

O CONCEITO DE “UBERIZAÇÃO DO TRABALHO”, SEU VELOZ PROCESSO HISTÓRICO E SUA DIMENSÃO ATUAL¹

THE CONCEPT OF “JOB UBERIZATION”, ITS RAPID HISTORICAL PROCESS AND ITS PRESENT DIMENSION

Pedro Augusto Almeida Fernandes²

RESUMO:

A pergunta que ensejou este artigo foi: “Os trabalhadores colaboradores de aplicativos de transporte possuem vínculo empregatício?” Assim como ela, a resposta do senso comum aparenta ser simples: “Não, os motoristas de aplicativo não têm vínculo empregatício, são autônomos que se utilizam de uma ferramenta digital para simplificar seu trabalho.” Mas, o que a História recente do Direito Trabalhista nacional e internacional nos mostra é que o fenômeno da “uberização” não é tão simples quanto o senso comum faz parecer. O objeto geral do estudo é, portanto, a relação capital-trabalho, nos moldes conceituais definidos por Karl Marx. Procurando desvelar aquilo que parece ser um novo e eficiente método de alienação do trabalho, tomou-se como objeto específico a relação jurídica trabalhista que emerge do recente modelo de “motorista por aplicativo”, que se desenvolve ocultamente por um simples uso de celular. São ainda objetos específicos deste trabalho alguns desdobramentos deste tipo de “trabalho por aplicativo” em outras áreas, como entregas e aluguéis, sempre relacionados a uma empresa “virtual”. A metodologia utilizada envolveu traçar um panorama histórico que permitisse elucidar a origem, as motivações e o contexto socioeconômico desse fenômeno. O objetivo, então, é compreender sumariamente as características jurídicas do choque entre a legislação trabalhista de longa duração e essa “nova forma” de trabalho.

Palavras-chave: Direito; História; Trabalho; Uberização.

ABSTRACT:

The question that gave rise to this paper was: "Do workers who collaborate with transport applications have an employment relationship?" Like the question, the common sense answer appears to be simple: "No, application drivers are not employed, they are self-employed who use a digital tool to simplify their work." But what the recent History

¹ Artigo submetido em 20-10-2021 e aceito em 09-03-2022.

² Graduando em Direito da UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.



of national and international Labor Law shows us is that the phenomenon of “uberization” is not as simple as common sense makes it appear. The general object of the study is, therefore, the capital-labour relationship, in the conceptual molds defined by Karl Marx. Seeking to unveil what seems to be a new and efficient method of alienation of work, the specific object is the legal relationship that emerges from the recent “driver per application” model, which is developed covertly through the simple use of a cell phone. The developments of this type of “work by application” in other areas of activity, such as deliveries and rentals, always related to a “virtual” company, are also specific objects of this paper. The methodology used involved drawing a historical panorama that would allow elucidating the origin, motivations and socioeconomic context of this phenomenon. The aim, then, is to summarily understand the legal features of the clash between long-term labor legislation and this “new form” of work.

Keywords: Law, History, Uberization, Work.

1- INTRODUÇÃO

Desde a segunda metade do século XX, o declínio nas condições de trabalho vem se acentuando. Muitos são os elementos que marcam este fenômeno global, no qual se destacam o desemprego e o subemprego (HOBBSAWM, 2015). Contudo, elementos novos, destacadamente os introduzidos pela rápida evolução tecnológica, vêm impactando ainda mais o mundo do trabalho em menos de uma década. Simultaneamente, o descolamento entre a informação e o conhecimento, característico de nossa era informacional, naturaliza a introdução desses elementos para o senso comum e facilita a exploração do trabalho.

É possível que o evento trabalhista mais destacado deste quarto de século seja a generalização do que se vem chamando “uberização do trabalho”. Apesar de bastante sensível para os trabalhadores, o fenômeno ainda não é adequadamente compreendido pela sociedade, conceitualmente definido ou estudado. O que significa que ainda predomina a interpretação ideológica dos fatos, apropriada pelo senso comum. De fato, o ponto de vista majoritário é de que trabalhadores, como os motoristas de aplicativo, são meramente autônomos. No Brasil, este paradigma se propagou no vácuo legislativo trabalhista onde estes serviços começaram a ser prestados. Mas, não devemos nos enganar com as respostas aparentemente fáceis. Parafraseando os ensinamentos de Marx: se a aparência e a essência das coisas coincidissem, a ciência seria desnecessária (MARX, 2019).

Logicamente, os maiores defensores do paradigma vigente (de que os motoristas não passam de autônomos) são os donos das empresas de aplicativos. A própria *Uber* sequer se define como uma empresa de transportes, mas sim como uma plataforma de marketing (*marketplace platform*). E o argumento da autonomia ganha força se considerarmos o recente esforço liberalizante realizado no Brasil com a reforma trabalhista e outros dispositivos.



Contudo, longe de ser ponto pacífico, este paradigma majoritário a respeito da “uberização do trabalho” recebe uma miríade de críticas tanto dentro quanto fora do ramo do Direito, tanto nacionalmente quanto internacionalmente. Com o objetivo de compreender sumariamente as características jurídicas do choque entre a legislação trabalhista de longa duração e esta nova forma de trabalho, o que este breve artigo fará é traçar um panorama histórico do processo de “uberização do trabalho” no Brasil, buscando entender este novo conceito de trabalho, apontando os argumentos jurídicos mais coerentes dentre as críticas e desconstruindo dialeticamente o prisma dominante.

2- METODOLOGIA

O método utilizado foi, mormente, a hermenêutica histórica de fonte primária. Muito embora o objeto em análise seja de temática jurídica, a abordagem realizada foi de tipo historiográfico. Reside, contudo, na escolha da hermenêutica, um feliz diálogo epistemológico, visto que, no campo do Direito, a mesma também é constantemente aplicada. Então, a hermenêutica jurídica foi aplicada na parte final da análise, quando da abordagem da jurisprudência (Sentença do Tribunal Supremo de Espanha), buscando uma coerência metodológica interdisciplinar. Neste sentido vale destacar, a despeito da diferença entre hermenêutica histórica e jurídica, a validade das palavras de Kimura (2003, p. 1):

A hermenêutica é a ciência que, abstratamente, apresenta à ação interpretativa os métodos e processos que devem ser observados pelo intérprete. A interpretação, assim, opera-se no caso concreto, conferindo ao sujeito a tarefa de extrair o real alcance, o significado da norma jurídica.

Quanto ao referencial teórico e ao aparato conceitual, vale destacar que o materialismo histórico marxiano atua como arcabouço tanto para análise historiográfica quanto jurídica. Sendo a primeira apoiada, sobretudo, na obra de Hobsbawn (2000) e com matriz mais gramsciana (GRAMSCI, 1987); enquanto a segunda, por sua vez, apoiada na obra de Mascaro (2020) e com matriz em Pachukanis (2017). É possível, entretanto, que este arcabouço teórico passe despercebido, devido à natureza factual do objeto recortado, assim como ao modelo metodológico escolhido.

Aos leitores do ramo do Direito, é possível então que a natureza de dependência existente entre a escrita da História e a fonte primária (neste caso, principalmente reportagens da época dos fatos) cause algum estranhamento, sobretudo por se tratar de escrita da História recente, cujas fontes derivam, em larga medida, de notícias publicadas em mídia virtual. Importa que o leitor não confunda a fonte primária jornalística dos fatos com realização de jornalismo opinativo. As referências jornalísticas que habitam este artigo não o fazem como recurso teórico (interpretativo), mas como registro factual



primário. A respeito da natureza do fato histórico, em sua acepção mais simples, nos ensina Glénisson (1979, p. 124-125):

Deveras, o que se entende comumente por "fatos históricos", são os fenômenos materiais, as coisas que acontecem aos homens: os acontecimentos. Ora, estes são dificilmente previsíveis, jamais idênticos em seus detalhes e de importância infinitamente variada: acontece-lhes afetar todos os homens, mas podem, também, reduzir-se a um simples gesto, a uma palavra. São estritamente localizados no tempo e no espaço e, se muitas vezes o homem é seu autor consciente, com muita frequência é ele sua vítima ou seu beneficiário involuntário.

É a necessidade irrenunciável da fundamentação factual que traz o historiador à fonte. A comprovação disto reside tanto na natureza de efeméride da maioria dos registros jornalísticos aqui apresentados, como também na natureza crítica da matriz teórica aqui proposta: parece forçoso acreditar que o portal G1, a CNN ou o New York Times pretendam uma interpretação de natureza marxiana dos fatos expostos em suas respectivas reportagens.

Como é de amplo conhecimento, a relação entre capital e trabalho constitui um dos principais eixos (para não dizer o principal) da teoria econômica e social de Marx. Derivam do estudo do intelectual prussiano os conceitos de mais-valor, alienação do trabalho e forma mercadoria. Estes conceitos, constantes na sua obra principal, mas não apenas nela, permitem um olhar característico para os fenômenos trabalhistas do modo de produção capitalista. É através destes conceitos que a análise deste artigo se constrói. (MARX, 2019)

Esclarecida brevemente a natureza metodológica e epistemológica deste artigo, voltemo-nos para a essência de seu objeto central: a natureza da relação capital-trabalho no processo de “uberização”.

3- ASPECTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS

Como observávamos anteriormente, o senso comum atual é o de que empresas como a *Uber* não empregam motoristas. De fato, ao negar a existência do vínculo empregatício, este tipo de empresa virtual tira de sua responsabilidade inúmeros encargos trabalhistas, assim como o ônus jurídico da perda de eventuais processos na justiça do trabalho. Então, somando o paradigma da autonomia à alteração trabalhista que obriga o funcionário perdedor de ação judicial a pagar as despesas processuais (artigo 789 da CLT), pode-se dizer, com relativa margem de segurança, que há um considerável óbice até mesmo para que os trabalhadores “uberizados” sequer cheguem a pleitear direitos.

A empresa transnacional chamada *Uber* (Uber do Brasil Tecnologia Ltda) chegou ao Brasil em 2014 se aproveitando da forte demanda gerada por eventos esportivos internacionais. O Estado entendia que os estrangeiros que chegavam ao Brasil



não podiam pagar os preços já naturalmente abusivos dos nossos poucos taxis e nem utilizar nosso precário sistema de transporte público, embora nossa população esteja permanentemente submetida a ambos e tenha se feito ouvir através dos ruidosos protestos de 2013 (PEREIRA, 2018). Além disso, já adaptados ao modelo de “transporte por aplicativo”, os estrangeiros sentiam-se seguros por usar a modalidade.

Desde então o espaço desta e de outras “empresas de aplicativo” só cresceu no Brasil. No caso específico da *Uber* e de outros aplicativos de transporte, a despeito dos violentos protestos, a concorrência desleal ameaçava mesmo extinguir o serviço regular de taxi (TERZIAN, 2015). Muitas tentativas legislativas de proibição se sucederam, mas o lobby em favor dos aplicativos acabou quase sempre vencendo as batalhas nesta seara (YOU CAN'T ESCAPE, 2020). Sem opções, os taxistas tiveram de se adaptar, fazendo eles mesmos serviços por aplicativos.

Curioso notar que a expansão interna do serviço da *Uber* refletiu não apenas um avanço arrojado da política da empresa em nível internacional como também o déficit de transporte em nível nacional. (PEREIRA, 2018). Entretanto, não apenas no segmento de transportes pessoais as transformações foram sentidas. A gigante *Ifood* surgiu e dominou também o ramo de entrega de alimentos e tantos outros serviços por aplicativos viriam a surgir ou entrar no país algum tempo depois.

As reais vantagens que o sistema utilizado pelos aplicativos de carros particulares fornecia para o público brasileiro eram tantas (rapidez, praticidade, segurança, por exemplo) e o custo tão inferior ao dos serviços tradicionais que, por um tempo, as questões trabalhistas foram relegadas a último plano. Durante certo tempo a sociedade civil, o meio político e jurídico ficaram tão inebriados pelos evidentes bônus da novidade que pensaram não haver ônus (A VERDADEIRA, 2015). Os benefícios para a coletividade simplesmente pareciam ser muito superiores aos malefícios. Foi com o aumento exponencial do número de “colaboradores” ou “parceiros” (estes termos difusos que denominam os funcionários de empresas de aplicativo), fruto de um desemprego crescente, que os problemas começaram a chamar atenção.

Isto porque os taxis tradicionais, mesmo com todos os problemas graves que sempre apresentaram para os passageiros, como cobranças abusivas, envolvimento de alguns taxistas com o crime organizado e maus tratos, ainda guardavam consideráveis respaldos trabalhistas para muitos motoristas (LOPES, 2015). Muitas vezes vinculados ao regime de cooperativa, os taxistas normalmente tinham carteira assinada, recolhiam para previdência, possuíam férias, descanso remunerado e demais vantagens oferecidas pela seguridade tradicional, vinculada ao INSS. Até a *Uber* surgir no cenário. (GASPARIN, 2014)

Mesmo os taxistas que possuíam seu próprio carro (algo relativamente raro), normalmente se adequavam ao sistema de microempreendedor individual, efetuando os mesmos recolhimentos e dispondo de muitos benefícios da CLT. Assim, para dividir o chamado processo de “uberização do trabalho” no Brasil em fases, essa foi a primeira: a



perda de emprego dos taxistas. Em que pese o fato desta fase ser bastante limitada em relação ao seu público, isso não significa que foi de importância menor.

Nesta primeira fase, que se deu historicamente entre 2014 e 2016, como já afirmado, devido influxo de turistas que chegavam para os grandes eventos esportivos, o que se pôde observar foi um volumoso processo de perda de emprego na profissão de taxista ou a precarização da relação de trabalho do antigo taxista que viria a se tornar “motorista de aplicativo”.

Tabela 1: Início das atividades da Uber em algumas cidades do Brasil.

Cidade	Início
Rio de Janeiro	Junho de 2014
São Paulo	Agosto de 2014
Belo Horizonte	Dezembro de 2014
Brasília	Fevereiro de 2015
Porto Alegre	Novembro de 2015
Goiânia	Janeiro 2016
Recife	Fevereiro de 2016
Curitiba	Março de 2016
Salvador	Abril de 2016
Fortaleza	Abril de 2016

Fonte: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber>

Infelizmente, a inexistência de pesquisas do IBGE a respeito da frota nacional de táxis (inclusive em decorrência da pandemia) não nos permite efetuar um comparativo oficial entre o número de táxis de 2014 e o atual, ou mesmo averiguar a evolução do número para carros particulares prestando serviço para aplicativos. Mas os dados da cidade do Rio de Janeiro nos apontam uma pista. Vejamos o que informa o Diário do transporte em matéria de 2018:

O município do Rio de Janeiro tem aproximadamente cinco vezes mais carros de aplicativos do que táxis. Segundo informações da Secretaria Municipal de Transportes, são 33 mil taxistas rodando e de 120 mil a 150 mil automóveis particulares. (SILVA, 2018, p.1)

Isto significa que, em menos de 5 anos, o transporte por aplicativos chegou a 500% do número de veículos de táxi, mesmo os táxis rodando no país há décadas. O ápice desta primeira fase do processo de “uberização do trabalho” se dá justamente quando os taxistas, primeiros afetados negativamente pela inovação tecnológica e trabalhista, passam a reagir com violência contra os veículos de aplicativo. Curioso movimento que faz memorar o Ludismo inglês dos primórdios da Revolução Industrial, no qual os



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XV, número 1, julho de 2022 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

trabalhadores culpavam as máquinas pela exploração, pela fome e pelo desemprego (THOMAZ, 2016).

Como o motivo das agressões não era a pessoa do motorista, mas a empresa com a qual estava vinculado, algo começou a parecer inadequado, uma vez que a legislação era omissa a respeito deste novo tipo de relação de trabalho. Vejamos o que diz a reportagem do G1 de 11 de novembro de 2015:

Um vídeo enviado pelo WhatsApp do RJTV mostra um motorista do (sic) Uber sendo agredido em Copacabana, na Zona Sul do Rio, por um grupo de taxistas que fazia um protesto na manhã desta quarta-feira. O ato era contra a decisão da Justiça que autorizou carros particulares a fazerem transporte de passageiros usando aplicativos. A falta de fiscalização a veículos sem regulamentação também foi um dos motivos da manifestação. (VÍDEO, 2015, p.1)

Com a insegurança jurídica gerada pelo silêncio legislativo, instaurou-se no país uma espécie de crise permanente vinculada a este tipo de transporte, até se iniciar a segunda fase histórica do chamado processo de “uberização do trabalho” no Brasil. Esta fase se deu justamente a partir de 2017 com a reforma trabalhista. De acordo com Dra. Alba e Dr. Paulo Renato:

A reforma trabalhista, realizada pela Lei Federal 13.467, de 13 de julho de 2017, pode ser considerada o fato mais importante na história do Direito do Trabalho desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Isso porquanto, a mencionada reforma não é meramente pontual (ela também é pontual, considerando que modifica diversos aspectos específicos da CLT), uma vez que promove uma inusitada alteração no próprio marco regulatório do Direito do Trabalho brasileiro, mudando sua estrutura filosófica, normativa, conceitual e cultural. (SILVA & SILVA, 2017, p.105-106)

Além da flexibilização da CLT, outra lei polêmica atingiu diretamente a realidade dos trabalhadores brasileiros, a lei 13.429/17, que trata da terceirização. O somatório do efeito destes dois dispositivos pode ser simplificado pela leitura do artigo 4º da lei da terceirização:

4º-A: Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017)

Outro marco jurídico que viria ser aprovado e sancionado em 2018, através da lei 13.640, foi justamente regulamentando a atividade dos aplicativos, em resposta a inúmeras leis municipais e estaduais que proibiam seu uso. Como as proibições estaduais e municipais foram vedadas por inconstitucionalidade e o tema foi minimamente regulamentado, a União delegou aos estados e municípios o poder apenas de tributar,



regular e fiscalizar. Poder este indesejado por tais esferas, já que o esforço fiscalizador, pré-requisito dos outros dois, não possui sustentação administrativa, dado o baixo quantitativo de servidores dos estados e municípios para estas funções.

Assim, legitimou-se a noção de que o “motorista de aplicativo” é, simultaneamente, um funcionário intermitente, no sentido definido pela reforma trabalhista de que não possui jornada definida, com alternância de período de trabalho; terceirizado, uma vez que a relação se dá entre uma empresa de aplicativo que se vincula a uma pessoa jurídica, que, por sua vez, vincula o trabalho de uma pessoa física (e neste sentido não faz diferença se o CNPJ e o CPF são da mesma pessoa, como no caso do MEI) ou autônomo, visto que, segundo o atual *status* legal, não há vinculação direta entre aplicativo e motorista.

Todas estas três denominações foram conceitualmente criadas ou alteradas recentemente pelos dispositivos legais antes citados. Isso levou a um questionamento a respeito da legitimidade dos dispositivos, sobretudo por conta da natureza principiológica original da CLT, que insiste em assombrar os atuais ímpetos liberalizantes do *establishment* político/jurídico. A aura de legalidade conferida apressadamente ao modelo não fez cessar a insegurança jurídica e a crise se aprofundaria com a chegada da terceira fase do processo de “uberização” a partir do final de 2018.

O fato que jamais entra em pauta quando este tema é abordado é: a *Uber* é uma empresa privada que efetivamente obtém ganhos financeiros com o serviço dos motoristas! No caso de um “colaborador” da modalidade “Uber Black”, o mais-valor extraído já chegou a estonteantes 20% do total recebido pelo motorista. Como bem nos ensinou Karl Marx, a única fonte geradora de capital é a força de trabalho, tudo mais que o aparenta gerar são formas de expropriação da riqueza do trabalhador (MARX, 2019). Então, como é possível que uma empresa esteja extraindo ganhos financeiros sem empregar força de trabalho? (MESSIAS, 2017)

A terceira fase do processo de “uberização do trabalho” no Brasil ocorre justamente através da generalização da prática da *Uber* em outros setores que não sejam exatamente o de transporte de pessoas. Neste ponto da História precisamos efetuar uma ampliação do recorte geográfico pesquisado e considerar o contexto jurídico internacional. Isto porque os fatos são tão demasiado recentes que os dados internos provavelmente não compõem elementos suficientes para uma análise sustentada.

Com o início das infecções por SARS-COV-2 em dezembro de 2019 na China, houve um verdadeiro *boom* das empresas de entrega de refeições e de compras de mercado. A situação se aprofundaria ainda com a decretação de situação pandêmica pela OMS, em março de 2020, fazendo com que se destacassem neste ramo a *Ifood*, a *Rappi*, a própria *Uber*, através do aplicativo *Uber eats*, as *Americanas Mercado* e até alguns outros de menor porte, como *Zé Delivery*, pudessem ganhar espaço. No que tange às práticas trabalhistas, o discurso é o mesmo, não há vínculo empregatício, a empresa atua como mera “facilitadora”.



No jargão administrativo, entende-se como facilitadora, uma empresa intermediária entre consumidor e serviço, supostamente desvinculada da relação comercial. Este tipo de empresa de intermediação é originário e característico do mercado financeiro, onde tais empresas fornecem serviços de processamento e liquidação financeira para receber pagamentos em cartão, por exemplo. Ocorre que a noção de “empresa facilitadora” tem se expandido para diversos ramos. Desta forma, as empresas de aplicativo, que atuam como “facilitadoras” de toda sorte de relações comerciais e até sociais, se multiplicaram.

A respeito das “empresas facilitadoras”, é digno de nota que a plataforma de encontros online *Tinder* desbancou a *Netflix* no primeiro trimestre de 2019 como aplicativo mais lucrativo. Isso mesmo, a empresa lucra ao atuar como “facilitadora” de encontros “românticos” e, de acordo com informações recentes, vendendo dados pessoais sensíveis de seus usuários (SZAFRAN, 2020). A empresa supracitada recentemente anunciou que oferecerá, em sua plataforma, a ficha criminal do possível par romântico (BOCK, 2021). Logo se pode perceber que o processo de “uberização” já repercute muito além do mundo jurídico do trabalho, transformando e mercantilizando as relações sociais de maneira abrupta, com consequências nem sempre positivas.

Entretanto, por razões de recorte analítico, voltemos especificamente ao mundo do trabalho. Mais especificamente, às críticas que este novo tipo de trabalho “servil” recebe. O fato de que os “colaboradores” deste tipo de empresa recebem uma porção diminuta de retorno financeiro e (a princípio) não dispõem de qualquer amparo trabalhista é bem documentado (MESSIAS, 2017). No paradigma vigente, a relação entre o motorista “colaborador” e a empresa “facilitadora” é uma relação contratual, regida, portanto, pelo Direito Civil.

Mas, quais são efetivamente os argumentos jurídicos que buscam se opor a essa lógica perversa? Quais são as principais vozes críticas? Como o resto do mundo se porta diante deste mesmo dilema? Recente relatório de auditoria fiscal do trabalho constatou que entregadores “colaboradores” da empresa *Rappi* são efetivamente trabalhadores da empresa, e que, portanto, ela está burlando as leis trabalhistas. Vejamos o que diz a reportagem do Repórter Brasil que entrevistou os auditores:

Os auditores destacam que os entregadores não são autônomos, já que os motociclistas e ciclistas que concluem os pedidos da plataforma dependem do aplicativo para trabalhar e recebem um “salário” com valor determinado pela empresa. Além disso, dependem do aplicativo para conseguir os serviços e não possuem autonomia para definir o valor do trabalho. **“É uma fraude antiga com roupas novas”**, afirma Rafael Vido, que faz parte do grupo de combate à informalidade e fraude nas relações de trabalho. (DIAZ, 2021, grifo nosso, p.1)

Este relatório pode ser o indício da chegada de uma quarta fase do chamado processo de “uberização do trabalho”, e, embora ainda seja uma iniciativa um tanto



incipiente a nível nacional, traz alguns elementos importantes. Um deles é justamente o início de algum reconhecimento nacional de que esta atividade constitui fraude trabalhista, o outro é fazer coro com recentes decisões internacionais no mesmo sentido. Vejamos o que diz a corte suprema de Espanha a respeito do mesmo assunto:

Por tudo isso, em nome do Rei e pela autoridade conferida pela Constituição, esta Câmara decidiu: 1. Aceitar em parte o recurso de unificação de doutrina interposto pela representação de D. Desiderio. 2. Cassar e anular parcialmente a sentença proferida em 19 de setembro de 2019 pela Câmara Social do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, que resolveu o recurso interposto pela representação do Sr. Desiderio contra a sentença de 3 de setembro de 2018 proferida pelo Tribunal Social nº 39 de Madrid no procedimento 1353/2017. 3. Resolver a discussão suscitada em súplica no sentido de dar provimento parcial ao referido recurso. Revogar em parte da sentença de instância anterior, passando então a **declarar que a relação entre a recorrente e a empresa Glovoapp23 SL teve natureza trabalhista** e manifestar a firmeza da sentença proferida pelo Tribunal Social a respeito do indeferimento das demandas de dispensa tácita, rescisão indenizada do contrato de trabalho e dispensa. Nenhuma declaração de custas. (Espanha, 2020, p.19, tradução e grifo nossos)

Tal decisão não é a única; em meados do ano de 2020, o juízo federal do estado americano de Nova York concedeu aos motoristas dos aplicativos *Uber* e *Lyft*, algo equivalente ao auxílio desemprego existente no Brasil. (UBER AND LYFT, 2020) No Reino Unido, a suprema corte forçou, por decisão de fevereiro de 2021, a *Uber* a fornecer direitos trabalhistas a seus motoristas, como salário mínimo e férias remuneradas (UBER VAI CONCEDER, 2021).

Mas, apesar da interessante interface entre a jurisprudência internacional e o relatório nacional a respeito da *Rappi*, restam algumas indagações. Por que o alvo do relatório foi a *Rappi* e não os gigantes *Ifood* ou *Uber Eats*, do mesmo ramo? Ou, ainda, por que não a própria *Uber* no setor de transporte de passageiros, visto que existem centenas de ações judiciais contra ela no Brasil?

Isto ocorre porque a Reforma Trabalhista, somada à crise econômica agravada pela pandemia e à crise política/diplomática decorrente da desastrosa atuação de inúmeros integrantes de um governo omissivo, fez o país atingir o nobre índice de 14,5% de desempregados, podendo chegar a 17% em breve. Sendo, dessa forma, o 14º país do mundo com maior taxa de desemprego (CASTRO, 2021).

Com mais de 125 milhões de brasileiros em insegurança alimentar, enfrentando uma pandemia e com os números de desemprego acima citados, os atuais governantes parecem acreditar que o subemprego é uma boa opção para classe trabalhadora. Este paradigma também é dominante em nosso aparato judicial. Vejamos o que diz a reportagem do Poder 360 a respeito da jurisprudência trabalhista sobre o tema:



A maioria do TST (Tribunal Superior do Trabalho) decidiu que um motorista que trabalha para o aplicativo Uber possui vínculo empregatício com a empresa. O julgamento teve início em dezembro de 2020 e foi retomado nesta 5ª feira (15.dez.2021). Se for concluída desta maneira, sem alteração do voto dos ministros que já se posicionaram, a decisão da 3ª turma será a 1ª do tribunal favorável a um motorista. (TST FORMA MAIORIA, 2022, p.1)

Ainda de acordo com a reportagem, esta foi a primeira sentença deste tipo com ganho de causa ao motorista, ao passo que cerca de 1650 dão ganho de causa à empresa. Vale salientar que a vitória do motorista tem efeito *inter partes* e não *erga omnes*, ou seja, não é válida para todos os trabalhadores de aplicativos, apenas para o ganhador da causa. Parte majoritária do aparato jurídico nacional (pelo menos na proporção de 1650 para 1) ainda sustenta as mesmas crenças que levam a decisões em prol do empresariado, assim o país vai acrescentando mais este atraso trabalhista em sua já extensa lista de atrasos. E esta nem é a parte principal do problema.

A parte principal é que, com a expansão de outros aplicativos, novos setores vão sendo afetados por diferentes facetas da “uberização”, muitas vezes sem que haja sequer a atenção da sociedade civil e do poder público em qualquer de suas esferas. Muito além dos aplicativos de transporte e entrega já citados, empresas como a *Airbnb* e o *Quinto Andar* atingem frontalmente o ramo da corretagem de imóveis; a *Get Ninjas* afeta os trabalhadores autônomos da área de serviços de construção, mecânicos, encanadores e outros prestadores de serviços. Plataformas de streaming, como *Netflix*, *Amazon Prime* e *Disney Plus* afetam, o trabalho no ramo do audiovisual tanto na área de produção quanto na de distribuição. Assim empregos formais são perdidos, profissionais “de carteira assinada” são terceirizados, desempregados se tornam “microempreendedores individuais”.

4- CONCLUSÃO

A inexistência de uma regulamentação protetiva forte tornou todos os tipos de trabalho uma espécie de território à margem da lei, à disposição das empresas “uberizadoras”. A juventude do país passa seus dias em frente a câmeras, imbuída da crença sincera de que se tornarão ricos produzindo vídeos para o *Youtube* ou *Tiktok*, sem saber que isso não é sequer uma profissão regulamentada, que não terão férias, feriados ou décimo terceiro salário.

Para agravar ainda mais o já dramático cenário das condições de trabalho, a pandemia forçou, por exemplo, professores a se submeter a toda sorte de desmandos das instituições particulares e públicas de ensino. Isso significa que, mesmo a tão tradicional profissão de professor, é hoje alvo da ideologia liberalizante da “uberização”. Sob a pecha de que “os professores devem sair de sua zona de conforto” e “se adequar às novas



tecnologias”, centenas de milhares de professores da rede privada de todo Brasil vêm dando aula virtual e presencial simultaneamente sem receber um centavo a mais por isso. Uma prática escabrosa e flagrante de sobretrabalho, além da clara violação dos contratos pré-estabelecidos, que, em regra, não previam ensino remoto.

Profissionais da educação estão sendo obrigados a produzir conteúdo que poderá ser apropriado pelo aplicativo institucional de empresas públicas e privadas sem nenhuma remuneração extra. Além disso, esses profissionais vêm sendo obrigados a expor sua imagem, cuja proteção é dita inviolável no artigo 5º da Constituição (BRASIL, 1988), sob pena de sanções administrativas nas instituições públicas ou até mesmo demissão na rede privada de ensino. Aulas inteiras, que são propriedade intelectual do profissional, passaram a ser gravadas e retransmitidas sem o pagamento de qualquer tipo de direitos conexos. Vidas profissionais passaram a ser expostas ao escárnio das redes sociais. Provas e testes que mal cumprem o papel didático e avaliativo do estudo do aluno (por conta de sua novíssima natureza virtual) uma vez vazadas, passam a ser usadas, a contrário senso, como instrumento para avaliar o professor, de preferência publicamente, nas redes sociais.

Tantos outros exemplos seriam possíveis, mas, por ora, nos importa a descoberta de que a “uberização do trabalho” é um processo muito mais amplo, perigoso e nuançado do que o simples não reconhecimento do vínculo empregatício. O processo que se iniciou com a degradação profissional dos motoristas envolve dissimular ideologicamente a figura do patrão, ora chamado “empresa facilitadora” e do empregado, ora chamado “colaborador”. Envolve utilizar aplicativos de *smartphone* como véu tecnológico da exploração tradicional de mão de obra. Envolve a incerteza do profissional em relação à renda que será obtida, assim como em relação ao número de horas trabalhadas. Envolve o controle de dados pessoais sensíveis (nomes, endereços, horários e documentos). Mas, sobretudo, envolve a expansão deste modelo de “quase emprego” a qualquer categoria profissional, até onde a omissão do Estado permitir.

O não reconhecimento do vínculo empregatício é apenas a faceta mais extrema deste processo de degradação das condições de trabalho e, por isso, foi a primeira a ser combatida em nível internacional. Sem um retorno à proteção radical do trabalhador, que, no mundo dos fatos, perdeu seu status de hipossuficiente diante do arbítrio das grandes empresas, o Brasil continuará caminhando na contramão do resto do mundo, rumo a uma realidade trabalhista de servidão privada e invisível.

5- BIBLIOGRAFIA

A VERDADEIRA vantagem do Uber que é uma ameaça para os aplicativos de táxi. **Startse**, 2015. Disponível em: <<https://www.startse.com/noticia/startups/a-verdadeira->



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XV, número 1, julho de 2022 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

vantagem-do-uber-que-uma-ameaa-para-os-aplicativos-de-txi>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

ALMEIDA, Fernanda Cabral; BARROS, Isabela Pimentel. O pioneirismo espanhol: a presunção do vínculo de emprego para entregadores de plataformas digitais. **Labuta**, 2021. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2021/03/15/o-pioneirismo-espanhol-a-presuncao-do-vinculo-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas-digitais/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

ATOR contratado por meio de PJ não obtém vínculo de emprego com emissora de TV. **TST**, 2021. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/ator-contratado-por-meio-de-pj-n%C3%A3o-obt%C3%A9m-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-emissora-de-tv>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

BOCK, Lia. Ficha criminal no Tinder: mais segurança ou exposição desnecessária? **CNN Brasil**, 26 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/2021/03/26/ficha-criminal-no-tinder-mais-seguranca-ou-exposicao-desnecessaria>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

CASTRO, José de. Desemprego pode chegar a 17% no 1º semestre, diz Santander. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/02/05/desemprego-pode-chegar-a-17-no-1-semester-diz-santander>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

CHAPMAN, Ben. Uber drivers are workers entitled to holiday pay, Supreme Court rules in landmark gig economy decision. **Independent**, 2021. Disponível em



<<https://www.independent.co.uk/news/business/uber-supreme-court-holiday-pay-b1804549.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

DIAZ, Júlio César. Entregadores são funcionários da Rappi e devem ter carteira assinada, concluem fiscais do trabalho. **Repórter Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2021/02/entregadores-sao-funcionarios-da-rappi-e-devem-ter-carteira-assinada-concluem-fiscais-do-trabalho>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

ESPANHA. **STS 2924/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2924**, Sentencia Del Tribunal Supremo. 2020. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

FATOS e dados sobre a Uber. **Uber blog**, 2016. Disponível em: <<https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

GASPARIN, Gabriela. Sobe uso de aplicativos para táxi e cooperativas pedem regulamentação. **G1**, 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/02/sobe-uso-de-aplicativos-para-taxi-e-cooperativas-pedem-regulamentacao.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

GLÉNISSEON, Jean. **Iniciação aos estudos históricos**. DIFEL, Rio de Janeiro 1979.

GRAMSCI, Antonio. **Concepção dialética da história**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1987.

HOBSBAWM, Eric John. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e terra, 2000.

_____. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

KIMURA, Alexandre Issa. Hermenêutica e interpretação constitucional, in: **Revista Jurídica ALESP**, São Paulo, 2003.

LOPES, Tatiana. Traficantes usavam táxis para lavar dinheiro no RS, diz delegado. **G1**, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2015/10/traficantes-usavam-taxis-para-lavar-dinheiro-no-rs-diz-delegado.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XV, número 1, julho de 2022 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Boitempo Editorial, 2015.

_____. **O capital: edição condensada**. São Paulo: Edipro, 2019.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao estudo do Direito**. São Paulo: Atlas, 2020.

MESSIAS, Carlos. Jornalista virou Uber por um mês e lucrou só 30 reais por dia. **Veja SP**, 2017. Disponível em: <<https://vejasp.abril.com.br/cidades/uber-teste-motorista-um-mes>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

PACHUKANIS, Evguiéni B. **Teoria geral do direito e marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

PEREIRA, R. H. M. et al. **Distributional effects of transport policies on inequalities in access to opportunities in Rio de Janeiro**. Disponível em: <osf.io/preprints/socarxiv/cghx2>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

SILVA, Jéssica. Rio de Janeiro tem quase cinco vezes mais carros de aplicativos do que táxis. **Diário do Transporte**, 2018. Disponível em: <<https://diariodotransporte.com.br/2018/05/14/rio-de-janeiro-tem-quase-cinco-vezes-mais-carros-de-aplicativos-do-que-taxis/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

SILVA, Paulo Renato e SILVA, Alba Valéria. Aspectos interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 2017. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/issue/view/6>>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

SZAFRAN, Vinícius. Grindr e Tinder são denunciados por venda de dados dos usuários. **Olhar Digital**, 2020. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2020/01/14/seguranca/grindr-e-tinder-sao-denunciados-por-venda-de-dados-dos-usuarios/>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

TERZIAN, Françoise. Seria interessante ao Rio de Janeiro vivenciar o Uber durante a Olimpíada 2016, afirma especialista em internet. **Forbes**, 2015. Disponível em: <<https://forbes.com.br/colunas/2015/08/seria-interessante-ao-rio-de-janeiro-vivenciar-o-uber-durante-a-olimpiada-2016-afirma-especialista-em-internet>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.



THOMAZ, Paulo. Taxistas, os novos ludistas. **Ambiente Legal**, 2016. Disponível em: <<https://www.ambientelegal.com.br/taxistas-os-novos-ludistas>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

TINDER foi o aplicativo mais lucrativo no primeiro trimestre de 2019. **Estadão**, 2019. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,tinder-foi-o-aplicativo-mais-lucrativo-no-primeiro-trimestre-de-2019,70002788017>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

TST forma maioria para reconhecer vínculo empregatício entre Uber e motorista, **Poder360**, 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/brasil/tst-forma-maioria-para-reconhecer-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 23 de janeiro de 2022.

UBER and Lyft Drivers Win Ruling on Unemployment Benefits. **The New York Times**, 2020. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2020/07/28/business/economy/lyft-uber-drivers-unemployment.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

UBER vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. **G1**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml?_twitter_impression=true>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

VÍDEO flagra taxistas agredindo motorista de Uber em Copacabana. **G1**, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2015/11/video-flagra-taxistas-agredindo-motorista-de-uber-em-copacabana.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

YOU Can't Escape Uber's Lobbying. **The New York Times**, 2020. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2020/10/12/technology/you-cant-escape-ubers-lobbying.html>>. Acesso em: 19 de outubro de 2021.

