurou no novo século, de modo que seu meio principal de fomento não mais reside na produção em massa de mercadorias, mas sim na especulação financeira, o que vem diretamente acompanhado pela volatilidade e a inexistência de vínculos e compromissos, de modo que o trabalho

---

<sup>2</sup> Diretamente ligado ao toyotismo, é o modelo industrial segundo o qual há uma maior flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados, dos produtos e padrões de consumo. Há aqui novas maneiras de fortalecimento de serviços financeiros, uma intensificação das inovações tecnológicas e rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual. Nesse sentido, o mercado de trabalho sofre com flutuações constantes, aumento na competição, enfraquecimento dos sindicatos e redução do poder aquisitivo do trabalhador.



informal é hipervalorizado. Colocando um olhar sobre essa situação, Ricardo Antunes (2020) aponta:

Portanto, diferentemente da fase de predomínio taylorista e fordista, que vigorou nas fábricas da “era do automóvel” durante o século XX, neste século XXI, as empresas “flexíveis” vêm impondo velozmente sua trípole destrutiva sobre o trabalho. É por isso que terceirização, informalidade e flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico de empresa corporativa. E o trabalho intermitente, aprovado pela contrarreforma trabalhista durante o governo terceirizado de Temer, tornou-se um elemento ainda mais corrosivo em relação à proteção do trabalho. Se tudo isso já vinha ocorrendo na fase mais destrutiva do sistema de metabolismo antissocial do capital, o que se pode esperar nesta fase de capitalismo pandêmico? (ANTUNES, 2020, p. 23).

Nessa conjuntura, a vulnerabilidade em destaque é a perda do emprego estável, que gera uma condição de insegurança e um modo de vida precário, de modo que o trabalhador aceita submeter-se a violações de seus direitos fundamentais, em nome da garantia de uma renda (SCANDELAI, 2012). Percebe-se, portanto, que desemprego é uma situação de insegurança e indignidade justamente por despertar o sentimento de inutilidade para a sociedade, que apenas se preocupa com o valor do homem quando relacionado ao seu trabalho.

### **3 O MECANISMO DE EXPLORAÇÃO VIRTUAL DO TRABALHO: por que é tão difícil a regulamentação?**

Ainda que a doutrina e o vocabulário vulgar do cotidiano muitas vezes usem esses termos como sinônimos, contrato de trabalho é o gênero que tem como uma de suas espécies o contrato de emprego. O primeiro relaciona-se, de forma geral, às relações jurídicas caracterizadas pela prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer, a qual se consolida com labor humano. Por sua vez, contrato de emprego é o acordo bilateral, formado por um

tomador de serviço e o respectivo trabalhador, sobre as condições do trabalho que será desenvolvido sob subordinação jurídica.

Para a caracterização da relação de emprego, a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 337) aponta alguns requisitos essenciais: o trabalho deve ser realizado por pessoa física, de maneira pessoal, sem eventualidade, com a presença de onerosidade e efetuado sob subordinação jurídica. Esses elementos devem ser levados em consideração no plano fático, posto que têm relevância sociojurídica, de modo que a relação de emprego estará caracterizada se tais requisitos forem atendidos, independentemente de haver pactuação contratual formal.

Dada a exigência de o trabalho ser realizado por pessoa natural, afasta-se da caracterização de empregado a pessoa jurídica contratada para prestação efetiva de serviços; no entanto, deve-se perceber que essa norma é repetidas vezes burlada, e a pessoa jurídica é usada para mascarar uma relação trabalhista e evitar os ônus financeiros que cabem ao tomador de serviço.

No mesmo sentido, o elemento da pessoalidade do empregado é necessário para demonstrar a firmeza do vínculo construído, de modo que o trabalhador não pode ser intermitentemente substituído. Sendo assim, a obrigação não se transmitirá a herdeiros e sucessores, e a morte do empregado dissolve automaticamente o contrato entre as partes. Soma-se a isso a ideia de não eventualidade, pois vigora no âmbito trabalhista o princípio da continuidade da relação de emprego, de maneira que o serviço prestado não será esporádico.

O requisito da onerosidade indica um dos pilares fundamentais da relação empregatícia, tendo em vista que a finalidade essencial desta é econômica. Essa onerosidade deve ser enfocada sob a perspectiva do prestador de serviços e manifesta-se tanto pelo pagamento contínuo da verba salarial, quanto – no plano subjetivo – pela intenção contraprestativa conferida pelas partes.

Por fim, o mais importante dos elementos é a subordinação jurídica, tendo em vista que ela será a principal diferenciadora

do contrato de emprego para as modalidades de trabalho autônomo. Nesse sentido, ela determina o modo de realização da prestação de serviço, caracterizando a situação em que o empregado se submete ao poder de direção do empregador, que delineará os contornos de sua atividade laboral, de acordo com seus interesses.

Na metade da década de 2010, popularizaram-se no Brasil aplicativos cuja promessa seria de possibilitar a Economia Compartilhada de Serviços<sup>3</sup>, de modo que haveria a facilidade na contratação de mão de obra por meio de uma plataforma virtual, o que promete reduzir o desemprego e garantir o empoderamento do trabalhador, tudo isso sob a égide de uma solidariedade social (SLEE, 2017). Tais aplicativos exigem o cadastro prévio do trabalhador interessado, que ficará à disposição com seu veículo para prestar o serviço de transporte – da mesma maneira que é necessário um cadastro do usuário na própria plataforma.

Para Adrián Todolí Signes (2015, p. 6), o negócio se baseia principalmente em acumular uma grande quantidade de prestadores de serviços e de usuários, e em consequência dessa massa de envolvidos nos serviços, o mercado tende a se converter em um oligopólio, não podendo haver mais que três empresas exercendo a mesma função. Para além disso, busca-se espalhar a palavra dessa forma de trabalho para todo o mundo, e a expansão dessas marcas permite a obtenção da confiança dos clientes em todo o mundo, o que contribui no acúmulo de prestadores de serviço e usuários.

---

<sup>3</sup> De maneira simplificada, é uma onda de novos negócios que se utilizam da Internet para conectar os consumidores aos provedores de serviços de modo a possibilitar a prestação de algum serviço. Altamente romantizada, essa ideia promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas finanças. No entanto, na prática, ocorre a propagação de um livre mercado inóspito e desregulado, posto que as grandes companhias acumulam grandes fortunas, enquanto seus empregados (ou parceiros, como são chamados) vivem na insegurança da falta de direitos.

Esse fenômeno foi tão bem-sucedido que se espalhou para diversos ramos, sendo chamado de uberização, em referência à primeira plataforma digital a abrir os horizontes dessa nova era: a Uber. Hoje, a tecnologia é a principal ferramenta para colocar consumidores e fornecedores em contato direto, de modo que oferta e demanda se interligam ainda mais intimamente e de maneira mais informal e dinâmica. No entanto, como toda mudança de paradigma não poderia surgir sem controvérsias, a uberização está no centro do debate da precarização do trabalho no século XXI. É diante dessa conjuntura que Ricardo Antunes (2020) aduz:

Uberização do trabalho, distintos modos de ser da informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural exacerbado, trabalhos intermitentes em proliferação, acidentes, assédios, mortes e suicídios: eis o mundo do trabalho que se expande e se desenvolve na era informacional, das plataformas digitais e dos aplicativos (ANTUNES, 2020, p. 14).

Nesse cenário, tem-se a dificuldade de regulação do trabalho dos motoristas de aplicativo, posto que eles não se encaixam em nenhum dos tipos de trabalhadores reconhecidos atualmente; seriam eles autônomos usuários das plataformas – como Uber, Ifood, Rappi – ou tal modelo é apenas um disfarce para a relação subordinada? Os objetivos e as promessas da economia compartilhada passam a ser distorcidos, e as grandes empresas aproveitam o ambiente de desregulamentação para explorar a força de trabalho e aumentar seus lucros, deixando essa classe vulnerabilizada.

Há uma corrente que busca indicar que o vínculo trabalhista não se concretiza, porque as plataformas – sobretudo a Uber – teriam como objetivo o fornecimento de serviços de tecnologia, não a realização de transporte de passageiros. Nesse sentido, elas seriam apenas ferramentas de trabalho, responsáveis por aproximar consumidor e fornecedor por meio da internet.

No entanto, ainda que tais declarações e justificativas sejam propagadas pelas plataformas, o que se percebe é que, na

realidade fática, o trabalho realizado se encaixa nos requisitos essenciais para configuração do vínculo empregatício. Deve-se perceber que, ainda que haja autonomia na organização da jornada de trabalho, em uma sociedade em que o sistema de acumulação flexível vigora, tal assiduidade não será essencial se outros requisitos importantes estiverem presentes.

Nessa perspectiva, é interessante trazermos à tona o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual o operador do direito deve atentar mais à intenção dos agentes e ao que acontece no plano fático, em detrimento do envoltório formal. Portanto, observa-se a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, de modo que a ausência de um contrato de emprego formal não anula a existência de um vínculo jurídico, e o aplicador do Direito deve averiguar se a situação atendeu aos princípios de proteção ao trabalhador, ainda que não se tenha seguido, estrita e formalmente, a conduta positivada na legislação.

Nesse sentido, aponta o julgado proferido pelo juiz Átila da Rold Roesler, da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que, em março de 2020, reconheceu o vínculo trabalhista entre a Uber e o motorista, utilizando-se o princípio em comento em sua argumentação, como se vê:

Entretanto, **o direito do trabalho tem como um dos seus princípios basilares o princípio da primazia da realidade**, ou contrato-realidade, o qual informa que deve ser levado em consideração a realidade fática em que se desenvolvia a situação do trabalhador, e não apenas o “rótulo” que lhe era denominado. O reconhecimento da prestação de trabalho constitui-se em prova por verossimilhança que milita em favor da pretensão do obreiro em ver reconhecido o liame empregatício, presunção natural que tem por fonte uma norma de experiência erigida do que costumeiramente acontece, pela repetição razoavelmente uniforme de que todo labor está sob o manto do contrato de trabalho. **Assim, toda prestação de trabalho traz em seu bojo a presunção de que está sendo desenvolvida sob um vínculo**

**empregatício, colocando o trabalhador no âmbito de proteção das leis que lhe asseguram o mínimo de condições para o dispêndio de sua força laborativa** (BRASIL, 2020c, p. 14, grifos nossos).

É constatável que essa relação de trabalho é realizada por pessoa física, de maneira pessoal, com a presença da onerosidade – inclusive porque as plataformas recebem os valores arrecadados, para posteriormente repassar uma parcela aos motoristas. Ficam em discussão, no entanto, os requisitos da habitualidade e a presença da subordinação jurídica.

Em se tratando da habitualidade, ela pode ser questionável em virtude de os aplicativos não estabelecerem fixação de horário ao motorista. No entanto, o que ocorre faticamente é que o motorista costuma trabalhar de maneira rotineira, sendo a ausência uma exceção. Para além disso, as plataformas conseguem aferir o período de trabalho de seus prestadores de serviço, de modo que não é uma relação desvinculada. Deve-se, ainda, perceber que a doutrina trabalhista distingue continuidade de não eventualidade, sendo apenas esta última requisito para a caracterização da relação de emprego. Nesse sentido, aponta a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2019):

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência. [...] Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana (DELGADO, 2019, p. 344).

Em se tratando do requisito da subordinação jurídica, é interessante colocar um olhar sobre a dimensão estrutural desta, proposta pelo já mencionado doutrinador trabalhista. Na perspectiva de Delgado (2019), ela se expressa

[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e

funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 352).

Nesse sentido, entendendo que o algoritmo da plataforma é um meio informatizado de comando, pode-se perceber que a compreensão dessa dimensão da subordinação – em união às outras duas dimensões tradicionais – são indispensáveis para adequar o ordenamento jurídico à realidade contemporânea, que sofre constantes alterações, de modo a proteger as relações recentemente formadas pelo capitalismo do século XXI.

Para o Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli (2020), o algoritmo dessas plataformas é um verdadeiro meio telemático e informatizado de comando, controle e supervisão indicado no parágrafo único do artigo 6º da CLT, o qual aduz:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Esse dispositivo legal equipara esse tipo de controle à subordinação direta para caracterizar a condição de empregado. São trabalhadores controlados via aplicativo, que faz as vezes de chefe, ou melhor, nada mais é do que a voz eletrônica do empregador (CARELLI, 2020).

Em se tratando do iFood, que esteve especialmente em discussão no começo de 2020, a subordinação é ainda melhor caracterizada em virtude da contratação de intermediários para arregimentação e controle dos trabalhadores. Esses chamados operadores logísticos representam a figura de prepostos da empresa, dando ordens diretas aos trabalhadores, podendo ser equiparados aos gatos do meio rural.

Afirmar que essas empresas apenas oferecem serviço de tecnologia, não de entrega ou transporte, é um absurdo, posto que o objetivo da plataforma é permitir a intermediação das vendas ou do transporte. O uso da tecnologia é apenas um meio que possibilita a prestação dos serviços, e desconsiderar esse fato nos levaria a caracterizar qualquer negócio que opere com uso de aplicativos – tome os bancos digitais como exemplo – como uma empresa de tecnologia.

O caminho que está sendo trilhado pela jurisprudência brasileira ao não reconhecer o vínculo trabalhista desses empregados é tortuoso e trará consequências graves a classes já vulnerabilizadas. O Direito do Trabalho não pode ser enxergado como uma opção do indivíduo, caso contrário nos deixaremos facilmente levar pelos tons pastéis das grandes empresas contemporâneas, que utilizam discursos de liberdade e autonomia para mascarar a desregulamentação e a precarização do trabalho.

#### **4 NOVOS CONTORNOS DA PRECARIZAÇÃO: coronavírus e a uberização**

A pandemia instalada no início de 2020 funcionou como uma lupa que expôs as imensas desigualdades intrínsecas ao mundo capitalista contemporâneo. Nessa conjuntura, a situação dos trabalhadores informais se mostrou ainda mais dificultosa que a dos demais, tendo em vista as incertezas trazidas pela necessidade de isolamento social e as dificuldades encontradas por aqueles que não puderam se manter trabalhando, seja por não possuírem meios fáticos, seja por terem sido expostos à contaminação.

No dizer do cientista político português Boaventura de Sousa Santos,

[...] qualquer quarentena é sempre discriminatória, mais difícil para uns grupos sociais do que para outros e impossível para um vasto grupo de cuidadores, cuja missão é tornar possível a quarentena ao conjunto da população (Santos, 2020, p. 15).



Por mais que se afirme que as doenças contagiosas atingem a todos, independentemente de classe, raça ou idade, é facilmente perceptível que a classe trabalhadora – sobretudo dos setores logísticos, como transporte, saúde e alimentação – está muito mais vulnerável, porque fica impedida de realizar o distanciamento social e, caso se contamine, dificilmente terá condições financeiras de ser tratada na rede privada, estando à mercê do superlotado – e já sucateado pelo neoliberalismo – Sistema Único de Saúde.

A problemática se torna ainda mais gravosa quando se voltam os olhos para os trabalhadores informais, que representam grande parcela da população economicamente ativa. Essa classe que sofre com a desregulamentação de suas atividades, na imensa maioria das situações, não foi capaz de aderir ao isolamento social, pois precisava sustentar o núcleo familiar. Na realidade brasileira, em que dificilmente as famílias possuem reservas financeiras para períodos de emergência, a falta dos direitos garantidos na CLT – como a possibilidade de afastamento remunerado em caso de doença – agrava suas situações socioeconômicas, de modo que a opção quase mandatária é se manter trabalhando.

As políticas neoliberais têm afetado sobremaneira os direitos dos trabalhadores em todo o mundo, e os profissionais informais estão ainda mais vulneráveis à situação de quarentena, posto que compõem o setor mais rapidamente **demitido** sempre que há uma crise econômica, sobretudo os que atuam com prestação de serviços. No caso dos motoristas de aplicativo, além de não haver possibilidade de afastamento, também não há como realizar teletrabalho, dada a incompatibilidade com a natureza do serviço. Sendo assim, é uma classe que está assustadoramente exposta à contaminação, mas raramente conta com o auxílio das plataformas que os empregam, pois estas afirmam não ser responsáveis, em virtude da inexistência do vínculo trabalhista.

A situação é ainda mais delicada quando se percebe que esse grupo se torna duplamente vulnerável à doença, porque, uma vez havendo redução – ou até mesmo corte completo – dos subsídios

mensais, ele muitas vezes terá que optar entre comprar o alimento ou os itens de higiene necessários à prevenção do contágio, tornando-se vetor de contaminação por força da crise financeira. Estarrecido com dados e perspectivas da crise pandêmica, Ricardo Antunes (2020, p. 20) aponta que “a classe trabalhadora se encontra sob intenso fogo cruzado. Entre a situação famélica e a contaminação virótica, ambas empurrando para a mortalidade e letalidade”.

Para além disso, é notório que grande parcela dos motoristas de aplicativos mora nas periferias da cidade, onde o acesso ao saneamento básico não é contínuo, muitas vezes não havendo água disponível várias vezes por semana. Nessa realidade é comum que os espaços exíguos de moradia aglomerem famílias numerosas, muitas vezes não havendo divisão de quartos, de modo que é praticamente impossível seguir as recomendações de prevenção dadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e frear a contaminação dentro do lar.

Diante dessa conjuntura, se estão obrigados a trabalhar diariamente e impossibilitados de manter o distanciamento social dentro de casa, como convencê-los de que não se pode aglomerar no barzinho da esquina aos fins de semana para encontrar os amigos? O vírus não escolhe quem atinge, mas as consequências doloridas da pandemia têm preferência de classe e de cor. Nesse sentido, ainda aponta Boaventura:

Quando o surto ocorre, a vulnerabilidade aumenta, porque estão mais expostos à propagação do vírus e se encontram onde os cuidados de saúde nunca chegam: favelas e periferias pobres da cidade, aldeias remotas, campos de internamento de refugiados, prisões, etc. Realizam tarefas que envolvem mais riscos, quer porque trabalham em condições que não lhes permitem proteger-se, quer porque são cuidadoras da vida de outros que têm condições para se proteger. Por último, em situações de emergência as políticas de prevenção ou de contenção nunca são de aplicação universal. São, pelo contrário, selectivas (SANTOS, 2020, p. 27).

O que se viu durante o período de quarentena foi o aumento da demanda de serviços de entrega, tendo em vista que as compras virtuais cresceram vertiginosamente, ficando óbvia, portanto, a essencialidade do serviço prestado pelos motoristas de aplicativo. Todavia, apesar de necessários ao cotidiano das cidades, são uma categoria a quem o cuidado é constantemente negado, posto que não receberam equipamentos básicos de proteção em meio à pandemia. Nessa conjuntura, é imperiosa a atuação estatal na formulação de medidas protetivas que salvaguardem os direitos dos cidadãos brasileiros, especialmente os mais vulneráveis, o que se encontra no campo de atuação dos direitos laborais que carecem de resposta no campo da atuação judicial.

O que se verifica, dado o contexto de ausência de políticas públicas específicas de proteção da classe de trabalhadores uberrizados, é a necessidade premente de uma atuação judicial que promova, no campo da jurisprudência, o mínimo no sentido da proteção do trabalhador. O ativismo judicial está no centro das discussões jurídicas, em virtude de sua ampla influência no cotidiano, e a judicialização da vida cotidiana se tornou uma alternativa à morosidade do legislativo. Ao passo que a classe política tem sua legitimidade questionada e se mostra incapaz de gerenciar eficazmente momentos de crise, o Judiciário, enquanto terceiro poder, é acionado para cumprir as promessas de justiça e igualdade consolidadas na Constituição.

Deve-se perceber que tal fenômeno é controverso, e a doutrina vanguardista ainda não conseguiu unificar seu entendimento, dada a difícil tarefa de caracterizá-lo como positivo ou prejudicial. Na mesma medida em que a busca pelo Judiciário se demonstra a forma mais fácil de resolução de imbrólios quanto a direitos trabalhistas, essa é uma alternativa temerária, pois a evolução do ordenamento jurídico não pode estar nas mãos de órgãos cuja legitimidade não decorre diretamente do voto popular, sob pena de haver a ruína das instituições democráticas.

De uma forma ou de outra, a conjuntura contemporânea é de busca recorrente ao judiciário, o que não foi diferente nessa matéria. Nesse sentido, no início de 2020, a Juíza Substituta da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo proferiu sentença não reconhecendo o vínculo trabalhista entre os entregadores ligados às plataformas Rappido e iFood. A matéria foi trazida à tona por meio da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra duas empresas de captação de mão de obra por meio de aplicativos.

A parte autora postulou a declaração da existência de relação de emprego dos entregadores e condutores profissionais que prestam serviços intermediados pelas plataformas digitais, fundamentando que essas empresas contratam empregados disfarçados pela figura de trabalhadores autônomos com o intuito de burlar o vínculo empregatício e suprimir os direitos dele decorrentes.

Deve-se perceber, no entanto, que o autônomo, para caracterizar-se como tal, deve ter organização própria e independência para decidir livremente como prestará o serviço, para aceitar ou não as tarefas, fornecendo seus próprios meios de produção e sendo responsável pelo resultado econômico favorável ou não do negócio. Esse não é o *modus operandi* da nova classe trabalhadora, que, ainda que possua parcela de autonomia, ainda está diretamente ligada à organização e ao controle por parte do empresário, sendo apenas uma reformulação da forma de trabalho subordinado.

Em intensa **romantização** da situação, e desconsiderando a realidade anteriormente exposta de subordinação estrutural do trabalho dos uberizados, a sentença foi desfavorável ao proponente, posto que entendeu que esses trabalhadores seriam, em verdade, autônomos. No entanto, o grande problema – e a possível solução – já foi mencionado na própria sentença, sem que fosse detalhado: a construção de uma terceira forma de configuração do trabalho. Veja o dizer da Juíza do Trabalho Substituta Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar (2020):

A centralidade da organização do trabalho no Brasil está no contrato de emprego regido pela CLT bem como, em menor escala, na figura do trabalhador autônomo. Assim, o trabalhador, de acordo com a organização dada para sua força de trabalho e forma de prestação dos serviços, amolda-se a uma figura ou à outra, **não havendo um terceiro gênero regulamentado** (BRASIL, 2020b, p. 31, grifo nosso).

Em entendimento contrário, no entanto, foi construída a jurisprudência da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista paraibano. O Acórdão reconhece a nova realidade em que o universo do trabalho se encontra, porém recorda a necessidade de não distorcer os conceitos de empregado e empregador, ressaltando que a *Gig Economy* não é um universo paralelo, devendo-se enquadrar na legislação protetiva. Nesse sentido, aponta o relator:

É preciso deixar logo claro que a UBER é empresa de transporte, e não simples plataforma digital, uma vez que o seu lucro está diretamente vinculado ao transporte de pessoas realizado pelos motoristas. A UBER não cobra uma taxa fixa pela utilização do aplicativo, ela retém parte do preço pago pelo passageiro, seu lucro está diretamente ligado ao transporte de pessoas e não ao número de motoristas cadastrados (BRASIL, 2020a, p. 39).

Para além disso, menciona a necessidade de combater as relações de trabalho disfarçadas através da consagração do já comentado princípio da primazia da realidade. Acrescenta ainda que a existência de um aplicativo intermediando a contratação não descaracteriza a relação de emprego, tendo em vista que a essência do trabalho realizado segue as mesmas linhas da rotina de trabalho clássica, o que explica o relator:

Mesmo que se defenda que a subordinação na espécie não se apresente típica ou clássica, não há como se fugir do fato de que ela se apresenta na modalidade objetiva ou mesmo estrutural, vale dizer, quando o

empregado se encontra integrado aos fins ou à estrutura dinâmica da empresa, ou, conforme previsto no item 13.a da Recomendação 198 da OIT aquela que envolva “a integração do trabalhador na organização da empresa”, seguindo seus procedimentos operacionais, mas sem que as ordens dela emanadas ressem muito evidentes, vez que realizadas através de controle por programação e diluídas entre códigos de conduta, avaliações, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidas (ANDRADE, 2020, p. 47).

O que deve haver, sendo assim, é a construção de uma nova forma de proteção que se adeque a esse novo modelo de relação empregatícia. Para Todolí Signes (2015), o modelo jurídico atual não parece se adaptar completamente à realidade, sendo necessária uma nova figura contratual. Para ele, o Legislativo deve atuar de maneira a incluir esses motoristas de aplicativo em uma categoria própria com características particulares, equilibrando autonomia e liberdade à responsabilidade por parte dos tomadores de serviço, de modo que a CLT figurasse apenas como legislação subsidiária.

A realidade tem exigido cada vez maior comprometimento social em torno da proteção do trabalhador. É necessário que haja um avanço inequívoco na compreensão do trabalho uberizado, como parte de uma estrutura de subordinação que exige um avanço mais contundente do judiciário brasileiro. Desproteger o trabalhador e relegá-lo a uma condição de autonomia inexistente não se conforma aos valores sociais do trabalho e da justiça social apregoados no texto constitucional de 1988. É preciso avançar mais e reconhecer que as estruturas tecnológicas acabam por vilipendiar o cidadão da sua própria subjetividade, ampliando o campo de exploração e de precarização.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em uma perspectiva histórica, percebe-se que o homem, ao longo dos séculos, sempre esteve vinculado ao trabalho, ainda que essa noção não fosse a mesma dos dias de hoje. Com o

surgimento do sistema capitalista, todas as relações pessoais foram moldadas em cima da ideia de contradições inconciliáveis, e o mundo passou a girar em torno da acumulação de riquezas. Nessa conjuntura, a classe trabalhadora sempre viveu um papel fundamental no desenvolvimento das sociedades, porém seu esforço foi desvalorizado, à medida que a forma de precarização de seu trabalho foi se moldando aos diferentes modelos de produção.

Com as políticas neoliberais do final do século XX, houve a flexibilização das conquistas trabalhistas, e o tratamento dado ao ser humano foi profundamente prejudicado, pois este passou a ser valorizado apenas quando sua contribuição ao mercado ou ao Estado é suficiente. Já no século XXI, a precarização trabalhista vem sob a face da acumulação flexível, que desvaloriza a formação de vínculos e mantém o mercado em constante mutação, sobretudo devido à influência tecnológica, deixando muitos trabalhadores na condição de informais.

Dentro desse panorama, a Economia Compartilhada de Serviços emerge na brecha deixada pela flexibilização das leis trabalhistas, para esconder sob seus tons pastéis uma nova configuração da precarização. Os aplicativos de captação de mão de obra surgem com a promessa de garantir o empoderamento do trabalhador, que passa a ter autonomia para escolher sua jornada de trabalho. No entanto, o problema cresce quando o fenômeno se propaga e o país passa a estar diante de milhares de motoristas de aplicativo com seus direitos fundamentais suprimidos, dada a dificuldade de regulamentação do seu trabalho, que não é caracterizado como autônomo nem como subordinado.

Com a estagnação do mundo em 2020, causada pela pandemia do novo coronavírus, as dificuldades enfrentadas se tornaram piores para essa classe de trabalhadores informais, que atende a um setor logístico e se vê impedida de realizar o distanciamento social, sobretudo porque precisa do ganho daquele trabalho diário para sustentar sua família. Ainda que estejam assustadoramente expostos à contaminação, os motoristas de aplicativo não contam com o auxílio das plataformas que os empregam,

tendo estas afirmado que inexistente vínculo trabalhista e, portanto, responsabilidade.

A via judicial, nesse sentido, mostra-se a saída mais fácil para o cumprimento das promessas de justiça e igualdade consolidadas na Constituição. No entanto, a jurisprudência brasileira tem caminhado para o entendimento de que o vínculo trabalhista não se configura em razão da inexistência do requisito da subordinação. Deve-se perceber, porém, que aplicando o princípio da primazia da realidade, o que se observa é a efetiva existência da relação empregatícia, ainda que não haja contrato formal estabelecendo-a.

Diante disso, o caminho a ser trilhado agora necessariamente passa pela regulamentação, pela via legislativa, dessa condição. É necessário dar ouvidos ao professor Adrián Todolí Signes (2015) e sua proposição de uma nova figura contratual, que abrace essa figura de trabalho parassubordinado, reverberando a clássica compreensão de Maurício Godinho Delgado (2019), com suas características particulares. Sendo assim, o Direito do Trabalho não será apenas um ideal inalcançável ou um princípio norteador, mas sim um conjunto de normas com ampla efetividade na intenção de resguardar o trabalhador dos danos causados pela sanha voraz do capital.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. (Coleção Primeiros Passos, n. 171).
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2019]. 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: 17 ago. 2020.



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). **Ação Civil Pública 1000100-78.2019.5.02.0037**. São Paulo: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, [2020b]. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001007820195020037>. Acesso em: 17 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 4.). **Ação Trabalhista 0021864-81.2017.5.04.0028**. Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, [2020c]. Disponível em <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021864-81.2017.5.04.0028>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 13.). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000699-64.2019.5.13.0025**. João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, [2020a]. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00006996420195130025>. Acesso em 30 set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o direito do trabalho. **JOTA**, [S. l.], 31 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho-31012020>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LESSA, Sérgio; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

SANTANA, Edson Benedito; COSTA, Carmem Lúcia. A precarização do trabalho no limiar do século XXI. *In*: NEVES, Adriana Freitas; PAULA, Maria Helena de; ANJOS, Petrus Henrique Ribeiro dos; BERNARDO, Jozimar Luciovanio; PIRES,

Maria Gabriela Gomes (org.). **Estudos interdisciplinares em humanidades e letras**. 1. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2016. cap. 7, p. 119-134.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A cruel pedagogia do vírus**. Almedina: Coimbra, 2020.

SCANDELAI, Aline Linares de Oliveira. A precarização do trabalho: da Revolução Industrial ao Neoliberalismo. **Colloquim Humanarum**, São Paulo, v. 7, ed. 1, p. 21-31, 2012.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Valência, p. 1-25, 20 ago. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.