



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

ANA BEATRIZ SÁ SILVA

**UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FACE À PANDEMIA DO
COVID-19**

Belém - Pará

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

Uberização e precarização do trabalho face à pandemia do COVID-19

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

ANA BEATRIZ SÁ SILVA

Orientador: Prof. Dr. Mário Sérgio Beltrão Pamplona

Belém - Pará

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

Uberização e precarização do trabalho face à pandemia do COVID-19

ANA BEATRIZ SÁ SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado junto à Faculdade de Direito
da Universidade Federal do Pará como
requisito à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Belém - Pará

2023

ANA BEATRIZ SÁ SILVA

**UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FACE À PANDEMIA DO
COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado junto à Faculdade de Direito
da Universidade Federal do Pará como
requisito à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Mário Sérgio Beltrão
Pamplona

Data de aprovação: ___/___/___

Conceito: _____

BANCA EXAMINADORA

Nome completo do orientador precedido da titulação

Nome completo do examinador precedido da titulação

AGRADECIMENTO

Sem Deus, nada do que conquistei até aqui seria possível. A Ele, portanto, devo meu maior e mais sincero agradecimento pela força que precisei ter para concluir esse trabalho. Ele, ainda, colocou vários de seus anjos em meu caminho, que foram essenciais para que eu tivesse êxito nessa jornada.

Os dois primeiros são os meus pais - Ana Cristina de Oliveira Sá e Amarildo Costa Silva (*in memoriam*). A primeira, aqui na terra, e o segundo, no céu, foram as primeiras pessoas a enxugar minhas lágrimas, me levantar após os tropeços e me abraçarem quando precisei de consolo. Ainda, agradeço o suporte de meu avós, em especial meu avô paterno, Manoel Luiz de Sá, que cuidou de mim como filha e neta desde que me entendo por gente.

Agradeço aos meus tios e padrinhos, Waldomiro Alves de Miranda Filho, Rosa de Fátima Domingos e Terezinha de Jesus Silva de Miranda, que são meus segundos pais perante Cristo e também de coração. Agradeço ainda a minha “padrinha” que também foi mãe e tia, Maricléa de Nazaré Cardoso dos Santos, pelos puxões de orelha e tão necessárias lições de vida. Obrigada também a minha querida Tia Ezilda, que é irmã de coração da minha mãe e por isso se tornou minha família também.

Aos amigos que fiz pelo caminho, obrigada por sempre me acolherem, rirem e torcerem por mim sempre. E, por último, mas não menos importante, ao meu orientador, Mário Pamplona, que não desistiu de mim mesmo após eu mesma ter desistido, e a Lemoel, que mesmo sem me conhecer, me acolheu em cada passo, os meus mais sinceros agradecimentos por essa longa e árdua caminhada conjunta.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo tratar da uberização dos trabalhadores submetidos ao regime de subordinação aos aplicativos e outras plataformas digitais, especialmente acentuado no período pós-pandêmico do COVID-19. Tem como foco o questionamento quanto a relação de vínculo empregatício existente entre trabalhador uberizado e empresa mediadora, assim como a acentuação da precarização do trabalho em momentos de crise social. Busca-se, ainda, uma análise jurisprudencial do direito brasileiro comparado a decisões de cortes internacionais que também tratam do assunto de maneira vanguardista ao reconhecer a existência de vínculo empregatício e de direitos.

Palavras-chave: Uberização, Precarização, COVID-19, reconhecimento de vínculo, direitos trabalhistas.

ABSTRACT

This work aims to address the uberization of workers subject to the regime of subordination to applications and other digital platforms, especially accentuated in the post-COVID-19 pandemic period. It focuses on questioning the employment relationship existing between uberized workers and the mediator company, as well as the accentuation of precarious work in times of social crisis. We also seek a jurisprudential analysis of Brazilian law compared to decisions from international courts that also deal with the subject in an avant-garde manner by recognizing the existence of employment relationships and rights.

Keywords: Uberization, Precariousness, COVID-19, recognition of employment, labor rights.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2.DOS EFEITOS DO NEOLIBERALISMO SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	10
2.1 - O gerenciamento algorítmico como mecanismo de controle do trabalhador uberizado.....	13
3. DOS EFEITOS DA PANDEMIA DO COVID 19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	16
4. DO POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DAS CORTES NACIONAIS E INTERNACIONAIS.....	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
6. REFERÊNCIAS.....	23

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 apresenta, em seu artigo 1º, IV, o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988), sendo esse um dos cernes que devem ser respeitados para a promoção da dignidade humana, princípio maior pelo qual a legislação brasileira busca prezar. Contudo, desde a década de 1970, com o avanço da doutrina neoliberal, iniciou-se um gradual processo no qual direitos trabalhistas gradualmente foram sendo precarizados, priorizando-se a agenda econômica em detrimento de conquistas sociais.

Em se tratando do contexto da pandemia do COVID-19, esse tema apresenta peculiar importância, na medida em que o contexto vivenciado gerou impactos nas relações de trabalho como um todo, potencializando fenômenos já antes vivenciados, como a precarização do trabalho, em especial sua nova forma – a uberização. Novas formas de trabalhadores precarizados surgem no contexto do novo normal.

No entanto, apesar de ser um tema de grande relevância para a tutela de direitos da classe trabalhadora, a legislação brasileira ainda se encontra silente, e o trabalhador permanece em um limbo jurídico, no qual não é reconhecido de fato como empregado. O projeto busca, portanto, estudar o que torna a população particularmente vulnerável ao fenômeno da precarização no contexto da pandemia, assim como analisar em que direção caminha a posição doutrinária e jurisprudencial para que os direitos dessa massa populacional possam ser melhor tutelados.

Os altos índices de desemprego e a desaceleração econômica, aliada a reformas promovidas na legislação trabalhista e ao contexto da pandemia fomentam cada vez mais a proliferação de um exército de trabalhadores precarizados, num processo denominado pela doutrina como uberização. A legislação brasileira ainda não comporta de forma adequada a tutela dos trabalhadores dessa categoria, o que dificulta a garantia de direitos destes, que não se encontram equiparados ao empregado comum, sendo comparados à categoria de autônomos. A pandemia do COVID-19, portanto, serviu como catalisadora de um processo de precarização que se desenvolveu ao longo de décadas da existência de uma nova era do sistema de produção capitalista.

O presente trabalho, portanto, parte de uma análise doutrinária e jurisprudencial, buscando o entendimento do tema, seus impactos sociais e o possível caminho legislativo que tem sido tomado, tanto no direito pátrio quanto nas cortes internacionais.

2. DOS EFEITOS DO NEOLIBERALISMO SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho consiste em processo constitutivo do novo metabolismo social, sendo uma das manifestações advindas da reestruturação produtiva do capital e fortalecimento de políticas de viés neoliberal (Alves, 2009). Entende-se como um processo no qual ocorre a perda de direitos trabalhistas e sociais, aliadas a uma falta de regulamentação do trabalho. Pialarissi (2017) afirma que a precarização do trabalho pode ser entendida por meio da categorização da precariedade do trabalho decorrente da ruptura de vínculos empregatícios ou de sua descentralização. Franco e Druck (2009, *apud* Pialarissi, 2017) ressaltam 6 tipos de precarização no Brasil, sendo eles: a) a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; a insegurança e saúde no trabalho; a perda das identidades individual e coletiva; a fragilização da organização dos trabalhadores; a condenação e o descarte do direito do trabalho.

Apesar de presente desde os anos 70, a precarização ganha força após a promulgação da lei 13.467 de 2017, a chamada reforma trabalhista, responsável por cimentar uma posterior alta de desemprego e subemprego que atingem seu pico na pandemia do COVID-19. Salienta-se que o governo federal lançou iniciativas como a elaboração da Medida Provisória 927, convertida em posterior lei nº 14.020, sob a justificativa de auxiliar trabalhadores que porventura precisassem, no entanto, recebeu duras críticas devido ao teor claramente tendente aos desmandos do empresariado.

A uberização apresenta-se como um novo modelo de precarização de relações trabalhistas no qual onde o trabalhador passa a ser enxergado não sob a ótica de um empregado, mas sim de um prestador de serviço. (Antunes, 2020)

Conforme Virginia Fontes (2017), a uberização é efeito direto do estágio de capitalismo tardio vivenciado atualmente. O capitalismo é responsável pela conversão

dos seres sociais em trabalhadores, cuja necessidade singular insuperável é a venda de sua força de trabalho. A estrutura social na qual o trabalhador está inserido necessita de sua impossibilidade de sobreviver sem se submeter a um processo de exploração de sua força de trabalho.

É nesse sentido que a uberização – que herda seu nome do modelo de organização representado pela multinacional Uber – se firma como uma nova forma de gestão, organização e controle de trabalho, sendo firmada por intermédio de plataformas digitais (Abilio, 2019). Conforme Franco e Ferraz (2019) a uberização representa um modo particular de acumulação capitalista, no qual o trabalhador assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.

No entanto, esse modelo não se inicia com a criação da empresa, sendo resultado de processos transformacionais em curso há décadas, culminando em um tipo de utilização do trabalhador que conta com a disponibilidade do trabalhador, o utilizando de forma automatizada e controlada, o consolidando em uma posição de autogerência e subordinação (Abilio, 2019). Traveste-se a influência que a empresa possui sobre o trabalhador, contudo. Dizem servir apenas como mediadoras entre os trabalhadores a ela vinculados e seus clientes, negando a existência de vínculos empregatícios. Percebe-se, todavia, mecanismos de controle das empresas sobre os seus trabalhadores vinculados, mais compatíveis com um regime empregador-empregado do que com uma relação de mera mediação entre prestador de serviço e seus clientes.

No contexto brasileiro, é interessante notar que esse avanço do neoliberalismo no contexto mundial é concomitante, no âmbito nacional, à promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que traz, já em seu artigo 1º, IV o valor social do trabalho como fundamento do estado democrático de direito. Isso não impediu o avanço, ao longo das décadas, de um processo contínuo de precarização dos trabalhadores inseridos no mercado de trabalho, principalmente quando da adoção de um modelo de economia neoliberalizante no Brasil, em especial a partir dos anos 90.

Conforme Ricardo Antunes (1999) a precarização vivenciada é efeito de uma superação do modelo taylorista-fordista em prol do modelo toyotista de produção, se

não em sua prática, em sua pragmática e ideário, sendo acelerada a partir do Governo Collor. Há de se falar aqui de questões políticas que aceleram a adoção de práticas neoliberais no ocidente, como a dissolução da URSS em 1991, e o “triumfo” do capitalismo que isso representa.

O empresariado adota o modelo de gestão neoliberal incentivado pelas políticas macroeconômicas adotadas pelo governo brasileiro na década de 90 – a onda de privatizações de estatais, o pontapé inicial de reformas previdenciária, tributária e administrativa, etc. Há um movimento de desmonte do sindicalismo. Tende-se a descentralizar a negociação e flexibilizar o conteúdo de convenções e acordos coletivos. (CAPP, 2000 *apud* ALVES, 2009). Isso impacta as próprias reivindicações sindicais – materializadas na deflagração de greves – que passam a ser motivadas não pela conquista de novos direitos, mas pela manutenção dos já conquistados.

Os anos 90 podem ser analisados pela ótica de três acontecimentos que influenciam o universo do trabalho e precarização: a) a intensa recessão do Governo Collor; b) a leve recuperação econômica do Governo Itamar e dos primeiros anos de Governo FHC, impulsionada pela adoção do plano real; c) a incerteza econômica vivenciada na segunda metade do governo de Fernando Henrique Cardoso, originada da crise econômica vivenciada em âmbito mundial (ALVES, 2009). Não à toa a década de 90 é considerada a década neoliberalizante. O contexto de grande turbulência econômica gera no empresariado a necessidade de manutenção de lucros, e o modo escolhido para que isso ocorra é justamente um aumento da exploração do trabalhador, compensando o consumo desaquecido com a diminuição de custos proporcionada pela piora nas condições de trabalho dos empregados.

A precarização do trabalho, portanto, não é um fenômeno que pode ser entendido sem levar em consideração o contexto político e econômico no qual se está inserido. É um processo contínuo, de progressiva erosão de direitos, um genuíno embate entre forças antagônicas submetidas ao capital. Um dos mais novos desenvolvimentos de tal processo foi concretizado no ano de 2017, por meio da polêmica Reforma Trabalhista, positivada por intermédio da Lei nº 13.467. Essa mudança legislativa é responsável por uma flexibilização de direitos trabalhistas, e uma maior insegurança sentida pelo empregado.

Os defensores de tal mudança legislativa partem de pressupostos base para justificar sua implementação. Defendem, por exemplo, que a legislação antiga, arcaica e autoritária, representava um impedimento ao desenvolvimento econômico ao interferir de forma negativa ao limitar as prerrogativas do empresarial. (Da Silva Reis, 2018). Alegam, ainda, que a flexibilização da liberdade de contrato seria benéfica na promoção de novos empregos, impactando positivamente os índices de desemprego. No entanto, nos anos após a aprovação da reforma trabalhista não houve impactos positivos expressivos que possam justificar a adoção de tais medidas precarizantes.

O governo à época estimou que o impacto de geração de empregos seria de 2 e 6 milhões de vagas. No entanto, 5 anos após a aprovação de tal medida, não é isso que se observa em dados oficiais. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quando a Lei foi votada, a taxa de desemprego era de 11,9%, e, nos primeiros três meses de 2018, já com a reforma em vigor, o índice alcançou 13,2%. Atualmente, a taxa de desemprego no Brasil é de 11,1%.

Essa contínua manutenção de altos índices de desemprego, aliada ao processo precarizante que culmina na reforma trabalhista, é essencial para entender a existência do trabalhador precarizado e a rápida expansão de plataformas que funcionam nesse regime nos últimos anos.

2.1 - O gerenciamento algorítmico como mecanismo de controle do trabalhador uberizado

Amorim e Moda (2020) consideram que as principais especificidades do trabalho uberizado que o distinguem do trabalho digital são a) o próprio acionamento por aplicativos para que as atividades sejam realizadas; b) a posse por parte do trabalhador dos instrumentos de trabalho, como o celular e o veículo, e c) um contrato de trabalho marcado pela intermitência, com a remuneração recebida completamente atrelada a demanda. Cada um desses fatores é essencial para entender o gerenciamento exercido pelas empresas sobre o trabalhador uberizado.

Um dos fatores que singulariza o método de gerenciamento algorítmico é o fato de que a empresa, a partir dos dados que armazena, consegue coordenar um número de trabalhadores que tradicionalmente manteriam certo grau de independência caso

não fossem a elas submetidos. Essa comparação pode ser facilmente feita se observando na realidade fática o caso de taxistas versus motoristas de aplicativo. No caso dos primeiros, há uma gerência própria sobre o trajeto a ser percorrido e a determinação da região com maior clientela em potencial, o que fica sob encargo das plataformas no segundo caso.

Portanto, não há como entender o fenômeno da uberização sem o estudo do chamado gerenciamento algorítmico, mecanismo de controle utilizado por empresas e plataformas, assim como o impacto de tais medidas nas relações de trabalho por elas geridas.

Esse gerenciamento algorítmico (Abílio, 2020) é responsável por mapear e transformar em dados administráveis a atividade tanto de trabalhadores quanto de consumidores. É exercido por meio deste a regulação da produtividade do trabalho, cujas variáveis são mantidas na obscuridade.

As empresas que utilizam esse método de gerência se escondem sob uma máscara de neutralidade – o algoritmo é um ente despersonalizado, e essa despersonalização é proposital; as decisões e gerenciamento possuem uma roupagem técnica e dotada de neutralidade, mas os algoritmos de controle são previamente definidos por indivíduos, de forma a exercer os interesses das empresas que eles utilizam. (Gillespie, 2014).

Demonstra-se de forma clara que o trabalhador submetido a esse regime de gerência encontra-se em uma situação de vulnerabilidade. O trabalhador, dito *just-in-time* tem seu ordenado limitado pelo período de tempo no qual efetivamente se encontra exercendo atividade, porém os aplicativos não levam em consideração o tempo a disposição por eles despendido. Portanto, o período não efetivamente trabalhado não é considerado, pelas próprias plataformas, como pertencentes a jornada de trabalho. É nesse sentido que Abílio (2020) conceitua o trabalhador subordinado a essas condições:

A definição de *just-in-time* refere-se, então, ao uso flexível da força de trabalho, à ausência de proteções contra o rebaixamento do valor da força de trabalho, à ampliação do tempo de trabalho não pago, assim como à transferência de riscos e custos para o

trabalhador. Nessa condição, ele segue subordinado, mas se torna solitariamente responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social.

As relações trabalhistas, no contexto de capitalismo tardio ao qual estamos submetidos, em especial ao se falar do atual estágio de precarização, cada vez mais se adaptam a um contexto no qual a oferta de trabalho é regulada sob uma égide de mercado. As empresas intermediárias entre trabalhadores e clientes funcionam como a mão reguladora do mercado, esvaziando as relações trabalhistas de sua função social reconhecida no artigo I, IV da Constituição Federal de 1988.

O gerenciamento algorítmico funciona, ao mesmo tempo, como mecanismo de controle da empresa sobre seus trabalhadores associados e como agente despersonalizador da relação de trabalho, que se torna cada vez mais difusa e difícil de ser caracterizada, na medida em que se dificulta a caracterização de um vínculo empregatício entre empresa e seus trabalhadores associados.

A CLT apresenta, em seus artigos 2º e 3º, os requisitos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, sendo estes a pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade. (BRASIL, 1943).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) conceitua os quatro requisitos da relação de emprego provenientes dos supracitados artigos. A pessoalidade compreende a natureza dos contratos de trabalho como sendo *intuito personae*, ou seja, a prestação de serviços feita diretamente pelo empregado, que não assumirá outra condição que não a de pessoa física. A subordinação compreende a sujeição da atividade laboral do empregado ao seu empregador, que se percebe quando se analisa o poder diretivo, regulamentar e disciplinar exercido sobre o trabalhador. A onerosidade se refere à necessidade de remuneração pelo trabalho realizado, que pode ser fixada por meio de horas, dias ou mês trabalhados.

Percebe-se, no entanto, que há uma deliberada tentativa por parte das empresas em descaracterizar a existência de tais requisitos ao falar do trabalhador uberizado, aproximando o contrato entre as partes de um contrato de natureza civil, e não trabalhista. Isso ocorre deste modo para que o trabalhador, em situação de

vulnerabilidade, se submeta a um regime de trabalho no qual abre-se mão de vários direitos que trabalhadores formais possuem, sob a justificativa de que ele não se encontra na condição de empregado, e sim de mero “colaborador” da empresa, tendo autonomia de contrato.

A uberização, como fenômeno, atinge diversos setores da economia, níveis de qualificação e escolaridade e diferentes ocupações (Abílio, 2020) O conceito de uberização pode ser entendido como um modelo de exploração do trabalho no qual o empregado é reduzido a uma condição de auto-gerência subordinada. A empresa a qual o trabalhador está subordinado se mantém numa posição de “mediadora” do serviço, sendo meramente a intermediária entre trabalhador e tomador do serviço, se utilizando de gerenciamento algorítmico para manter o controle sobre seus subordinados.

Ocorre que esse modelo de organização do trabalho é responsável por impactar tanto as condições de trabalho quanto a própria natureza jurídica do vínculo ao qual ele está submetido. O discurso utilizado pela plataforma e seus defensores é o de que o trabalhador uberizado se aproxima do autônomo, na medida em que não preencheria os requisitos já citados como estando presentes na CLT. Ocorre que as plataformas se utilizam de lacunas jurídicas para, ao descaracterizar o trabalho uberizado da condição de empregado, se desvencilhar das responsabilidades jurídicas próprias do empregador.

3. DOS EFEITOS DA PANDEMIA DO COVID 19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pandemia do COVID-19, que teve seu impacto mundial agravado a partir do ano de 2020, se caracteriza por ter sido um período de grandes incertezas e instabilidades sociais. Como não poderia deixar de ser, um dos setores sociais de maior impacto foi justamente os das relações de trabalho, que estavam sendo alteradas de uma forma e velocidade sem precedentes.

É importante, portanto, salientar de que forma uma crise social desse tamanho foi responsável por acelerar e acentuar modelos precarizantes de trabalho, em especial o da uberização.

Conforme dados oficiais do governo, no final de 2020 o número de desempregados alcançou o patamar histórico de 14 milhões, atingindo 14,6% (IBGE, 2020). A taxa média de desemprego no ano de 2020 foi 13,5%, uma alta em relação aos 11,9% registrados no ano anterior. Ainda, naquele ano, 20 estados atingiram alta recorde de desemprego, ficando de fora de tal lista apenas Pará, Amapá, Tocantins, Piauí, Pernambuco, Espírito Santo e Santa Catarina, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) divulgada pelo IBGE.

Indubitavelmente, a pandemia teve efeitos aterradores sobre a atividade econômica. Apesar de algumas medidas tomadas pelo governo federal, como a aprovação do programa “Auxílio Brasil”, que pagou aos beneficiários o valor de R\$1.800,00 (mil e oitocentos reais) dividido em parcelas de R\$ 600,00 cada, tendo beneficiado cerca de 68 milhões de brasileiros e injetado R\$ 322 bilhões (BRASIL, 2020). No entanto, tais medidas não foram suficientes para reverter completamente os efeitos adversos causados por outras medidas, como a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que autorizava flexibilizações da CLT que poderiam ser adotadas pelos empregadores, como: antecipação de férias, teletrabalho, férias coletivas, entre outros. (BRASIL, 2020); e como a Lei nº 14.020/2020, que possibilitou a suspensão ou redução da jornada de trabalho, com redução de salários.

É nesse contexto que muitos trabalhadores acabaram sendo facilmente cooptados pelas plataformas digitais, que se apresentavam como forma de complementação, ou mesmo de renda principal, para os trabalhadores. A pandemia, portanto, foi responsável por acelerar um processo já anterior de precarização do trabalho, ao lançar na informalidade uma grande massa de trabalhadores que, sem alternativa, se voltaram ao trabalho mediado por aplicativos.

Segundo Aquino, Pilate e Félix (2020):

O trabalhador uberizado, caracterizado não como empregado, mas sim como empreendedor ou autônomo, carece dos direitos garantidos pelo vínculo empregatício, principalmente aqueles devidos por força da seguridade social, como benefícios previdenciários, como o auxílio-doença, que lhe garantiriam determinada estabilidade em face de eventual contaminação, podendo ainda ser privilegiados através da possibilidade da suspensão do contrato, com o efetivo pagamento através do empréstimo fornecido pelo governo federal para o custeio dos salários de empregados que tiveram que se ausentar do trabalho por terem contraído a COVID-19 ou por possuírem comorbidades que importariam em risco de vida em caso de contaminação. Assim, ao

trabalhador uberizado não há alternativas diante de um estado de pandemia. (AQUINO; PILATE; FÉLIX, 2020, p. 60)

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), no último trimestre de 2023, cerca de 2,1 milhões de brasileiros realizavam trabalho por aplicativo. Dentre eles, apenas 5,9% dos plataformizados possui carteira assinada, contra 42,2% dos trabalhadores no restante da iniciativa privada. Quanto ao nível de escolaridade, os plataformizados se concentram no nível intermediário de educação, com preponderância no nível médio completo ou superior incompleto (61,3%). No 4º trimestre de 2022, apenas 35,7% dos plataformizados eram contribuintes da previdência, enquanto entre os ocupados no setor privado eram 60,8%. Na informalidade a proporção de trabalhadores plataformizados (70,1%) era superior à do total de ocupados no setor privado (44,2%).

Esse corpo de trabalho é constituído por uma massa seduzida pelo discurso de plataformas e empresas com valores de mercado bilionários, e, ao ser chamada de “parceiros da empresa” ao invés de trabalhador, atrelado a um discurso de independência financeira, liberdade e autonomia, passa a não perceber que continua submetida a uma lógica exploratória de produção.

4 - DO POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DAS CORTES NACIONAIS E INTERNACIONAIS

A uberização das relações de trabalho é uma realidade inegável e facilmente perceptível no contexto social hodierno. Como não poderia deixar de ser, uma situação de tamanho conflito entre empregados e empresas não se manteve à parte da tutela jurisdicional. Projetos de lei como os de nº 1471/22 (de autoria dos deputados Felício Laterça/PP-RJ e Delegado Pablo/União-AM), e 1615/22 (do senador Jorge Kajuru/Podemos-GO) já são debatidos numa tentativa de regularizar a prestação de serviço via plataforma, prevendo repasse de valor superior ao salário mínimo aos motoristas pela empresa a qual submetem seus serviços, contribuição da empresa para a previdência social, sindicatos, associações e cooperativas, organizadas em âmbito municipal, que defendem os direitos desses trabalhadores; cadastro das empresas no Ministério do Trabalho com apresentação de relatórios da situação empresarial; canais de atendimento e suporte; e equipamentos de segurança para o

exercício do trabalhador. No entanto, tais propostas ainda não se concretizaram, e o julgador continua tendo que decidir sobre tais assuntos.

Decisões como a da justiça cearense, no processo 0000684-27.2022.5.07.0003, mostram o entendimento pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber. Outra decisão, dessa vez oriunda da 4ª vara do trabalho de São Paulo, no processo de número 1001379-33.2021.5.02.0004, reconheceu vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo com a Uber, exigindo registro na CTPS em até seis meses e impondo indenização de R\$1 bilhão por danos morais coletivos, com efeito nacional devido à ação civil pública movida pelo MPT.

Por sua vez, no âmbito do STF, a 1ª Turma do STF reverteu uma decisão da Justiça Trabalhista que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a plataforma Cabify. Os ministros entenderam, por unanimidade, que o julgado desrespeitou precedentes da Corte sobre formas alternativas de organização do trabalho. A matéria é objeto da RCL 60.347.

O acórdão atacado é do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), de Minas Gerais. O juízo declarou a existência de relação de emprego entre as partes, constatando a presença dos elementos da pessoalidade, não eventualidade da prestação do serviço, onerosidade e subordinação jurídica, caracterizadores do vínculo empregatício, segundo a CLT.

No entanto, a decisão recente da Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal vai na contramão do entendimento de cortes internacionais. Importante salientar que o reconhecimento de vínculo empregatício já é uma realidade em vários países. No ano de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido definiu que motoristas da Uber são funcionários do aplicativo, e não trabalhadores autônomos. O argumento da empresa era de que os trabalhadores executam os serviços por meio de contratos feitos com os passageiros e que a Uber atua apenas como "agente de reservas".

O juiz George Leggatt, relator do caso, considerou que o tribunal trabalhista tinha o direito de decidir a questão. Ele ainda criticou os contratos apresentados pela Uber aos motoristas, por entender que eles podem impedir o trabalhador de reivindicar

seus direitos. Lord Leggatt não se mostrou convencido de que esses acordos seguem as normas de transporte londrinas.

Já o Conselho de estados-membros da União Europeia fechou um acordo sobre regras para os trabalhadores de aplicativos como Uber e Deliveroo (de entregas de comida). Estima-se que cerca de 28 milhões de europeus trabalhem em atividades deste tipo. As regras propostas ainda devem ser aprovadas pelo Parlamento Europeu, mas o acordo prevê regras para classificar uma relação de trabalho como vínculo formal. Ou seja, especifica em que situações os trabalhadores precisam ser contratados como funcionários.

Para que tal condição seja declarada, três de sete critérios pré-definidos devem ser observados na relação de trabalho, o que a fará ser automaticamente considerada um vínculo formal.

Entre os sete critérios fixados estão: se a empresa controla o horário de trabalho, monitora a aparência do trabalhador, impõe restrições para a recusa de serviço, limita o ganho máximo de cada colaborador, critérios presentes em muitas plataformas e aplicativos no modelo Uber.

Ainda, os trabalhadores deverão ser informados se estão sendo monitorados por algoritmos ou ferramentas de inteligência artificial. Esses sistemas automáticos precisarão ter supervisão humana, por equipe qualificada. Certas decisões, como suspensão de contas, também só poderão ser adotadas após supervisão humana.

O acordo amplia os direitos destes trabalhadores, mesmo quando não houver vínculo formal. O Conselho Europeu estima que, de fato, a imensa maioria dos 28 milhões de motoristas, entregadores e outras modalidades de trabalhadores de plataformas atuam como conta própria. No entanto, avalia que 5,5 milhões deveriam ser classificados como funcionários, devido à natureza de seu vínculo trabalhista.

Ao ser considerado um funcionário, o trabalhador terá direito a benefícios sociais previdenciários, o que representará um custo maior para as empresas.

Mais recentemente, o Conselho de Nova York anunciou uma medida que estabelece um salário mínimo por hora a entregadores de comida. Ao tentar

suspender tal determinação na justiça, as plataformas Uber, Doordash e Grubhub fracassaram.

Percebe-se, portanto, que o STF se mantém em posição contrária ao que decide muitas cortes ao redor do mundo, mais vanguardistas na proteção dos direitos dos trabalhadores de plataformas e aplicativos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho se intensifica em momentos de crise. Crises econômicas e momentos de turbulência social geram uma instabilidade que auxilia no

controle do trabalhador pelo empregador. Isso ocorre devido ao temor pela própria sobrevivência. É nesse contexto que a pandemia do COVID-19 serve como catalisador de um processo de precarização do emprego já em pleno curso. A economia desaquecida e o contínuo flerte com a morte e miséria incentivam o trabalhador a procurar novos espaços de geração e complementação de renda. A uberização, como fenômeno, é atrelada ao fenômeno contínuo de perda de direitos trabalhistas promovido pelo mundo neoliberal, atingindo um auge na última década, devido aos avanços tecnológicos atrelados a crises econômicas e sociais.

O trabalhador precarizado é atraído por um discurso modernista e exploratório de plataformas e aplicativos que, sob a desculpa de agirem como meros “mediadores” entre prestadores de serviços e consumidores, negam aos seus subordinados direitos trabalhistas que por direito lhe seriam dados.

Percebe-se que o tema ainda é controverso na jurisdição brasileira, que se vê incubida de julgar a realidade fática em um vazio legal. A corte suprema, no entanto, se mostra estranhamente conservadora, em clara oposição ao que se tem visto nas decisões e legislações de países de economia mais desenvolvida que a brasileira.

6. REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

Disponível em: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext] Acesso em: (12 de dezembro de 2023)

_____. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNww/] Acesso em (12 de dezembro de 2023)

AFP. Nova York vence Uber e aplicativos na Justiça por salário mínimo para entregadores. UOL. 28 set. 2023. Disponível em [https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2023/09/28/vitoria-judicial-para-nova-york-na-busca-por-salario-minimo-para-entregadores-de-comida.htm]. Acesso em 12 de dezembro de 2023

AGÊNCIA O GLOBO. **União Europeia cria regras para reconhecer vínculo formal entre trabalhadores e Uber**. Colaborador será considerado funcionário caso se enquadre em 3 de 7 critérios definidos pelo bloco. Um deles é a restrição para recusar serviço. Proposta segue para votação. **Exame. 12 jun. 2023. Disponível em: [https://exame.com/mundo/uniao-europeia-cria-regras-para-que-trabalhadores-tenham-vinculo-formal-com-a-uber/] e Acesso em: 12 de dezembro de 2023.**

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálisis**, v. 12, p. 188-197, 2009. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/rk/a/6x94zJ3FLh3hcbzh3BNHHNf/?lang=pt] . Acesso em: (12 de dezembro de 2023).

AMORIM, Henrique; BRUNER MODA, Felipe. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, 2020. Disponível em [https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Moda/publication/341921980_Trabalho_por_aplicativo_gerenciamento_algoritmico_e_condicoes_de_trabalho_dos_motoristas_da_Uber/links/5fdb8a4c92851c13fe9380c4/Trabalho-por-aplicativo-gerenciamento-algoritmico-e-condicoes-de-trabalho-dos-motoristas-da-Uber.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail&_rtd=e30%3D] Acesso em (12 de dezembro de 2023)

ANTUNES, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, v. 2, p. 55-59, 1999.

_____. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

BENJAMIN, Joás. **Projeto propõe regras para profissionalizar a prestação do serviço de entregas por aplicativo.** [Brasília]: Agência Senado

, 19 ago. 2022. Disponível

em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/19/pl-propoe-regras-para-profissionalizar-a-prestacao-do-servico-de-entregas-por-aplicativo]. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm] Acesso em (12 de dezembro de 2023)

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO 3ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA ATSum 0000684-27.2022.5.07.0003RECLAMANTE: ANTONIO CANDIDO DA ROCHA RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Magistrado Germano Siqueira de Silveira, Disponível em: [https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000684-27.2022.5.07.0003/1#b04208d]. Acesso em: 12 de dezembro de 2023

BRASIL. 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO. ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004. AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Magistrado Maurício Pereira Simões, Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf]. Acesso em: 12 de dezembro de 2023

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). *Reclamação Constitucional* 60.347 MG. Reconhecimento de vínculo empregatício. Não reconhecido. Reclamante: CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. Reclamado: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Beneficiário: FELIPE CASSIO VIEIRA SILVA. Relatora: Min. Alexandre de Moraes, 20 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL60347.pdf>. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm]. Acesso em: (12 de dezembro de 2023).

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm]. Acesso em: (12 de dezembro de 2023)

BRASIL. Lei no 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2020. Disponível em: [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm#view). Acesso em: (12 de dezembro de 2023)

BRASIL. LEI Nº 13.982, DE 2 DE ABRIL DE 2020. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 abr. 2020. Disponível em: [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm) Acesso em (12 de dezembro de 2023)

BRASIL. LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jul. 2020. Disponível em: [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm) Acesso em (12 de dezembro de 2023)

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. . Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: [\[https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775\]](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775) Acesso em (12 de dezembro de 2023)

CANNAS, Fábio. A Uberização do Trabalho Frente à Pandemia De Covid-19 no Brasil. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 7, n. 13, p. 198-221, 2021. Disponível em [https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/12393] Acesso em:(12 de dezembro de 2023).

DA SILVA REIS, Suzéte. Da insegurança jurídica à precarização das relações de emprego: os impactos da reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 4, n. 1, p. 55-73, 2018. Disponível em [https://core.ac.uk/download/pdf/210566222.pdf] . Acesso em (12 de dezembro de 2023).

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo-Revista do NIEP-Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017. Disponível em: [https://niepmarx.com.br/index.php/MM/article/view/220] Acesso em: (12 de dezembro de 2023)

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. D. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. Cadernos. EBAPE. BR, 17 (SPE), 844-856. 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt]. Acesso em: (12 de dezembro de 2023)

GILLESPIE, Tarleton. The relevance of algorithms. **Media technologies: Essays on communication, materiality, and society**, v. 167, n. 2014, p. 167, 2014. Disponível em:[https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=zeK2AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA167&dq=gillespie+2014&ots=GpgDN-Y1uk&sig=Nkhq6P4MjtQYiFrcsdS0mm1QVg4&redir_esc=y#v=onepage&q=gillespie%202014&f=false] Acesso em (12 de dezembro de 2023)

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD COVID**. Setembro 2020 - semana 4. Brasília: 2020. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29181-desemprego-atinge-14-milhoes-de-pessoas-na-quarta-semana-de-setembro] Acesso em (12 de dezembro de 2023)

_____. **PNAD CONTÍNUA**. Brasília: 2021. Disponível em [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020]. Acesso em (12 de dezembro de 2023)

_____. **PNAD CONTÍNUA**. Brasília: 2023. Disponível em [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-

noticias/releases/38408-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-tres-das-27-ufs-no-terceiro-trimestre-de-2023]. Acesso em (12 de dezembro de 2023)

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de processo do trabalho**. Vol. 4. LTr, 2019.

JÚNIOR, Janary. **Projeto exige definição de tarifa mínima para motoristas de aplicativos**. Autores lembram que modelo já vem sendo adotado em outros países. [Brasília]: Agência Câmara de Notícias, 02 ago. 2022. Disponível em:[<https://www.camara.leg.br/noticias/896351-projeto-exige-definicao-de-tarifa-minima-para-motoristas-de-aplicativos/>]. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

REDAÇÃO CONJUR. **Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**. *Conjur*. 19 fev. 2021. Disponível em: [<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber/>] e Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

PIALARISSI, Renata. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017. Disponível em: [<https://cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/11/21>]. Acesso em: (12 de dezembro de 2023).