

DA INOVAÇÃO À PRECARIZAÇÃO: A RELAÇÃO DE TRABALHO SOB O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Gabriel Geron¹

Resumo

O estudo tem como objetivo problematizar a questão da precarização provocada pelo advento desse novo modelo de trabalho via plataformas digitais, apontando os riscos sociais que emergem dessa relação, bem como indicar possíveis formas de regulamentação.

Palavras-chave: precarização, plataforma digital, trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Desde a crise do petróleo de 1973, o capitalismo iniciou um processo de reestruturação produtiva. A hegemonia financeira, a expansão tecnológica e o ideário neoliberal formaram a base para um profundo processo de mudança na economia, pautado pelo incremento exponencial da margem de lucro (ANTUNES, 2020).

Nesse sentido, observa-se que setores da atividade produtiva, bem como as formas de trabalho, passaram por profundas transformações. Um bom exemplo é a redução significativa dos postos de trabalho ante o advento de novas tecnologias. Como reverter esse quadro? Para alguns a solução seria a qualificação profissional, para outros restaria a informalidade.

Aproveitando-se desse processo de reconfiguração, surge a figura de nome amigável e com objetivos um tanto altruísticos: a Economia Compartilhada. Ocorre que nada que possa ser rentável escapa aos olhos do capitalismo. Em meio a esse cenário, surgem as empresas que operam por meio de plataformas digitais, como a *Uber*, *99 Táxi*, *Ifood*, entre muitas outras nas mais variadas áreas de mercado.

Na prática, essas plataformas passaram a absorver um contingente considerável de trabalhadores em situação de desemprego ou informalidade. É exatamente por isso que não se pode negar um papel positivo a essas empresas de tecnologia, todavia esse fato não deve ocultar os efeitos nocivos que precarizam direitos trabalhistas conquistados a muito custo em décadas de história.

Dessa análise, surge um interessante questionamento: Por que cresce a precarização no Mundo? A quem beneficia o derretimento de direitos trabalhistas? A quem favorece a existência de uma grande massa de trabalhadores desprotegidos e sujeitos à informalidade?

¹ Bacharel em Direito (Centro Universitário La Salle). Niterói, RJ, Brasil.

A partir de tudo que foi exposto, este modesto artigo tem por objetivo problematizar a questão da precarização provocada pelo advento desse novo modelo de trabalho via plataformas digitais, apontando os riscos sociais que emergem dessa relação, bem como indicar possíveis formas de regulamentação. Além disso, cabe registrar que o *a Uber* será a protagonista deste trabalho simplesmente pelo fato de ser uma das maiores e das mais conhecidas empresas desse novo segmento.

2. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A expressão *uberização* do trabalho surge no macroambiente de negócios conhecido como *Gig Economy*. Esse recente neologismo - ligado à empresa *Uber Technologies Inc.* - consolidou-se por não haver sucedâneo que melhor expressasse o referido fenômeno da intermediação de trabalho via plataforma digital.

Mais do que um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, a *uberização* é o processo por meio do qual as plataformas digitais transformam o trabalhador subordinado em uma espécie de empreendedor de si mesmo, modelo esse sustentado pela falsa ideia de autogerenciamento e liberdade. Essa transformação transpassa a lógica da segmentação da produção observada na terceirização de serviços, evidenciando um rígido modelo de flexibilização e informalidade do trabalho, com a eliminação de direitos e proteções, sem deixar de lado o poder conferido às empresas de tecnologia de controlar as etapas de produção (ABÍLIO, 2017).

Poder-se-ia também confundir a prestação de serviço da *Uber* com a de outros aplicativos da chamada economia compartilhada, a exemplo da empresa *AirBnb*. Embora haja algumas semelhanças, há uma característica decisiva que diferencia esses dois segmentos. Nesse sentido, vale rememorar que a *Uber* se caracteriza como plataforma digital do tipo *work on-demand*, modelo de negócio caracterizado pela intermediação fechada de mão de obra. Diga-se fechada, pois os principais aspectos, como preço do serviço, são pautados exclusivamente pela plataforma digital. Ao contrário, na perspectiva da economia compartilhada, as empresas funcionam como aplicativo de anúncio. Cite-se a *AirBnb*, plataforma em que a pessoa anuncia seu imóvel pelo valor desejável e, caso tenha êxito, pagará uma porcentagem à empresa pelo serviço prestado.

Para enriquecer o debate, vale citar os apontamentos feitos por Ana Carolina Paes Leme (2019, p. 50):

Como já referido, no aplicativo *Uber*, os usuários não podem escolher motoristas que mais lhes convêm. Pelo contrário, eles contratam a *Uber* e essa, por sua vez, é quem envia o motorista. Trata-se de prestação de serviços, em que o aplicativo não expõe os diversos serviços oferecidos pelos motoristas, tal como em uma feira, de modo que os usuários escolham e negociem diretamente com eles, como ocorre com o *AirBnb* e os demais aplicativos de anúncio.

Em reforço, destaque-se decisão judicial exarada pelo Tribunal de Milão cujo posicionamento foi no sentido de não reconhecer o serviço prestado pela *Uber* como de compartilhamento de viagens ou de transporte colaborativo. O tribunal italiano entendeu que se trata de transporte privado de passageiros, como o serviço de táxi. O precedente italiano é preciso ao destacar que “só seria economia de compartilhamento se o motorista tivesse uma viagem pré-determinada e o aplicativo o auxiliasse a preencher as vagas de passageiros existentes em seu carro, sem que tivesse que alterar sua rota” (BIANCHI, 2017, p. 38).

O mais interessante é entender como foi a construção do modelo de trabalho *uberizado*, principalmente no que tange às estratégias dissuasórias utilizadas pela plataforma digital que transformaram com extrema velocidade a sociedade do trabalho.

A *Uber*, empresa americana fundada em 2009, no Vale do Silício, usou e ainda usa o *marketing* como principal ferramenta para fornecer às suas atividades um modelo de relação de trabalho distinto daquele tradicional. A referida empresa se lançou no mercado como uma alternativa aparentemente promissora para o velho modelo de trabalho engessado e custoso. Suas propagandas concedem à exploração de mão de obra uma aparência de liberdade e autonomia, atribuindo aos motoristas a responsabilidade pelo desenvolvimento de suas atividades, tanto em relação às externalidades positivas, quanto às negativas.

As propagandas traziam bordões como “Trabalhe com a *Uber* quando quiser”, “Seja seu chefe, dirija seu carro”, “Sem escritório, nem chefe”, “Você pode começar e parar quando quiser” e “Na *Uber*, é você quem manda”, contando sempre com a presença de atores de várias etnias, orientações sexuais, idosos, crianças e pessoas com deficiência. Isso é claro que não é por caso. Criar a imagem de uma empresa *friendly*, preocupada com questões ambientais e sociais, como, por exemplo, o combate à poluição e a luta por igualdade e contra o preconceito, é necessário para se colocar no mercado como um novo paradigma de negócio, cujo principal atrativo é a “liberdade” e a “relação de parceria”, afinal, se você é chefe de si mesmo e, se o resultado de seu trabalho depende única e exclusivamente de você, aparentemente você ditaria as regras. Ocorre que esse ambiente sedutor, em que supostamente não haveria disciplina, esconde uma realidade: o controle da força de trabalho e da extração de seu valor por vias oblíquas (LEME, 2019).

Toda essa retórica e *marketing* agressivos servem para corroborar com o discurso de que a *Uber* é uma empresa “diferente”, cuja missão é colaborar com um mundo melhor e que pode nos livrar de formas ultrapassadas de trabalho. No entanto, verifica-se que toda essa estratégia serve apenas para convencer clientes e motoristas de que estão inseridos em um ambiente inovador. A *Uber*, na verdade, promove uma financeirização do trabalho, o que acaba por criar uma multidão de trabalhadores precarizados, que trabalha a cada dia mais e recebe a cada dia menos.

O discurso positivo que enaltece a liberdade e autonomia é silenciado pela superexploração da mão de obra. Isso porque os custos com a manutenção do carro, do celular, das refeições, somado ao longo tempo improdutivo de espera ou de deslocamento

para a próxima corrida, consomem em grande parte os rendimentos auferidos, fazendo com que os motoristas trabalhem por horas a fio.

Vale mencionar os relatos do ex-coordenador de operações da *Uber* no Brasil prestado ao Ministério Público do Trabalho (MPT): “o aplicativo continha funcionalidades para incentivar os motoristas a ficarem *on-line* por mais tempo, indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada”. Apontou ainda que os motoristas recebiam mensagens por e-mail ou por celular com frases do tipo: “Tem certeza de que vai ficar *off-line*? Você pode ganhar mais X reais se ficar *on-line*”. O ex-empregado, pensando nos riscos provocados pelo excessivo número de horas na direção, chegou a questionar seus superiores sobre a possibilidade de efetivar o controle da jornada, pois de fato já era realizado por meio do GPS. Todavia, a empresa rechaçou tal possibilidade, ao argumento de que efetivar o controle da jornada poderia ensejar a configuração de vínculo trabalhista (LEME, 2019, p. 47).

Outras importantes características do modelo *Uber* que evidenciam o controle sobre a prestação de serviço são os sistemas de taxa de cancelamento e de avaliação por notas.

O sistema de taxa de cancelamento contabiliza a quantidade de corridas recusadas. Caso o número de recusas ultrapasse a taxa de aceitação mínima, o motorista poderá ser suspenso ou até mesmo desligado da plataforma, sem direito à defesa. Segundo informação prestada pelo referido ex-coordenador de operação nacional “a taxa de aceitação mínima era de 80% dos pedidos. Afirmou ainda que “o setor de *marketing* monitorava as horas *on-line* de todos os motoristas e a quantidade de pedidos de clientes atendidos”(LEME, 2019, p. 46).

Se já não bastasse a interferência no número de corridas aceitas ou canceladas, a *Uber* coloca-se ainda mais em posição de hierarquia, na medida em que usa o sistema de avaliação por notas para avaliar a performance dos motoristas e aplicar penalidades, que variam de leves suspensões até mesmo ao banimento do sistema. Nesse enfoque, o já citado ex-empregado explicou ao *Parquet* trabalhista que “se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7 tomaria os ganchos (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado e que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente” (LEME, 2019, p. 46).

Como último argumento de reforço à ideia de controle pela empresa *Uber* sobre os motoristas vinculados à sua plataforma, ressalte-se a manipulação tarifária. Os depoimentos prestados revelam que a tarifa dinâmica era manipulada pelo algoritmo da plataforma, sendo o preço máximo e o mínimo determinados não pela regra basilar de procura e demanda, mas sim pelos gerentes de operação e de logística. Isso sobreleva o viés puramente lucrativo por trás das atividades desempenhadas, o que inclusive fortalece a alegação de que a *Uber* não se enquadra no conceito de economia colaborativa (LEME, 2019, p. 49).

Ao se analisar superficialmente a forma de trabalho dos motoristas da *Uber*, seria possível chegar à conclusão de que os trabalhadores estariam desenvolvendo suas atividades como autônomos, uma vez que fica evidenciado uma “certa autonomia”. Todavia, diante das particularidades destacadas, a conclusão mais acertada é a de que a relação de trabalho entre

a plataforma digital e seus motoristas seja subordinada em certa medida, afastando, dessa forma, o caráter autônomo.

3. OS NOVOS PARADIGMAS DA SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

O conceito de subordinação foi desenvolvido no período da Revolução Industrial. Desse quadro surgiu o conceito de subordinação clássica, elemento essencial para a afirmação da relação de emprego.

O conceito clássico de subordinação, circunscrito à figura do operário da indústria, não era capaz de abranger as mudanças no mundo do trabalho. Assim, para que novas figuras pudessem ser também consideradas como subordinadas e tivessem proteção jurídica, seria necessário expandir esse conceito. Com base nisso, foram desenvolvidas várias teorias no sentido de expandir do conceito de subordinação.

Uma primeira teoria seria a da Subordinação Objetiva, caracterizada pela integração do trabalhador à organização empresarial. Por meio dela, se uma determinada atividade for essencial para o desenvolvimento dos objetivos regulares de uma empresa, haverá o indício da presença de subordinação e, por conseguinte, de relação de emprego (GASPAR, 2016).

A fim de dirimir dúvidas, vale esclarecer a diferença entre subordinação clássica e objetiva. A primeira é centrada na figura do trabalhador, analisando se este recebe ordens diretas e pessoais, se está submetido a controle de jornada e se está submetido a sanções. Já a segunda, com o propósito de expandir o conceito de subordinação, ressalta a relação de necessidade entre o trabalho prestado e os fins sociais da empresa.

Há também a figura expansionista da Subordinação Estrutural, capitaneada pelo professor Maurício Godinho Delgado. Segundo o iminente jurista, haveria subordinação e, por conseguinte, relação de emprego, na hipótese de o trabalhador situar-se inserido na dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviço, independentemente de receber ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO *apud* GASPAR, 2016).

Uma outra teoria que merece destaque é a de Subordinação Potencial, defendida por Danilo Gaspar. Por meio dela, “pode-se afirmar que há subordinação, não apenas quando o empregador dirige a prestação dos serviços dando ordens, mas também quando, mesmo não o fazendo, detém a possibilidade de fazê-lo” (PORTO, 2009, p. 72 *apud* GASPAR, 2016, p.197).

Segundo Danilo Gaspar (2016, p. 200), quatros são os requisitos necessários à configuração da Subordinação Potencial:

- I. Ausência de subordinação na dimensão clássica (com recebimento de ordens diretas por parte do tomador de serviços);
- II. Ausência de controle, por parte do prestador de serviços, dos fatores de produção e, portanto, ausência de domínio da atividade econômica;
- III. prestação de serviços por conta alheia, isso é, com recebimento, pelo prestador de serviço, de valor inferior a 50% do resultado econômico do produto do trabalho;

IV. inserção na dinâmica organizacional do tomador.

Importante destacar que em diversos países do mundo vem se adotando um conceito mais amplo de subordinação justamente para reconhecer alguma espécie de proteção para os trabalhadores que passaram a repousar em uma espécie de limbo jurídico.

Percebe-se que todas essas teorias desenvolvidas expandiram consideravelmente o conceito de subordinação ao longo do século XX. Esse período coincidiu com a construção e fortalecimento do Estado de Bem-estar Social, momento no qual o Direito do Trabalho funcionou como ferramenta indispensável para a consecução da igualdade substancial, uma vez que permitiu, por exemplo, melhor distribuição de renda por meio de avanços em políticas sociais.

Entretanto, no final da década de 1970, operou-se um período de grande crise econômica, principalmente nos países capitalistas centrais, promovendo a derrocada do Estado de Bem-estar Social. Nesse cenário, a doutrina liberal ganha fôlego defendendo a ideia de Estado Mínimo, ou seja, o ente estatal deixaria de intervir nas relações privadas, entre elas a relação de trabalho. Como resultado, surge o processo de flexibilização do Direito do Trabalho, relativizando direitos e impactando, conseqüentemente, o conceito de subordinação até então aplicado. Isso porque o conceito de subordinação que vinha se expandindo passou a ser restringido nesse momento histórico, político e social.

Soma-se a esse processo de flexibilização de direitos a reestruturação empresarial proporcionada pelo aperfeiçoamento tecnológico. As inovações no campo da tecnologia fragmentaram as atividades produtivas em unidades menores, produzindo, assim, severas transformações socioeconômicas no mundo do trabalho.

Todas essas transformações implicaram no aumento das relações de trabalho situadas em uma zona grise entre a autonomia e a subordinação. Por isso, no atual momento histórico, busca-se expandir o conceito de subordinação para que essas novas relações de trabalho possam ser devidamente enquadradas no âmbito de proteção do Direito Trabalhista.

Nesse contexto de revolução tecnológica, surge o que os estudiosos chamam de *Gig Economy*, ou economia do bico, um novo modelo caracterizado pela relação de tarefas a partir de plataformas *on-line*.

As relações de trabalho desenvolvidas por meio de plataformas digitais também são pautadas pela presença da subordinação, não aquela de origem clássica e lastreada em ordem pessoal e direta, mas sim uma com nova identidade, cuja regra de comando está inserida no próprio algoritmo do aplicativo. Tal situação revela-se inquestionável, pois é do conhecimento geral que essas novas tecnologias estabelecem metas, criam incentivos e até exercem poder de fato, por meio de aplicação de sanções.

Em que pese exista certa dificuldade para se reconhecer a presença da subordinação clássica no trabalho prestada via plataforma digital, parece, em um primeiro momento, que o conceito que mais se adapta ao citado modelo é o de parassubordinação.

A figura jurídica da parassubordinação surgiu na Itália, mais precisamente na década de 1970, incorporando ao direito o conceito de relação por colaboração, ou seja, aquela que

se concretiza em uma prestação de trabalho continuado, coordenado, prevalentemente pessoal, embora não de caráter subordinado. É interessante destacar que essa nova figura ganha espaço na discussão atualmente sobre as relações de trabalho desenvolvidas por meio de plataformas digitais, por se caracterizar como um modelo intermediário apto a enquadrar essa gigantesca massa de trabalhadores (GASPAR, 2016).

Pragmaticamente, trabalhadores enquadrados no conceito de parassubordinados possuem um feixe menor de direitos trabalhistas, seja em número ou conteúdo, resultando em um menor custo operacional para o tomador de serviços. Não se pode olvidar que, se de um lado há evidente redução do custo operacional, de outro há um acentuado processo de precarização com impactos inclusive em questões de saúde e medicina laboral e, por isso, a teoria padece de algumas críticas (GASPAR, 2016).

Como se pode observar do magistério de Maria Célia Furquim, o que faz a parassubordinação é romper com a concepção binária entre subordinação e autonomia, permitindo a adoção de um novo elemento estruturante que codifica novas relações de trabalho, inclusive aquelas intermediadas via plataforma digital. No entender da ilustre jurista, a parassubordinação fornece fundamentação teórica para uma intervenção legislativa pautada em duas frentes (2015, p. 51):

- I – De estabelecer critérios objetivos para definição dos três modelos, visando à inserção da parassubordinação no nosso ordenamento jurídico;
- II – De inserir a figura do *parassubordinado* no ordenamento jurídico, e a seguir delimitar os direitos inerentes aos trabalhadores de cada uma das distintas relações de trabalho, mesmo que alguns direitos se limitem a garantias compensatórias, de ordem fiscal e previdenciária.

Em consequência disso, a teoria da parassubordinação poderia ser utilizada para ampliar o alcance do Direito do Trabalho brasileiro, servindo como modelo de proteção a determinados trabalhadores, pelo fato de não serem reconhecidos como empregados.

A título de curiosidade, atualmente a figura da “parassubordinação” é prevista em ordenamentos jurídicos de países como Alemanha, Espanha, Itália e Portugal.

4. A PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO

Em meio ao cenário de precarização exposto, a notória insatisfação dos motoristas da *Uber* deu ensejo a manifestações não apenas no Brasil, mas também em outros locais do globo. Em novembro de 2019, após a publicação de um estudo feito pela Universidade de Princeton, motoristas de diversas cidades americanas resolveram interromper o acesso à plataforma por um dia inteiro, a fim de reivindicarem melhores condições salariais. No Brasil, o descontentamento com a plataforma aumenta a cada dia, ao ponto de se tornar frequente a veiculação de notícias pela mídia sobre manifestações e notas de repúdio às atitudes da empresa frente aos motoristas cadastrados (LEME, 2019).

Sobreleva assinalar que até há pouco tempo o trabalho desempenhado pelos motoristas da *Uber* era informal. Recentemente fora publicada a Lei 13.640/2018, primeiro diploma legal brasileiro sobre a matéria do transporte remunerado privado individual de passageiros. A lei reconhece e autoriza a atividade desenvolvida pela *Uber*, no entanto, infelizmente não adentra na temático do trabalho, deixando um vácuo normativo e aumentando a insegurança jurídica.

A insegurança jurídica é um dos piores problemas, se não o pior, tanto para o mercado, que acaba precificando o risco, como para o trabalhador, na medida em que se vê desprovido de qualquer proteção social. De tal modo, ante à persistência do problema do vínculo entre os trabalhadores e a empresa de aplicativo, é necessário e urgente definir qual a melhor roupagem para esse imbróglio jurídico. Isto posto, indaga-se: seria o motorista autônomo ou empregado? Não sendo nenhum nem outro, haveria então possibilidade de se reconhecer uma terceira via no ordenamento jurídico brasileiro?

4.1. DA RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO

A figura do trabalhador autônomo caracteriza-se pelo labor executado por conta própria, pela assunção dos riscos da atividade e pela ausência de subordinação.

Para Alice Monteiro de Barros (2009, p. 221 *apud* FURQUIM, 2015, p. 47):

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem subordinação aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no circuito diretivo e disciplinar de uma organização empresarial.

A fim de elucidar melhor o tema, é apropriado trazer a conceituação feita por Pedro Paulo Teixeira (2015, p. 47 *apud* FURQUIM, 2015, p. 47):

É autônomo o prestador de serviços que independe de um empregador para desenvolver seu mister. Eventualmente pode um trabalhador autônomo prestar serviços a alguém que seja empregador de outros prestadores de serviços, mas tal circunstância não lhe retira a autonomia com que desenvolve sua atividade. Assim, o trabalhador autônomo ajusta os serviços e o preço, mas desenvolve sua atividade sem subordinação a horário, livre da fiscalização dos destinatários de tais serviços e eventualmente com o auxílio de terceiros se lhe convier.

O elemento essencial da relação de trabalho autônomo é justamente a assunção dos riscos do empreendimento, o que constitui a ausência de dependência econômica. Isso faz com que a presença de outros elementos, como, por exemplo, pessoalidade e não eventualidade, não descaracterizem o trabalho autônomo.

Nessa condição, tendo em vista a assunção dos riscos pelo trabalhador autônomo, a tutela estatal revela-se materializada por meio de incentivos fiscais e previdenciários, cite-se como exemplo a Lei do Microempreendedor Individual (Lei Complementar 128/2008).

Por todo exposto, percebe-se que a atividade desempenhada pelo motorista de aplicativo não se coaduna com a tipologia legal fixada para o trabalho autônomo. Uma, porque ao motorista de aplicativo não é dado a faculdade de estabelecer o preço e ajustar o serviço. Duas, pois suas ações estão subordinadas ao poder diretivo e disciplinar da plataforma digital.

4.2. DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

O conceito de relação de trabalho está previsto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo o citado dispositivo, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

A doutrina trabalhista aponta quatro requisitos, também denominados de elementos fático-jurídicos, necessários para a configuração da relação empregatícia: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

O elemento da pessoalidade deve ser analisado a partir de dois prismas: “primeiro, na necessidade de o trabalho ser executado por uma pessoa física e; segundo, na necessidade de o trabalho ser prestado de forma pessoal pelo empregado” (GASPAR, 2016, p. 91).

O segundo dos requisitos, a não eventualidade, revela-se como a imprescindibilidade de que o trabalho seja prestado de maneira não esporádica. É bem verdade que a doutrina diverge sobre o alcance do conceito de não eventualidade. Contudo, majoritariamente, a jurisprudência vem acolhendo a teoria dos fins do empreendimento como critério interpretativo (GASPAR, 2016).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2008 *apud* GASPAR, 2016), a teoria dos fins do empreendimento caracterizaria o trabalho como não eventual, desde que houvesse relação de necessidade direta para a execução das atividades regulares do empregador. Para corroborar a tese levantada, a citada autora cita como exemplo um professor que comparece à instituição de ensino duas ou três vezes por semana para desempenhar suas atividades. Nesse sentido, a não eventualidade não levaria em consideração o número de dias trabalhados por semana, mas sim a natureza do serviço prestado ao empregador.

O terceiro elemento definitivo para a configuração da relação de emprego é a onerosidade. De maneira bem sucinta, se houver pagamento, pelo tomador do serviço, de parcelas economicamente mensuráveis ao trabalhador, a relação existente se enquadra como onerosa.

Por fim, o mais relevante de todos os requisitos necessários à configuração da relação empregatícia, é a subordinação jurídica. Caracteriza-se como empregado o trabalhador que exerce suas atividades sob o viés da subordinação na prestação de serviços.

Como já apresentado no capítulo anterior, há inúmeras teorias que desenvolvem e, por conseguinte, expandem o conceito de subordinação. Entretanto, a doutrina clássica, ao discorrer sobre o instituto, defende que a relação de emprego é pautada exclusivamente na subordinação sob o viés jurídico. Em arremate, vale transcrever as palavras de Délio Maranhão

(1996, p.243 *apud* FURQUIM, 2015, p. 46) “[...] a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seus fundamentos e seus limites”.

Por todo o exposto, evidencia-se que a subordinação determina como a relação de trabalho se desenvolve. Assim, não existindo subordinação, conquanto presentes todos os demais elementos, pode-se concluir que não existe relação de emprego.

O fato é que o clássico conceito de subordinação não serve como modelo de enquadramento para o trabalhador *uberizado*. Para que o vínculo empregatício possa ser reconhecido para essa nova classe, mister se faz o desenvolvimento de novos contornos para o elemento subordinação, seja por meio do viés estrutural, objetivo ou potencial.

4.3. DO RECONHECIMENTO DE UMA TERCEIRA VIA

Considerando que o trabalho via plataforma digital apresenta características singulares, a proposta de criar uma terceira figura no direito brasileiro pode ser uma alternativa para amparar um número expressivo de trabalhadores que hoje se encontram sem proteção jurídica.

É salutar destacar que não seria a primeira vez que uma relação de trabalho com características similares à de trabalho subordinado teria suas condições regulamentadas por legislação específica. A categoria dos trabalhadores avulsos é uma figura ímpar dentro do arranjo normativo, pois falta-lhe a ligação direta entre o prestador de serviço e o tomador da mão-de-obra, com a existência de um intermediário entre ambos: o sindicato, relação regida pela Lei 12.023/2007; ou o órgão gestor de mão de obra do trabalho portuário, com previsão na Lei 12.815/2013.

No que se refere aos trabalhadores da economia baseada na intermediação de serviços *on-line*, há extrema dificuldade prática em determinar se são empregados ou autônomos. O problema é que esse quadro de insegurança jurídica acarreta longas e dispendiosas batalhas judiciais. Além disso, há o custo político de transação, pois, em uma bancada democrática, os protagonistas representam interesses dos mais variados grupos, o que acaba por emperrar um possível projeto de lei que tenha por escopo enquadrá-los em uma ou em outra categoria. Esse grau de incerteza é problemático tanto para os trabalhadores, que não veem reconhecidos seus direitos, como para os empresários, que deixam de investir em razão do elevado grau de insegurança.

Dito isso, parece que a opção por uma terceira via seria o modelo legal mais interessante, pelo menos no aspecto prático. Não se pode perder de vista que o objetivo de qualquer proposta legislativa que venha a versar sobre a temática do trabalho *uberizado* deve ter por finalidade reduzir a insegurança jurídica associada à indeterminação da condição desse trabalhador. Acresça-se que a criação de uma terceira figura serviria também para permitir o agrupamento desses trabalhadores para negociar futuros benefícios em prol da categoria.

4.3.1 O MODELO PORTUGUÊS DE REGULAÇÃO

Portugal foi um dos primeiros países a criar um regime jurídico para atividades de transporte individual de passageiros por meio de plataforma digital. A Lei portuguesa nº 45/2018 criou a interessante figura do operador de transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica, também chamado de operador de TVDE (SOUSA, 2017).

Com o advento dessa nova figura, as plataformas passaram a depender das atividades do operador de TVDE para que pudessem exercer suas atividades. Cabe enfatizar que a atividade do operador de TVDE está sujeita a licenciamento pela entidade estatal responsável (SOUSA, 2017).

O operador de TVDE é uma pessoa jurídica que atua diretamente na intermediação da prestação de serviços entre o motorista de aplicativo e a plataforma, não havendo espaço para que a atividade se desenvolva diretamente por uma pessoa física. Diferentemente do Brasil, percebe-se a existência de quatro figuras nesse modelo de negócio: o motorista, a plataforma digital, o consumidor e o operador de TVDE. Com efeito, a ideia de estimular a organização dos motoristas mediante pessoas coletivas garantiu uma alteração substancial no modelo de negócio de empresas como a *Uber*.

Um dos pontos mais interessantes da regulação portuguesa é o número único de registro para motoristas de aplicativo. A numeração funciona como uma espécie de R.G. do motorista, permitindo sua identificação em todas as plataformas digitais que operem em território português. Esse ponto parece fundamental não só do ponto de vista da segurança e saúde do motorista, mas também do consumidor, pois permite o controle da jornada de trabalho. Atualmente, um motorista não pode operar por mais de dez horas dentro em um período de vinte e quatro horas, independentemente do número de plataformas por meio das quais preste serviço. Outro detalhe que merece ser ressaltado é o controle tarifário, limitado a 25% do valor da corrida, sob pena de correr o risco de ser declarada empregadora (SOUSA, 2017).

Em última análise, a legislação portuguesa facilitou o posicionamento acerca da existência de vínculo meramente comercial entre o motorista e o operador de TVDE, não deixando de prever certos instrumentos de controle da atividade desenvolvida. Contudo, deve-se salientar que a legislação não privilegiou única e exclusivamente a autonomia da vontade do ponto de vista mercadológico. Isso porque, havendo a constatação fática da presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego, o vínculo empregatício será reconhecido e, por conseguinte, o operador de TVDE será condenado a se responsabilizar por todos os ônus, inclusive os custos pelos equipamentos e instrumentos de trabalho para o exercício da atividade de transporte individual.

4.3.2 O MODELO INGLÊS DE REGULAÇÃO

No direito inglês também existe uma terceira classificação, além da definição de empregado e trabalhador autônomo, trata-se da figura do *worker*.

A categoria de *worker* surgiu para garantir o reconhecimento de certos direitos básicos a todos os trabalhadores subordinados e economicamente dependentes que não se enquadravam no conceito de empregado, permanecendo, assim, numa espécie de limbo jurídico. Percebe-se, então, que o enquadramento como *worker* parte de um raciocínio de exclusão.

Segundo os apontamentos de Carolina Cury (2017, p. 172), o Tribunal do Emprego Britânico validou o enquadramento dos motoristas de aplicativos como *worker*, sob os seguintes argumentos:

- I – Existem obrigações mútuas de oferecer e aceitar trabalho, em razão de os motoristas se comprometerem a aceitar ao menos 80% das corridas oferecidas para manter suas contas no aplicativo *Uber*;
- II – Não há discussão acerca do caráter pessoal das prestações de serviço pelos motoristas;
- III – Ao contrário do que estabelecem os Termos da *Uber*, não havia qualquer contrato firmado entre motorista parceiro e passageiro, tratando-se isso de pura ficção, pois, entre outros fatores, motoristas sequer conhecem a identidade um do outro;
- IV – A *Uber* reprova qualquer pedido de gorjeta pelos motoristas e apenas permitia a combinação entre passageiro e motorista de tarifa inferior, e não superior, à calculada pelo aplicativo (porém, o valor devido à empresa permaneceria o mesmo);
- V – Era vedado aos motoristas trocarem informações com os passageiros, pois isso poderia ser tido como violação dos termos da *Uber*;
- VI – Havia controle da empresa sobre as rotas a serem seguidas pelo motorista e seu comportamento estava sujeito a uma série de orientações, dicas, recomendações, conselhos e até “intervenções de qualidade”, a depender das avaliações negativas dos passageiros; e
- VII – A própria linguagem utilizada pela empresa em propagandas denotava a qualidade do motorista como parte integrante das atividades das Demandadas.

A *Uber* e as demais empresas de trabalho congêneres apresentaram inúmeros recursos a fim de reverterem a situação, todavia todos foram julgados improcedentes. Com isso, a justiça britânica concluiu que pelo fato de os motoristas estarem enquadrados como *workers* alguns direitos, como salário-mínimo, folgas, férias remuneradas, limite de horas trabalhadas por semana, proteção contra discriminação ilegal, entre outros, devem ser assegurados, cabendo às empresas assumirem os custos necessários (CURY, 2017).

Em última análise, considerando os elementos destacados, pode-se depreender que a realidade do motorista no cenário brasileiro é bem similar, pois está sujeita a todas essas limitações impostas pela *Uber* no desenvolvimento de suas atividades.

4.3.3 O MODELO ESPANHOL DE REGULAÇÃO

O modelo espanhol de regulação está centrado no já ventilado conceito de “parassubordinação”. A ideia de “parassubordinação” pode ser entendida como uma figura

intermediária entre a relação de trabalho autônoma e a relação de emprego. É possível extrair da relação de “parassubordinação” um elemento de coordenação, não tão rígido como a subordinação, nem dotado de elevado grau de autonomia.

Com efeito, com fundamento nesse conceito, o legislador espanhol percebeu a necessidade de criar mecanismos de proteção para uma parcela significativa da população potencialmente ativa para o trabalho, principalmente pelo fato do crescimento do número de trabalhadores autônomos. A título de exemplo, em 2018, dos quase 53 milhões de trabalhadores inseridos na iniciativa privada, 23,4 milhões eram autônomos, sendo certo, que dentre estes, apenas 7,1 milhões contribuía para a Previdência Social (BARROS, 2020).

Sucedese que dentro dessa parcela de trabalhadores autônomos existia uma outra em condições singulares, que mais tarde viria a ser classificada como trabalhador autônomo economicamente dependente (FURQUIM, 2015).

Nesse contexto, em meio de intensas reivindicações das principais associações de trabalhadores autônomos da Espanha, nasceu a Lei 20/2007, denominada de Estatuto do Trabalho Autônomo (FURQUIM, 2015).

A referida lei espanhola distingue os trabalhadores autônomos em duas categorias: os autônomos ordinários e os autônomos economicamente dependentes.

À luz do escólio de Isabela Pimentel de Barros (2020, p. 21), os trabalhadores autônomos economicamente dependentes são definidos como:

[...]aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de que dependem economicamente por perceber deste, ao menos, 75% de seus ingressos por rendimentos do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.

É possível concluir que o legislador adotou um elemento objetivo de ordem quantitativa para a caracterização da dependência econômica. Assim, o trabalhador que recebesse ao menos 75% do total de seus rendimentos de um mesmo tomador de serviços, ainda que prestasse serviços para outros, seria reconhecido como trabalhador autônomo economicamente dependente.

O reconhecimento do vínculo de dependência econômica garante direitos e define deveres. Dentre os direitos assegurados estão: substituição em caso de impedimentos, indenização em caso de demissão sem justa causa, limitação da jornada de trabalho e direito a férias de, no mínimo, 18 dias por ano, que apesar de não remuneradas, podem ser objeto de negociação entre o trabalhador e o tomador do serviço. Quanto aos deveres, além de assumirem os custos pela infraestrutura necessária para o desenvolvimento de suas atividades, ficam sujeitos a indicações técnicas recebidas e a proibição de contratação de empregados ou colaboradores, salvo exceção legal (BARROS, 2020).

5. CONCLUSÃO

Das transformações ocorridas nas relações de trabalho em decorrência do avanço tecnológico, o trabalho intermediado por plataformas digitais vem ganhando destaque. Atualmente, milhares de pessoas estão inseridas nesse novo ambiente e para muitas delas é a única fonte de subsistência.

A ideia por trás da criação das plataformas de intermediação de trabalho era tornar possível conectar de maneira sustentável o maior número de pessoas em uma rede de negócios. Ocorre que nada que possa gerar lucro passa despercebido aos olhos do capitalismo.

Nesse contexto, surge a empresa de transporte de passageiros *Uber Technologies Inc.*. Em pouco tempo, esse modelo de negócio explodiu em todo mundo, provocando o surgimento de muitas outras plataformas nos mais variados segmentos.

Não perceber os progressos trazidos à tona pelo modelo de trabalho via plataformas digitais seria confirmar um estado de alienação. De fato, não se trata disso. O ponto que merece ser analisado e enfrentado é o processo de precarização da relação de trabalho por qual passa os motoristas e entregadores vinculados a esses aplicativos.

A tônica da “precarização”, pautada na competitividade entre as empresas, é a redução de custos em prol do lucro. Como a mão de obra é o principal insumo, percebeu-se que a estratégia para o sucesso, e por consequência, a valorização do capital, deveria ser a de negar o enquadramento de empregado aos trabalhadores. Isso foi feito de forma inteligente, sem enfrentamento, apenas utilizando-se de estratégias de *marketing* digital. No fim, o conceito de empreendedor foi ressignificado e o trabalhador passou a não se perceber como empregado, mas como autônomo, dono de seu próprio negócio.

Ao se cotejar o trabalho autônomo com o trabalho intermediado via plataforma digital é possível notar que os modelos são distintos na sua essência. O autônomo tem o controle organizacional da sua atividade. Ao revés, o trabalhador de aplicativo fica jungido à organização estabelecida pela empresa, restando a ele uma parcela mínima de autonomia, como já esclarecido neste artigo.

O que não se pode perder de vista é justamente o objetivo por trás dessa discussão, isto é, a proteção de uma massa de trabalhadores que hoje encontra-se em um limbo jurídico. Ao pegar o exemplo da *Uber*, não parece adequado e justo um motorista dirigir por 10, 12 ou 14 horas e ao final ver uma significativa parcela de seus rendimentos serem absorvidos pela empresa responsável pela plataforma digital. Igualmente, não parece adequado e justo esse motorista suportar todos os ônus da atividade, enquanto a empresa concentra somente os bônus. Percebe-se que, como a empresa assume papel muito maior do que a de um simples intermediário na relação entre prestador e tomador de serviço, a não assunção de parcela dos

riscos da atividade enseja um quadro fático de grave desigualdade frente àquele tido como “parceiro de empreendimento”.

Diante desse cenário, haveria duas possibilidades: o enquadramento do motorista como empregado ou a criação de uma terceira via de proteção jurídica. A adoção de uma ou outra deve ser analisada criteriosamente, pois seus impactos são significativos, principalmente para a economia.

É bem verdade que a legislação não pode abstrair a realidade que deve regular. Assim, é preferível que, caso a opção seja por flexibilizar normas protetivas, essa flexibilização venha pelos caminhos da formalidade, para que o controle e regulação pelo ente estatal seja efetivo.

Dando prosseguimento, ao analisar a legislação comparada, observou-se que países como Espanha, Inglaterra e Portugal resolveram adotar uma terceira via, criando, com base em conceitos teóricos que ressignificam o sentido clássico de subordinação, uma nova figura detentora de direitos e deveres. Esse cenário é fundamental para diminuir a insegurança jurídica e, portanto, evitar numerosos conflitos judiciais.

Por fim, deve-se ter em mente que o principal objetivo da tecnologia é proporcionar o bem-estar social, e não apenas ser instrumento para gerar lucros às grandes corporações. À medida que se verifica o descompasso entre os fins e os meios, o Estado deve intervir no mercado de maneira mais acentuada para equacionar a relação, visando à proteção do trabalho e ao desenvolvimento econômico sustentável.

6. REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: Novos meios de informalização do trabalho, p. 21-22. *IN* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). Infoproletários e a Uberização do Trabalho, São Paulo: LTr, 2017.
- ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão**: o novo proletário de serviços na era digital. 2ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, Isabela Pimentel de; ALMEIDA, Fernanda Cabral de. **Regulamentação do Trabalho Autônomo**: o caso espanhol. Disponível em <
<https://uerjlabuta.com/2020/07/06/regulamentacao-do-trabalho-autonomo-o-caso-espanhol/>>.
- BIANCHI, Daniel. **Autônomos ou Autômatos?** A contradição entre o conceito de trabalho “uberizado” e a situação dos motoristas de Uber, p. 38. *IN* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). Infoproletários e a Uberização do Trabalho, São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL, Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Diário da União, Rio de Janeiro, RJ, 1943.
- BRASIL, Lei 12.023, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Diário da União, Brasília, DF, nº 165, 2009.
- BRASIL, Lei 12.815, de 05 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Diário da União, Brasília, DF, Edição Extra, 2013.
- BRASIL, Lei 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. Diário da União, Brasília, DF, nº 59, 2018.
- BRASIL, Lei Complementar 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Diário da União, Brasília, DF, nº 248, 2008.

CURY, Carolina Bonemer. **Nem empregados, nem autônomos: ASLAM v UBER e o conceito de worker**, p. 172. *IN* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2017.

ESPAÑA, Lei 20, de 11 de julho de 2007. *Estatuto del trabajo autónomo. Jefatura del Estado*, nº 166, 2007.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2017.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem emprego, nem autônomo: Parassubordinado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação Potencial: Encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

PORTUGAL, Lei 45, de 10 de agosto de 2018. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônico. *Diário da República*, série I, nº 154, 2018.

SOSA, Duarte Abrunhosa e. **Breve overview sobre os efeitos laborais da lei das plataformas portuguesas**, p. 161-162. *IN* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). **Infoproletários e a Uberização do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2017.

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.