

# O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO LABORAL E AS FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR UBERIZADO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## *THE PHENOMENON OF LABOUR UBERIZATION AND FORMS OF PROTECTION TO THE UBERIZED WORKER BY THE BRAZILIAN LABOUR LAW*

Homero Fauth Vargas Neto\*

**RESUMO:** O presente artigo trata acerca do novo fenômeno do mundo do trabalho, conhecido como uberização laboral. Os avanços tecnológicos têm modificado todos os aspectos de nossas vidas, incluindo as relações de trabalho. O trabalho tem sido executado por meio de plataformas digitais criadas por grandes empresas de tecnologia, que fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho. Essa nova tendência aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços locais sob demanda por meio da utilização de plataformas digitais, os chamados aplicativos (*apps*). Ocorre que, até o presente momento, no Brasil, os trabalhadores uberizados têm enfrentado a precarização das condições de trabalho. Eles encontram-se à margem da legislação protetora de trabalho. Assim, o presente artigo busca compreender o fenômeno da uberização laboral, investigando suas origens, principais características e, principalmente, possíveis formas de proteção que podem ser adotadas pelo Direito do Trabalho brasileiro para promover trabalho decente aos trabalhadores uberizados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Uberização Laboral. Trabalhador uberizado. Formas de proteção. Plataformas digitais. Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** The present article is about the new phenomenon of the labour world known as labour uberization. Technological progress has changed all aspects of our lives, including labour relations. Labour has been performed through digital platforms created by big tech companies that make use of data and algorithms to manage the workforce. This new trend applies to all workers who work locally on demand through digital

---

\* Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) em 2016/2. Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes em 2019. Atualmente, exerce o cargo de Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). E-mail: homero.vargas@trt4.jus.br.

platforms, called applications (apps). However, what happens is that until now Brazilian uberized workers are facing poor labour conditions. They find themselves out of the labour protection legislation. Therefore, the present article intends to understand the phenomenon of labour uberization, researching its origin, its main features, and, mainly, possible forms of protection that can be adopted by the Brazilian labour law in order to promote decent work to the uberized workers.

**KEYWORDS:** Labour uberization. Uberized worker. Forms of protection. Digital platforms. Labour law.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 O fenômeno da uberização laboral; 2.1 Origem. Delimitação conceitual; 2.2 Características do trabalho uberizado; 3 Formas de proteção ao trabalhador uberizado pelo direito do trabalho brasileiro; 3.1 A universalização ou expansão da relação de emprego padrão; 3.2 A criação de novos gêneros de proteção; 3.3 O sistema de proteção ao trabalho para além do emprego; 4 Considerações finais; Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas têm modificado todos os aspectos de nossas vidas. Não é diferente com as relações de trabalho. Os avanços tecnológicos têm produzido uma nova forma de realização, controle, gerenciamento e organização do trabalho. O labor tem sido executado por meio de plataformas digitais desenvolvidas por grandes empresas de tecnologia, que fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho.

Essas companhias por trás desse novo modelo de trabalho contam com forte investimento de capital financeiro ao redor do mundo, conforme constatado pela Organização Internacional do Trabalho (ORGANIZAÇÃO, 2021) em estudo recentemente publicado. Isso demonstra que essa mudança nas relações de trabalho é inevitável e irreversível. Ainda, pode-se dizer que, com a eclosão da pandemia do novo coronavírus (covid-19), houve uma expansão dessas novas formas de trabalhar, em virtude da aceleração do uso de tecnologias digitais pela população em geral e em razão da profunda crise econômica gerada por essa doença.

Nesse sentido, é importante salientar, desde já, que tal fenômeno não se limita apenas às relações de trabalho envolvendo a empresa Uber. Essa nova tendência aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços locais sob demanda por meio da utilização de plataformas digitais, os chamados aplicativos (*apps*). Esses profissionais fazem uso de seus *smartphones* para acessar determinado aplicativo e aguardar os chamados de clientes, a fim de prestarem seus serviços. Conforme demonstra o documentário “GIG: a Uberização do

Trabalho”, essa nova dinâmica laboral não se limita aos motoristas e *motoboys* entregadores de comida, pois são retratados diaristas, professores e até goleiros de futebol trabalhando por meio de plataformas digitais.

Embora seja inegável que essa nova forma de trabalhar tem criado oportunidades de trabalho para muitas pessoas que estavam desempregadas, proporcionando um importante meio de obtenção de renda, o fato é que esses trabalhadores que laboram por meio dos *apps* têm enfrentado a precarização das condições laborais. Até o presente momento, no Brasil, os trabalhadores que utilizam de aplicativos para laborar se encontram à margem da legislação protetora de trabalho, sem garantia de remuneração mínima, nem estipulação de limite máximo de jornada. Eles executam seus ofícios informalmente sob demanda (*just in time*), sendo pagos apenas pelas tarefas efetivamente realizadas. Esses trabalhadores não recebem nenhum valor quanto ao tempo em que estão à disposição, aguardando os chamados de serviço.

Tampouco há observância de normas relativas à saúde, segurança e higiene no trabalho, em que pese as principais atividades laborais uberizadas apresentem elevado risco ocupacional. Neste período pandêmico, por exemplo, considerando que esses trabalhadores ganham apenas por tarefa efetivamente realizada, seja uma corrida ou uma entrega, e que em regra não contam com seguro saúde ou acesso ao auxílio-doença, eles não têm a possibilidade de parar de trabalhar e se autoisolar, ainda que os sintomas provocados pela covid-19 apareçam. Como se vê, essa condição laboral precária é extremamente prejudicial não apenas ao trabalhador, mas a toda sociedade.

Em síntese, pode-se dizer que os trabalhadores uberizados assumem todos os riscos da atividade desempenhada, pois não há proteção contra infortúnios. Ainda, relevante mencionar que esses profissionais têm de providenciar os meios de trabalho por conta própria, por exemplo a compra ou o aluguel do carro, da moto ou da bicicleta.

O que as empresas responsáveis pela criação dessas plataformas digitais alegam é que esses profissionais seriam empreendedores autônomos, trabalhando onde, quando e quanto quiserem. Elas sustentam que são meras empresas de tecnologia de informação que intermedeiam o processo de aproximação entre consumidores e pessoas que fazem uso dos aplicativos para trabalhar.

Diante desse cenário, os trabalhadores uberizados têm reivindicado melhores condições de trabalho, com o reconhecimento de direitos trabalhistas básicos. Aqui, no Brasil, ocorreu, em 2020, o chamado breque dos *apps*, que se tratou de uma paralisação movida por entregadores de comida. Buscavam esses trabalhadores, com a referida paralisação, entre outras medidas, o aumento no valor mínimo da corrida, a concessão de seguro contra roubo e acidente

e licenças para entregadores infectados na pandemia, o fim dos bloqueios indevidos e a distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Nessa linha, verifica-se que, em diversas partes do mundo, os prestadores de serviços locais por aplicativo já conquistaram direitos trabalhistas. No Reino Unido, por exemplo, a empresa Uber, após perder batalha judicial na Suprema Corte britânica, teve de conceder direitos laborais, tais como, salário mínimo e férias, a todos os seus motoristas.

Contudo, de uma parte, observa-se que, no Brasil, até o presente momento, não houve o reconhecimento expresso e definitivo de direitos trabalhistas a esses trabalhadores uberizados. Pelo contrário, a Lei nº 13.640 (BRASIL, 2018), editada para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, não trata da natureza da relação de trabalho entre os motoristas e as plataformas digitais, nem prevê a concessão de proteção trabalhista. Ainda, observa-se que, nas diversas vezes em que foi provocado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou o reconhecimento de relação clássica de emprego em reclamações trabalhistas movidas por motoristas contra a empresa Uber.

De outra parte, verifica-se que tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei buscando assegurar um mínimo de proteção trabalhista a esses profissionais que atuam por meio de plataformas digitais. Nesse sentido, convém destacar o Projeto de Lei (PL) nº 4.172 (BRASIL, 2020a), apresentado pelo deputado federal Henrique Fontana na Câmara dos Deputados, cujo entendimento é de que as mudanças tecnológicas criaram um novo tipo de relação de trabalho, que é esse trabalho uberizado. O referido deputado propõe a criação de um novo contrato de trabalho, diverso do constante na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), mas que garanta um conjunto de direitos de proteção a esses trabalhadores, tendo como base o artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ocorre que o projeto de lei referido anteriormente, assim como os demais que tratam do assunto, está longe de ser colocado em votação, pois se encontra em apreciação nas comissões da casa legislativa.

Assim, diante desse cenário de incerteza jurídica, o presente artigo busca compreender o fenômeno da uberização laboral, investigando suas origens, principais características e, principalmente, possíveis formas de proteção que podem ser adotadas pelo Direito do Trabalho brasileiro para promover trabalho decente aos trabalhadores uberizados.

Indaga-se que tipo de relação de trabalho é esta criada pelo fenômeno da uberização. É possível enquadrá-lo sob a ótica da relação de emprego, estendendo aos trabalhadores por aplicativo os mesmos direitos dos empregados da CLT? Ou pode-se considerar que as inovações tecnológicas

criaram uma relação laboral própria? Qual seria o tipo de tutela cabível por parte do Direito do Trabalho brasileiro? Quais os direitos trabalhistas mínimos que devem ser reconhecidos a essa nova classe de trabalhadores?

## **2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO LABORAL**

Para tratar do fenômeno da uberização laboral, passa-se à análise da sua origem e delimitação conceitual e, após, serão abordadas as características do trabalho uberizado.

### **2.1 Origem. Delimitação conceitual**

Para entender a origem do fenômeno da uberização laboral, é necessário compreender, conforme ensinamento de Maurício Godinho Delgado (2016), que, desde o final do século XX, o Direito do Trabalho vive uma fase conhecida como crise e transição. Esse período decorre do fato de que, em 1973, houve uma grande crise econômica mundial, conhecida como crise do petróleo. Tal crise abalou o sistema econômico mundial, produzindo inflação, aumento da concorrência empresarial e desemprego. Passou-se a questionar, a partir daí, o modelo de Estado de Bem-Estar Social, provedor de políticas sociais. Tal contexto desencadeou a hegemonia de um pensamento desregulatório ou neoliberal que teve início na Inglaterra, Estados Unidos e Alemanha, por meio dos governos de Margaret Thatcher, Ronald Reagan e Helmut Kohl (PORTO, 2009). Nessa linha, observa-se a seguinte explicação:

As últimas décadas do século XX encaminham uma desconstrução progressiva daquela virtuosidade do postulado que associou produção em massa a consumo em massa nesses modelos do capitalismo industrial. Fatores como as crises do petróleo da década de 1970, a diminuição das margens de lucro, a retração do consumo, o crescimento da especulação financeira, a emergência de cartilhas e lideranças políticas a reavivar um liberalismo privatista e a crise do Estado de Bem-Estar Social são recorrentemente apontados como elementos macroscópicos na mudança dos esquemas produtivos do capitalismo industrial, a afetar fortemente o mundo do trabalho. Com isso, tudo que havia de concentrado e verticalizado cede passo à desconcentração e ao enxugamento, não só da fábrica, mas das estruturas institucionais como um todo (NICOLI, 2016, p. 53).

Ainda, segundo Gabriela Neves Delgado (2015), o pensamento neoliberal enxerga o Direito do Trabalho como um obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do preço da força de trabalho, devendo, portanto, ser reformulado.

Nessa linha, conforme a referida jurista, as empresas, em sintonia com o novo modelo de Estado neoliberal, passaram a adotar medidas para reduzir seus custos e continuar lucrando. Uma dessas medidas foi a descentralização das atividades econômicas empresariais, por meio da qual o processo produtivo foi terceirizado para outras empresas, ultrapassando fronteiras regionais e nacionais. Outra medida foi a adoção de inovações tecnológicas nos campos da robótica, da microeletrônica e da microinformática para aumentar a produtividade e fazer frente à concorrência.

Todas essas mudanças socioeconômicas descritas provocaram transformações no mundo do trabalho, impactando negativamente o modelo hegemônico de relação de trabalho empreendido pelo capitalismo industrial até então, qual seja, a relação de emprego padrão. Essa relação correspondia ao trabalho prestado pelo operário dentro da própria fábrica, sob a vigilância e controle do patrão e de seus prepostos, com o cumprimento de horário rígido e fixo de trabalho (PORTO, 2009). A partir do final do século XX, todavia, verifica-se o uso cada vez mais recorrente, por parte das empresas, de formas distintas de realização do trabalho, as quais, no geral, são caracterizadas pela precarização, flexibilização e informalização.

Além disso, conforme Zipperer (2019), na virada para o século XXI, as companhias se veem inseridas em um mercado internacional e globalizado, num cenário econômico bem distinto do passado. É fruto de todo esse novo contexto o surgimento do labor executado de forma digital. Nesse sentido, Mark Graham e Mohammad Amir Anwar explicam que há dois momentos significativos na história do trabalho digital (2018). A primeira onda do trabalho digital ocorreu nos anos 1980, quando grandes empresas passaram a terceirizar atividades que não eram as principais em seus negócios para locais que pagavam baixos salários. A Índia, por exemplo, era, nos anos 1990, a casa de milhões de trabalhadores que realizavam serviços para companhias ocidentais.

Já o segundo momento do trabalho digital apareceu recentemente em função da utilização de computadores e internet em larga escala, que reduziram drasticamente os custos de produção. Ao contrário da primeira onda, que implicava a terceirização entre diferentes empresas, hoje as plataformas de trabalho digital podem conectar diretamente grandes companhias, pequenos negócios e clientes com trabalhadores em qualquer lugar do mundo.

Logo, observa-se que hoje estamos vivenciando essa segunda onda do trabalho digital, que envolve o labor realizado por meio de plataformas digitais. Nessa linha, verifica-se que Clarissa Ribeiro Schinestsck conceitua as plataformas digitais da seguinte forma:

As plataformas digitais apresentam-se como detentoras de mecanismos tecnológicos aptos a conectar oferta e demanda

de um bem ou serviço por meio de uma rede, alcançando um enorme contingente de pessoas. Esse modelo de negócio está assentado em dois eixos fundamentais: os algoritmos e os dados. As plataformas são alimentadas por dados e organizadas por meio de algoritmos. Assim, as empresas gerenciam e controlam todo o trabalho executado a partir de dados dos consumidores e dos trabalhadores (SCHINESTOCK, 2020, p. 80).

Observa-se, desse modo, que as plataformas digitais são ferramentas desenvolvidas para combinar oferta e demanda de um bem ou serviço. Para desenvolver tal papel, segundo Zipperer (2019), tal tecnologia precisa se valer de uma multidão de trabalhadores disponíveis a todo instante, mantendo concorrência satisfatória e preços baixos. Ainda, a plataforma digital utiliza mecanismos de reputação digital (pontos, estrelas etc.) para selecionar os profissionais e garantir um controle de desempenho eficaz.

Além disso, outra característica relevante das plataformas digitais é que elas fazem uso de dados e algoritmos para gerenciar a força de trabalho. Quanto aos dados, constata-se que, de acordo com a OIT (2021), estes são coletados pelas próprias companhias com base no trabalho desenvolvido pelos trabalhadores. Tais dados são usados para fins de planejamento, aceleração de tomada de decisões, maximização de performances e melhora do controle algorítmico. Já os algoritmos são utilizados para possibilitar o encontro entre trabalhadores e consumidores, distribuir atividades, fixar preços, avaliar a performance de trabalho, realizar ranqueamento/classificação dos trabalhadores, bem como proceder com pagamentos.

Por fim, observa-se que o trabalho digital realizado por meio de plataformas digitais pode ser dividido em duas grandes categorias, o *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos (DE STEFANO, 2016). O primeiro termo envolve os trabalhadores que desenvolvem uma série de atividades de forma *online*, tais como, serviços de tradução, desenvolvimento de *softwares* e programação competitiva. Nesse caso, o trabalho pode ser executado em qualquer parte do mundo. Exemplo de uma plataforma na qual é realizado o serviço *crowdwork* é a Amazon Mechanical Turk.

Já o trabalho digital executado sob demanda via aplicativos é uma forma de trabalho na qual ocorre a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte, limpeza e entrega de alimentos, as quais, todavia, são realizadas por meio de aplicativos. Aqui, as tarefas são executadas em um local físico específico, demandando que o trabalhador esteja no local e tempo certo. São os casos dos trabalhadores que atuam em favor das empresas Uber, Cabify, Ifood, Rappi etc.

De forma semelhante é a classificação indicada pela OIT (2021) que divide o trabalho digital efetuado por meio de plataformas digitais em *online*

*web-based platforms* and *location-based platforms*, sendo que o primeiro termo encontra correspondência com o *crowdwork*, enquanto a segunda expressão se alinha ao trabalho realizado sob demanda via aplicativos. Nesse sentido, cabe registrar que é esse trabalho realizado de forma local sob demanda via aplicativos (*location-based platforms*) que se considera dizer respeito ao fenômeno da uberização laboral, tendo em vista o modelo de trabalho desenvolvido na plataforma Uber e empresas similares.

## 2.2 Características do trabalho uberizado

Esclarecido o contexto do surgimento do fenômeno da uberização laboral e delimitado o seu conceito, passa-se à análise das características dessa nova forma de realização de trabalho. O que tem sido constatado é que o trabalho uberizado corresponde a um trabalho informal, flexível e precário (ANTUNES, 2020). Isso porque as organizações por trás dos aplicativos se apresentam como meras empresas de tecnologia, intermediárias entre consumidores e prestadores de serviço. Observa-se que o argumento utilizado por essas empresas é que os trabalhadores realizam suas atividades quando, como e onde quiserem.

Em decorrência do discurso levantado por parte dessas companhias, observa-se que os trabalhadores uberizados ficam sem a garantia de renda mínima a ser auferida e limitação da jornada a ser desempenhada. Sequer os direitos atinentes à saúde, segurança e higiene do trabalhador são reconhecidos. Ainda, tem-se que são os prestadores de serviços que têm de providenciar os meios para realização do labor, comprando ou tomando emprestados equipamentos, veículos e *smartphones*, bem como assumindo os custos da manutenção desses bens. Verifica-se, assim, que a uberização laboral transfere ao trabalhador os riscos e custos de sua própria produção (ABÍLIO, 2020a).

Nessa linha, constata-se que tem sido contestado o argumento trazido pelas empresas de tecnologia de que seriam meras intermediárias da oferta e da demanda e que os trabalhadores seriam apenas seus parceiros, atuando com completa autonomia. Convém destacar, primeiramente, que, segundo Zipperer (2019), não existe no direito brasileiro uma definição jurídica clara e inequívoca a respeito do conceito de trabalhador autônomo, sendo que a autonomia seria caracterizada pela exclusão daquilo que se caracteriza como empregado, ou seja, que não preencha os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Para o referido autor, o trabalho autônomo requer a presença de duas características: propriedade e organização. Portanto, atua com autonomia o trabalhador que, além de ser proprietário dos meios necessários à sua atividade, organiza e dirige a sua produção, trabalhando por conta própria. Ocorre que, conforme o mencionado jurista, não é de trabalho autônomo que se trata o trabalho uberizado:



Esta nova forma de intermediação de serviços também não se enquadra na concepção técnica clássica de trabalho autônomo, este considerado aquele que organiza o próprio empreendimento correndo o risco de apresentar lucro ou prejuízo. Ao mesmo tempo que o trabalhador intermedeia o seu trabalho através da plataforma pelo tempo que quiser sendo responsável pelo tamanho do seu ganho mensal, não há critério de exclusividade estando livre o trabalhador para dividir sua prestação entre diversas plataformas, inclusive de forma concomitante. O risco, portanto, é mitigado. Ademais, é inegável que a plataforma acaba por ter proveito econômico a partir do trabalho do autor (ZIPPERER, 2019, p. 244-245).

No mesmo sentido, Ludmila Costhek Abílio (2020a) aponta que essas organizações têm os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, o gerenciamento, a produtividade, o acesso e desligamento das plataformas, além de definirem o preço do trabalho dos seus “parceiros”. Já Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) defendem que a ideia de liberdade e flexibilidade propagada por essas empresas não passa de um discurso para possibilitar a transferência de riscos a fim de aumentar o controle sobre os trabalhadores.

Conforme estudo realizado pela OIT (2021), as empresas de tecnologia alegam que há autonomia e flexibilidade no trabalho uberizado em virtude do fato de que o próprio trabalhador pode escolher as horas de trabalho e definir as pausas, assim como ele tem a possibilidade de não aceitar certos chamados no aplicativo. Ocorre que o sistema de avaliações a que os trabalhadores são submetidos (na empresa Uber, por exemplo, são classificados por meio de estrelas), assim como o aumento do preço das tarifas estipulado pelo algoritmo, acabam por limitar essa autonomia tão propagada por essas companhias. Com efeito, na prática, se o trabalhador recusar ou cancelar um chamado, ele sofrerá fortes repercussões negativas. A nota dele na plataforma cairá e isso implicará redução do número de chamados para trabalhar, perda de bônus, punições financeiras e até desativação permanente da sua conta no *app*. Já em relação às tarifas, como o algoritmo aumenta o preço do serviço em determinados horários e em certas zonas da cidade, isso faz com que o trabalhador uberizado tenha que laborar nesses locais e em horários específicos.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) apontam, após análise de termos de condições de uso de plataformas digitais, consulta a autos de infração e processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares de trabalhadores analisadas, que as empresas de tecnologia empregam ao menos onze medidas explícitas para controlar os trabalhadores:

- 1) Determinam quem pode trabalhar. O fato de plataformas e aplicativos colocarem níveis variados de exigência na

admissão não muda a realidade de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e seus interesses (estratégias). [...]

2) Delimitam o que será feito: uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados por plataformas e aplicativos.

3) 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 a decisão de alocação que a empresa realiza.

4) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.

5) Determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para realização de traduções, projetos e demais atividades.

6) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável-chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento dos/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 etc.), os quais permitem direcionar a força de trabalho segundo a demanda em todos os momentos. [...]

7) Determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a entregadores/as acessar o site Reclame Aqui, redes sociais ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

8) 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. [...]

9) Pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a ser cumpridos pelos entregadores/as para incitar que trabalhem por mais tempo.

10) Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los/as sem poder exercer suas

atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

11) Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020c, p.67 e 68).

Mais relevante, explicam Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020c) que as plataformas digitais se valem do pagamento de baixas remunerações como um meio de impor a realização de longas jornadas, já que quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo e pagar os custos de compra ou aluguel dos meios de trabalho. Nessa linha, observa-se que a OIT (2021) constatou, após pesquisa realizada em diversos países, nos anos de 2019 e 2020, com trabalhadores de aplicativo, que 28% dos motoristas entrevistados trabalhavam mais de 12 horas por dia, enquanto mais da metade dos entregadores de comida que responderam ao levantamento feito laboravam por mais de 10 horas em três ou mais dias na semana.

Finalmente, Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante (2020d), analisando o caso dos motoristas da empresa Uber que laboram no Brasil, constatam que a Uber impõe unilateralmente as taxas que recebe de cada viagem, as quais oscilam por cidade, período do ano etc. Ainda, o comportamento dos motoristas deve seguir as diretrizes da empresa, relacionadas ao cliente ou às condições do carro. Da mesma forma, todos os pagamentos são feitos diretamente à Uber, assim como os motoristas não podem organizar viagens diretamente com os clientes, recusar animais, levar outras pessoas no veículo, executar outros serviços enquanto estiverem com passageiros, compartilhar o carro para usar seu registro Uber, ou solicitar informações particulares aos passageiros, entre vários outros requisitos que devem ser cumpridos no processo de trabalho. Assim, concluem os professores que, embora tratado como uma empresa, o motorista não pode fazer uso de sua propriedade da forma como melhor lhe convém.

### **3 FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR UBERIZADO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Apontadas as principais características acerca da uberização laboral, passa-se a analisar, por fim, como essa nova forma de realização de trabalho pode ser tutelada pelo Direito do Trabalho brasileiro, a fim de que sejam asseguradas condições laborais decentes aos trabalhadores uberizados. Conforme leciona Pedro Augusto Gravata Nicoli (2016), há três caminhos que podem ser adotados para que seja concedida a proteção trabalhista. O primeiro

se dá com a universalização ou expansão da relação de emprego padrão, com revisita aos seus pressupostos. O segundo modelo ocorre a criação de novos gêneros de proteção, por meio de atividade legislativa. Já o terceiro se realiza com a observância de um sistema de proteção ao trabalho e à sociabilidade de maneira ampla, para além do emprego. Passa-se a analisar os modelos de proteção propostos pelo referido jurista.

### **3.1 A universalização ou expansão da relação de emprego padrão**

Quanto ao primeiro caminho de proteção trabalhista referido, que trata da universalização ou expansão do modelo de emprego padrão, é preciso lembrar o conceito de relação empregatícia. Segundo Maurício Godinho Delgado (2016), a prestação de trabalho a outrem que se caracteriza como relação de emprego é a que reúne, de forma concomitante, cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, e subordinação jurídica ao tomador dos serviços. Tais elementos ou requisitos se encontram previstos no *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo que a ausência de qualquer um desses critérios descaracteriza esse tipo de relação de trabalho específica.

Nesse sentido, o que essa primeira forma de proteção laboral propõe é que as novas relações de trabalho, como o caso do trabalho uberizado, podem ser tuteladas pelo Direito do Trabalho mediante enquadramento no conceito de relação de emprego, estendendo aos trabalhadores por aplicativo os mesmos direitos dos empregados da CLT. Isso se dá a partir de uma releitura dos elementos da relação empregatícia padrão, notadamente considerando o potencial expansivo do requisito da subordinação jurídica (NICOLI, 2016).

Nessa linha, é relevante destacar que a subordinação jurídica é o elemento essencial para diferenciar a relação de emprego das mais diversas formas de contratação de trabalho no mundo contemporâneo, como a relação de trabalho autônoma. Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 32) aponta que a subordinação “[...] é o traço definidor da relação de emprego, a sua pedra de toque”. Já Gabriela Neves Delgado (2015, p. 170) explica que, “[...] ao longo da trajetória do sistema capitalista, o que se percebe é que a subordinação jurídica vem operando sob diversas formas, em consonância com os modelos de produção vigentes”.

Nessa linha, Lorena Vasconcelos Porto (2009) defende a necessidade de expandir e universalizar o conceito de subordinação, a fim de que o Direito do Trabalho cumpra a sua finalidade e a missão essencial da proteção dos obreiros hipossuficientes. Ela explica que, na época do surgimento do Direito do Trabalho, o trabalhador operava dentro da fábrica, estando submetido à disciplina e organização hierárquica rígidas, sem a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. A subordinação denominada de

clássica ou tradicional foi desenvolvida a partir desse cenário, correspondendo à existência de ordens ou comandos emitidos pelo patrão de forma constante e intensa, ao cumprimento de horário rígido e fixo de trabalho, bem como à prestação laboral nos próprios locais da empresa.

Contudo, a mencionada professora esclarece que, com as grandes transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir do final do século XX, as quais foram mencionadas anteriormente, a adoção do critério da subordinação jurídica, na sua versão clássica, passou a ser incapaz de abranger todos os trabalhadores que necessitam da proteção trabalhista. Ela refere, de uma parte, que os novos modelos de organização empresarial, com a incorporação das inovações tecnológicas, criaram relações de trabalho diversas, com uma margem de liberdade muito maior, que demandaram a necessidade de reinterpretar o conceito de subordinação jurídica. Cita-se, a título de exemplo, as relações de trabalho em domicílio (teletrabalho) ou envolvendo trabalhadores intelectuais. De outra parte, a jurista em questão salienta que, com as mudanças implementadas, o controle da empresa sobre o empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não é mais exercida a vigilância sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado, mediante observância de diretrizes gerais.

Assim, a autora referida destaca o conceito de subordinação objetiva, que diz respeito à integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa. Para caracterização de tal subordinação, basta que as tarefas exercidas pelo empregado se integrem e se incorporem na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços. Portanto, a subordinação objetiva é um conceito mais amplo, capaz de alcançar situações não abrangidas pela noção tradicional ou clássica.

Por fim, Lorena Vasconcelos Porto propõe o conceito de subordinação integrativa, por meio da conjugação da noção de subordinação objetiva com critérios que excluem a presença de qualquer autonomia:

[...] faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009, p. 253).

### **3.2 A criação de novos gêneros de proteção**

Já o segundo modelo de proteção trabalhista é o que propõe a criação de novos gêneros de proteção. Segundo Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2016,

p.128), “[...] é aquele através do qual se pretendeu estender a proteção por meio de outras plataformas normativas, moduladas, normalmente, com a previsão da incidência de algumas das garantias tradicionais do emprego”. De acordo com tal corrente, as novas relações de trabalho, como o caso da relação de trabalho uberizada, configuram novos gêneros de trabalho que não se comunicam e são diversos da relação de emprego padrão.

Nessa linha, Zipperer (2019) defende, inspirado na doutrina italiana da parassubordinação, que o trabalho intermediado via plataformas digitais representa um gênero intermediário, o qual denomina de trabalho coordenado, por não se enquadrar na divisão binária de trabalho subordinado ou autônomo. Segundo ele, a CLT (BRASIL, 1943) tem como base o trabalho industrial vigente até a última década do século XX. Assim, de uma parte, tal legislação não seria capaz de oferecer resposta satisfatória para a proteção de trabalhadores coordenados digitalmente que possuem um nível de autonomia inconciliável com a caracterização da subordinação plena. De outra parte, o referido autor menciona que o trabalho autônomo não fornece proteção significativa à relação de trabalho.

Logo, Zipperer (2019) propõe a criação de uma figura terciária de trabalho coordenado digital, que receba um grau de proteção social diferenciado. Ele alerta, todavia, que o fato de enxergar o trabalho digital intermediado por plataformas digitais como uma nova relação de trabalho híbrida de modo algum indica o reconhecimento que esse trabalhador não deva usufruir da tutela do Direito do Trabalho. A título de exemplo, o mencionado jurista diz que é extremamente necessário regulamentar o direito reputacional digital dos trabalhadores uberizados que decorre do sistema de avaliações das plataformas digitais. Assim, esses profissionais teriam reconhecido o direito à portabilidade das avaliações e classificações que recebem dos clientes.

### **3.3 O sistema de proteção ao trabalho para além do emprego**

Por fim, o último caminho de proteção laboral que pode ser adotado propõe a observância de um sistema de proteção ao trabalho e à sociabilidade de maneira ampla, para além do emprego. Segundo esse entendimento, baseado no relatório denominado “Para além do emprego: transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, coordenado por Alain Supiot a pedido da Comissão Europeia, no final da década de 1990, o Direito do Trabalho deveria ser percebido como um direito de todas as relações de trabalho, ampliando o campo de sua aplicação para abranger todas as formas de contrato de trabalho para outrem, e não somente o empregado subordinado (NICOLI, 2016).

Nesse sentido, Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2016) defende a aplicabilidade das Convenções da OIT a todas as relações de trabalho em sentido amplo, conferindo tutela social aos trabalhadores de forma universal. O

referido professor menciona que a Convenção n° 111 prevê o princípio da não discriminação em matéria de trabalho, dispondo que é obrigação dos Estados-Membros da OIT promover igualdade de oportunidade e tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido. Nessa linha, Pedro Augusto Gravatá Nicoli advoga que:

[...] a relação de emprego e seus pressupostos, portanto, não devem servir de condutores para a permanência da discriminação daqueles que, por escolha ou especialmente pela necessidade, trabalham em esquemas de maior precariedade (NICOLI, 2016, p. 126).

Da mesma forma, Gabriela Neves Delgado (2015) leciona que ao menos os direitos fundamentais indisponíveis sejam assegurados a todo e qualquer trabalhador. A doutrinadora argumenta que o valor da dignidade humana está intrinsecamente ligado à existência de condições mínimas de trabalho, como o respeito à integridade física e moral do trabalhador e a garantia de contraprestação pecuniária mínima. Nesse sentido, a professora em questão explica que, no caso brasileiro, os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta são aqueles estabelecidos nas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, os direitos constitucionais trabalhistas previstos no artigo 7° da CF, bem como os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho previstos nas normas infraconstitucionais, como, por exemplo, na CLT.

Sinala-se que, ao contrário da segunda corrente, este último posicionamento não propõe a criação de um novo gênero de trabalho intermediário. Na realidade, esta última corrente preocupa-se em defender que, além da relação empregatícia, as demais relações de trabalho, inclusive as verdadeiramente autônomas, também merecem ser objeto de proteção com a garantia ao menos dos direitos trabalhistas fundamentais.

Nessa linha, Gabriela Neves Delgado (2015) salienta que a universalização dos direitos trabalhistas deve ser estendida a cada trabalhador conforme a possibilidade da própria estrutura de trabalho estabelecida. Ela elucida que as relações de trabalho mais complexas, como a relação de emprego, continuarão protegidas com toda a proteção já prevista e as de menor grau de complexidade com a garantia de que sejam observados, pelo menos, os direitos trabalhistas fundamentais. A doutrinadora em questão refere que:

O critério de regência normativa do trabalho avulso pode ser inspirador, de certo modo, do critério de aplicação do Direito do Trabalho a trabalhadores exclusivamente autônomos ou eventuais. Sabe-se que o Órgão Gestor de Mão de Obra

realiza os pagamentos mensais ao trabalhador avulso, proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, pagando-lhe as verbas imperativas, além de realizar os recolhimentos legais. Ora, basta que se fixe mensalmente, por norma jurídica, o valor mínimo-hora do trabalho humano no Brasil, relativamente a trabalhadores não empregados autônomos e eventuais. Nesse valor mínimo-hora, já estarão englobadas todas as vantagens que a ordem jurídica considere necessárias ao patamar do trabalho digno. Em consequência, será inválido o pagamento por trabalho humano inferior a esse patamar legal (Delgado, 2015, p. 194).

Logo, segundo o raciocínio proposto por esta terceira maneira de proteção laboral, o trabalho uberizado, como labor humano que é, deve ser objeto de proteção por meio da garantia de direitos trabalhistas fundamentais, independentemente do reconhecimento de que se trata de uma relação de emprego padrão ou de uma categoria intermediária.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou discorrer a respeito da nova tendência do mundo do trabalho conhecida como uberização laboral, explorando suas origens, principais características e possíveis formas de proteção aos trabalhadores uberizados.

Ficou demonstrado que o fenômeno da uberização é fruto das mudanças socioeconômicas ocorridas a partir do final do século XX, as quais impactaram negativamente no modelo hegemônico de relação de trabalho empreendido pelo capitalismo até então, qual seja, a relação de emprego padrão. Surgiram formas distintas de realização do trabalho decorrentes da adoção de novos modelos de organização empresarial, com a incorporação de inovações tecnológicas. Nesse sentido, observou-se que o trabalho uberizado é um tipo de trabalho digital executado sob demanda e de forma local por meio da utilização de plataformas digitais.

Além disso, constatou-se que tal trabalho se desenvolve de forma informal, flexível e precária, porque as empresas de tecnologia consideram os profissionais uberizados como empreendedores autônomos. Elas sustentam que são meras empresas de tecnologia que realizam o processo de intermediação entre clientes e prestadores de serviço. Todavia, ficou demonstrado neste artigo que, na realidade, o trabalho uberizado é altamente controlado por parte dessas companhias, por meio do uso de dados, algoritmos e diretrizes gerais.

Outrossim, foram analisados três caminhos que podem ser adotados para que seja concedida a proteção trabalhista. O primeiro se dá com a



universalização ou expansão da relação de emprego, com revisita aos seus pressupostos, notadamente considerando o potencial expansivo do requisito da subordinação jurídica. O segundo ocorre com a criação de novos gêneros de proteção. Já o terceiro se realiza com a observância de um sistema de proteção para além do emprego, segundo o qual o Direito do Trabalho deveria ser percebido como um direito de todas as relações de trabalho, e não somente do empregado subordinado.

O fato é que o trabalho uberizado, caracterizado pela precariedade, demanda proteção urgente por parte do Direito do Trabalho brasileiro, sob pena de vivenciarmos uma espécie de escravidão digital. Cabe recordar que esse ramo jurídico especializado nasceu justamente para combater a superexploração capitalista, assegurando condições laborais justas e adequadas aos operários na época da Revolução Industrial. Assim, deve o Direito do Trabalho entrar em cena novamente, a fim de trazer dignidade e trabalho decente às novas relações de trabalho do século XXI.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.172, de 12 de agosto de 2020a**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Autor: Henrique Fontana - PT/RS e outros. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2020]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República [2021]. 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 set. 2021.

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. Rio de Janeiro: Presidência da República [2021]. 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: 29 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista**. Brasília: DF, Tribunal Superior do Trabalho, 2020b. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uber-quinta-turma-afasta-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-de-motorista). Acesso em: 14 set. 2021.

CONSULTOR JURÍDICO. TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. **Revista Consultor Jurídico**, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>. Acesso em: 09 set. 2021.

DE STEFANO, Valerio, The Rise of 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labour Law & Policy Journal**, A publicar, Bocconi Legal Studies Research Paper No. 2682602, 28 out. 2015. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2682602>. Acesso em: 17 set. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020c.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020d.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir, Digital Labour. In: J. Ash, R. Kitchin; A. Leszczynski; Labour, in Ash, Kitchin and Leszczynski (eds) **'Digital Geographies'**. Sage: London, 2018. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2991099>. Acesso em: 15 set. 2021.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

ONG REPÓRTER BRASIL. GIG - A Uberização do Trabalho. Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/gig/>. Acesso em: 17 maio 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf). Acesso em: 17 set. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RUSSON, Mary-Ann. Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules". **BBC News**, London, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-56123668>. Acesso em: 13 maio 2021.

SCHINESTSCCK, C. R. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020e.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.