



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO ARAGUAIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

ANA CAROLINNA SOARES MIRANDA

**OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ERA DA UBERIZAÇÃO À LUZ DOS
REQUISITOS LEGAIS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

BARRA DO GARÇAS– MT

2022

ANA CAROLINNA SOARES MIRANDA

**OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ERA DA UBERIZAÇÃO À LUZ DOS
REQUISITOS LEGAIS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito do Instituto de Ciências Humanas e Sociais, do Campus Universitário do Araguaia, da Universidade Federal do Mato Grosso, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Prof.^a Vanessa Siqueira Melo e coorientação de José Neto Francisco da Silva.

BARRA DO GARÇAS– MT

2022

ANA CAROLINNA SOARES MIRANDA

**OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ERA DA UBERIZAÇÃO À LUZ DOS
REQUISITOS LEGAIS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

Trabalho de Curso apresentado ao curso de
Direito do ICHS/CUA, como requisito parcial
para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

_____ em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profª Vanessa Siqueira Melo
Orientadora

José Neto Francisco da Silva
Coorientador

Paulo Eduardo Aquino Dourado
Avaliador 1

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa a todas as pessoas que amo, meus queridos amigos que nunca saíram do meu lado e aos meus familiares, meu pai, minhas avós/avô, tias (o) e irmão que sempre me apoiaram em minhas escolhas, prestaram ajuda nos meus momentos mais difíceis e depositaram confiança em minha jornada, em especial à minha mãe Fatima, sem você eu não teria chegado até aqui e não seria a mulher que sou hoje, serei eternamente grata.

AGRADECIMENTOS

A minha orientadora, Prof.^a Vanessa Siqueira Melo, por aceitar a tarefa de me acompanhar na iniciação da produção científica e me ajudar a trilhar todo o caminho percorrido nesta pesquisa.

Ao meu coorientador, José Neto Francisco da Silva, por aceitar participar desse projeto, ajudar a me encantar ainda mais pelo tema e trilhar esse caminho comigo e com a Prof.^a Vanessa Siqueira Melo.

O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.

José de Alencar

RESUMO

O fenômeno da uberização do trabalho surge e cresce junto com o mundo tecnológico e é isso que mantém entregadores, plataformas de *delivery*, restaurantes e clientes conectados. Porém, com a ausência de uma regulamentação legislativa sobre essa nova categoria de trabalho, o vínculo trabalhista entre esses trabalhadores e as plataformas se torna descaracterizado, ocorrendo um ponto de discussão e dúvidas sobre se a uberização trará ou não malefícios para a área do labor. O intuito desse trabalho é verificar a (in)existência da relação de emprego entre eles, analisando assim todos os requisitos legais necessários para que haja esse vínculo trabalhista, as consequências da uberização para a parte social e jurídica e trazer jurisprudências para averiguar como o assunto vem sendo debatido nos tribunais. Além disso, foi realizado uma pesquisa de campo para trazer elementos do plano fático desses entregadores e relacionar com os dados teóricos apontados na pesquisa, para conseguir, assim, uma compreensão significativa a respeito dessa nova área de labor.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização. Diretos Trabalhistas. Relação Empregatícia. Requisitos Legais.

ABSTRACT

The phenomenon of work uberization arises and grows with the technological world and this is what maintains the connection between deliverymen, restaurants and customers. However, with the absence of legal legislation on this new category of work, labor between these deliverymen and delivery apps becomes uncharacterized, causing a point of discussion and doubts about if uberization will or won't harm the conditions of work. The purpose of the work is to verify the (in)existence of the relationship between them, thus analyzing all the legal requirements for there to be a labor relationship, as consequences of the social and legal aspects and to bring jurisdictions to investigate how the subject has been debated in the courts. In addition, a significant delivery survey was carried out to bring elements of the reality of these deliverymen and relate to the theoretical data pointed out in the research, in order to achieve an understanding of the new area of work.

KEYWORDS: Uberization. Labor Direct. Employment relationship. Legal requirements.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ART Artigo

CF Constituição Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI Microempreendedor Individual

OL Operador Logístico

TICs Tecnologias de Informações e Comunicações

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	10
INTRODUÇÃO.....	11
1 CONTEXTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	13
1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O NEOLIBERALISMO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO	14
1.2 MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MODO DE PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA 4.0 19	
1.3 CONCEITO DE UBERIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA.....	21
2 ASPECTOS JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO.....	25
2.1 PRESSUPOSTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	25
2.1.1 Onerosidade.....	27
2.1.2 Pessoaalidade	28
2.1.3. Não eventualidade	29
2.1.4 Pessoa física	30
2.1.5 Subordinação.....	32
2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: REFORMA TRABALHISTA COMO FATOR AGRAVANTE	34
2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL QUE VERSA SOBRE A UBERIZAÇÃO.....	38
3. CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM OS ENTREGADORES DELIVERY NA CIDADE DE CUIABÁ E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAS	42
3.1 ENTREGADORES E PLATAFORMAS DIGITAIS: (IN)EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO	42
3.1.1 Pressupostos da não eventualidade e pessoaalidade e a jornada de trabalho	45
3.1.2 Funcionamento do sistema de reputação: salários e auxílios.....	49
3.1.3. As punições aplicadas aos entregadores	52
3.2 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	54
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
APÊNDICE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	65

INTRODUÇÃO

Após o início da pandemia da Covid-19, pode-se perceber que houve um acelerado aumento no uso dos aplicativos de plataformas digitais e serviços dos entregadores. Com isso, surgiu também o interesse de verificar de que maneira a legislação trabalhista é aplicada a esses trabalhadores, quais os direitos que lhes são assegurados e se há uma relação empregatícia configurada ou não.

Esta pesquisa tem como temática o estudo dos requisitos legais para a configuração da relação empregatícia, com ênfase no trabalho dos entregadores de aplicativos de *delivery*. O estudo foi desenvolvido no âmbito dos direitos trabalhistas, pois a relação empregatícia entre o empregado e o empregador necessita de requisitos estipulados em Lei para que haja sua efetivação.

Considerando que após a Quarta Revolução Industrial houve a expansão da era digital, observa-se que no meio laboral do *delivery*, passou a ser implementado o discurso de que o trabalho desses entregadores baseiam-se na “autonomia” e no “empreendedorismo”, distanciando-se da ideia de subordinação e força de trabalho.

Nesse sentido, esta pesquisa almeja responder à seguinte indagação: É possível identificar os requisitos legais de configuração da relação empregatícia na modalidade de trabalho em plataformas digitais, especificamente, para os entregadores de aplicativos de *delivery*?

O estudo da existência da relação empregatícia nessa modalidade de trabalho gera posicionamentos diversos, sendo as principais divergências acerca da caracterização ou não da não eventualidade e da subordinação. Neste contexto, apontam-se as seguintes alternativas hipóteses de conclusão: Não é possível identificar os requisitos legais de configuração da relação empregatícia para os entregadores de aplicativos de *delivery*, não sendo possível identificar o vínculo trabalhista definido pela CLT ou é possível identificar todos os requisitos legais para a configuração empregatícia para esses trabalhadores.

O primeiro capítulo visa compreender o contexto histórico e o surgimento do fenômeno da uberização, com ênfase nos aplicativos de *delivery*. Sintetiza-se o

contexto histórico do labor e como a jornada foi importante para chegar no sistema atual. Discute-se também, o conceito de uberização e sua relação com a tecnologia e com a teoria do compartilhamento.

No segundo capítulo será estudado os elementos formadores da relação empregatícia no trabalho com base nos requisitos da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como verificar os posicionamentos teóricos acerca da relação empregatícia para os trabalhadores de aplicativos de *delivery*. Além disso, serão analisadas jurisprudências nacionais acerca da configuração ou não da relação empregatícia de trabalhadores em plataformas digitais, especialmente os de *delivery*, para fins de compreender a natureza jurídica do objeto de estudo e se ele está em consonância com a previsão dos requisitos já existentes na legislação trabalhista ou se há a necessidade de um novo e específico regramento legal.

O terceiro capítulo apresentará dados qualitativos, por meio de uma pesquisa de campo, a respeito da rotina de entregadores de aplicativos de *delivery* na cidade de Cuiabá com o intuito precípua de identificar os requisitos da relação de emprego. Com isso, podendo analisar a (in)existência dos requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia no trabalho na modalidade de trabalho em plataformas digitais.

A pesquisa utilizará a revisão bibliográfica como método de pesquisa, buscando apresentar interpretações da literatura científica e também análise empírica, por meio de uma pesquisa de campo. Também foi adotada a pesquisa qualitativa, no intuito de compreender a realidade fática dos trabalhadores em plataformas digitais, tanto no que diz respeito à qualidade no trabalho quanto ao atendimento dos preceitos trabalhistas.

1 CONTEXTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo será brevemente apresentado o contexto histórico das relações de trabalho para entender como e porque chegou na fase laboral que existe hoje, analisando a fase do neoliberalismo e as revoluções industriais, até a chegada da indústria 4.0 e o surgimento da uberização. Dar-se-á ênfase também na economia do compartilhamento, uma vertente significativa para entender o porquê a uberização passou a ganhar espaço expressivo na sociedade como um todo.

O neoliberalismo foi um dos momentos que trouxe diversas alterações na área laboral, quando ascende a vontade de transformação da realidade existente até então, que foi considerada insuficiente e equivocada para as necessidades e urgências. A filosofia do neoliberalismo é contra a intervenção estatal, sendo a favor da ideia de que a privatização seria o ideal para o progresso do país, que libertaria o país da crise financeira que se encontrava e eliminaria com a desigualdade social que na época já era acentuada.

Afirma-se, também, que a "morte do Estado" melhoraria a vida dos homens e a saúde das empresas, na medida em que permitiria a ampliação da liberdade de produzir, de consumir e de viver. Tal neoliberalismo seria o fundamento da democracia. Observando o funcionamento concreto da sociedade econômica e da sociedade civil, não é difícil constatar que são cada vez em menor número as empresas que se beneficiam desse desmaio do Estado, enquanto a desigualdade entre os indivíduos aumenta. (MILTON SANTOS, 2003, p. 21)

O século XXI trouxe, junto com as inovações tecnológicas, a necessidade de voltar os olhos à proteção do meio ambiente, receando-se o seu colapso. A preocupação com consumo massificado, descartes irregulares, poluição e reaproveitamento de energia, tornou-se uma das principais pautas dessa geração. Assim, buscando equilíbrio entre a necessidade de consumo e recursos disponíveis, com a possibilidade de aproximação entre pessoas, derivada da informatização, disseminou-se a ideia do consumo colaborativo, ou economia compartilhada.

A economia compartilhada surgiu como uma aliada da indústria 4.0, já que a intenção era totalmente voltada à proteção do meio ambiente e as revoluções industriais passadas não tinham se preocupado muito com isso. A quarta revolução industrial chegou repentinamente, trazendo consigo um aparato de tecnologias que possuem o intuito de facilitar o trabalho humano ou até mesmo acabar de vez com ele.

Toda essa tecnologia e inovação abriu portas para a uberização nascer, com o bordão de que é algo inovador, sustentável e a oportunidade para vários desempregados no país, já que seria necessário muitos motoristas e restaurantes para darem conta da demanda. Realmente a junção de todas suas qualidades fez a uberização crescer mundialmente e surgir várias vertentes parecidas, gerando mais trabalho e profissionais autônomos.

Durante esse capítulo o fenômeno da uberização será analisado a partir de um breve histórico da sua criação, seu estabelecimento e expansão para se consolidar como um fenômeno de ampla transformação do mercado de trabalho.

1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O NEOLIBERALISMO E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Para falar sobre uberização, é necessário passar pelo momento em que houve a grande mudança nas relações de emprego, período que influenciou a chegada dessa nova esfera laboral. Após a Guerra Fria, a população sentiu a necessidade de gerar uma intervenção governamental contra as mutações organizacionais do capitalismo, a propriedade privada que estava sendo ameaçada e as novas forças internacionais que colocavam o liberalismo em uma crise. (DARDOT E LAVAL, 2016, p. 36)

A partir da década de 1970, surge o debate acerca da sociedade pós-industrial, quando a necessidade do povo era limitar o poder do parlamento, nascendo o neoliberalismo, uma nova filosofia política cujo foco principal era compreender a realidade social e econômica da população em geral, ser capaz de evoluir

reequilibrando as trocas sociais em benefício dos mais fracos mediante uma intervenção da legislação.

A Primeira Guerra Mundial influenciou para o surgimento de uma nova filosofia política, pois os problemas advindos dela, como a crise de 1929 e ascensão do totalitarismo, resultaram em uma maior consciência sobre a realidade social e econômica. Buscava-se um conceito que estivesse entre o liberalismo do século anterior e o socialismo, uma nova interpretação dos princípios do liberalismo, quando surgem, então, o ideal do novo liberalismo. (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 53)

As ideias neoliberais se difundem no Brasil nos anos 80, em um momento marcado pela crise do Estado desenvolvimentista. A crise da dívida externa e o desequilíbrio do balanço de pagamentos, agravado pela suspensão dos fluxos financeiros internacionais, levaram à deterioração das finanças públicas, inibindo o investimento estatal e debilitando o modelo de desenvolvimento econômico capitaneado pelo Estado.

O neoliberalismo caracteriza-se pela semelhança ao livre mercado e as críticas à intervenção estatal, o que gera um aumento de riqueza aos que já possuem uma grande acumulação de capital, pois possui a adoção de medidas como a privatização de empresas estatais, a desregulamentação dos mercados, especialmente do mercado de trabalho e o financeiro e a transferência de parcelas crescentes da prestação de serviços sociais para o setor privado, como a área de saúde e educação.

Com o surgimento do neoliberalismo, as relações contratuais se multiplicaram, sendo necessário ampliar também as ações de reequilíbrio e proteção para garantir a liberdade de todos. É doutrina de caráter eminentemente individualista, que pretende conferir liberdade ao maior número de pessoas. Neste íterim, cumpre ao Estado o papel essencial de assegurar a cada indivíduo os meios de realizar seu próprio projeto. (DARDOT & LAVAL, 2016, p. 54)

A partir de 1990, mesmo com a adoção do neoliberalismo, as tentativas para aumento da taxa de lucro foram ineficazes. O labor se tornou alvo dos neoliberais e suas ações, como a crescente precarização das ocupações, cada vez mais submetido à lógica da dominância financeira. A terceirização e o trabalho multifuncional fizeram

com que a exploração do trabalho ganhasse significado, por meio de um regime de inseguranças e precarização.

O Brasil passou por uma grande mudança, como o aumento da concentração de riqueza, expansão dos lucros e ganhos do capital, incrementados com a privatização de empresas públicas, além do avanço da desregulamentação dos direitos do trabalho em sua trajetória de modernização capitalista, contribuiu para isso a forma neoliberal de entrada e busca do país no processo de globalização. (ANTUNES, 2018, p. 297)

Para Oliveira e Pochmann (2020, p. 49):

Esse tem sido o sentido das políticas neoliberais instaladas concomitantemente ao ingresso passivo e subordinado do país à globalização desde os anos de 1990. Com a maior desnacionalização produtiva e o abandono da industrialização decorrente das aberturas financeira, comercial e produtiva e das privatizações, as cisões no interior da classe dominante se apresentaram, porém insuficientes para oferecer alternativa consistente e sustentável no tempo. [...] O resultado que aprofunda a dependência externa do capitalismo brasileiro reconfigura a burguesa crescentemente heterogênea e compósita.

Oliveira e Pochmann (2020) ainda afirmam que mesmo no século 21, a reorganização no interior da classe dominante a quatro décadas atrás só é possível com o domínio das medidas neoliberais. E complementam:

Pela regressão imposta ao mundo do labor, a constatação que se generaliza não encontra-se limites apenas na deterioração das condições de vida e trabalho, mas também na ausência de horizonte viável a sustentar qualquer projeto nacional de desenvolvimento. Apenas a reprodução do subdesenvolvimento, cada vez mais dependente do exterior; o que torna a transição neoliberal para a sociedade de serviços a própria regressão brutal do mundo do trabalho no Brasil. (OLIVEIRA E POCHMANN, 2020, p.49)

Com a expansão da internet nessa fase, as grandes empresas, que detêm a maior parte do capital, adotaram padrões organizacionais mais tecnológicos, fazendo

com que uma nova economia fosse criada, a economia do compartilhamento. Possui uma face tecnológica com o intuito de dar para receber, “Cada troca ajuda alguém a fazer uma graninha e ajuda alguém a economizar um tempinho: como não gostar?” (SLEE, 2019, p. 34). Com base nessa retórica que surgiu as ideias mais inovadoras do capitalismo atual.

O foco é mesclar entre os meios produtivos dotados de tecnologias evoluídas, a exploração da força de trabalho e a busca pela maior qualificação desta podendo ser definido como “uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios”. (KALIL, 2019, p. 18).

Essa nova face possibilitou o surgimento de várias plataformas digitais, que são infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos, que posicionam-se como intermediárias entre diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, distribuidores, entre outros, como é o caso do Uber, Ifood ou Airbnb, bem conhecidos atualmente.

A maioria das plataformas que viraram destaque na economia do compartilhamento surgiram nos Estados Unidos, ainda que este ideal tenha se tornado global. Com a ampla aceitação desta economia, começou-se a incutir uma ideia de que seria justa, que preservaria o meio ambiente, reduzindo os gases de efeito estufa, representando uma economia limpa e transparente de conexão pessoal.

Esse modelo, com uma rede de segurança e serviços públicos suficientes, poderia gerar mais autonomia e qualidade de vida, sendo possível oferecer preços razoavelmente baixos. Hoje, no entanto, o papel da economia do compartilhamento para uma transição justa e sustentável é uma questão em aberto.

Segundo Juliet Schor:

Em nações ricas, as famílias compram produtos ou mantêm propriedades que não são usadas em sua total capacidade (por exemplo, quartos extras e cortadores de grama). Aqui, a inovação foi a Zincar, uma empresa que colocou veículos endereços urbanos

convenientes e ofereceu alugueis por horas. Depois da recessão de 2009, a locação de ativos se tornou economicamente mais atrativa, e iniciativas similares se proliferaram. No setor de transportes, elas incluem sites de aluguel de carros (Relay Rides), compartilhamento de caronas (Zimride), serviços de cara corrida (Uber, UberX, Lyft) e compartilhamento de bicicletas (Hubway de Boston ou Divvy Bikes de Chicago). No setor de hospedagem, a inovação foi o Couchsurfing, que começou conectando viajantes com pessoas que ofereciam quartos ou sofás sem pagamento em retorno em 1999. O Couchsurfing levou ao Airbnb, que já relatou mais de 10 milhões de estadias. (SCHOR, 2017, p. 26)

Por causa das atividades e da diversidade de plataformas, sobram motivos para aderir a economia do compartilhamento. Algumas pessoas se atraem pela novidade ou modismo, outras são motivadas por fatores econômicos, ambientais e sociais.

No início da economia do compartilhamento houve a implementação da ideia de que seriam ferramentas melhores para o trabalho, social e ambiental com benefícios para toda a sociedade. Acreditava-se num modelo econômico perfeito, na qual a tecnologia e a inovação econômica marcaram o seu começo, especialmente no contexto pós-crise financeira, era difícil resistir a essa narrativa positiva.

Em uma segunda dimensão, a plataforma, com o intuito de diminuir os riscos de golpes, usam o método dos *feedbacks* e avaliações, informações sobre o usuário, para gerar maior confiança na realização da compra. Também é feito uso da tecnologia digital para reduzir custos, gerar oportunidades em tempo real, e construir colaborativamente a informação, a singularidade dessa economia do compartilhamento é que ela mobiliza tecnologia e mercados.

Acreditava-se, que as plataformas da economia do compartilhamento poderiam gerar uma economia verdadeiramente popular, inclusiva, justa e de baixo impacto. Mas em poucos anos, desde quando plataformas sem fins lucrativos começaram a receber grandes investidores, a situação se tornou diferente do que se acreditava, não conseguindo se tornar uma economia popular, pois iniciou-se uma forte reação de políticos, reguladores, e comentaristas, bem como de empresas sendo substituídas por estas tecnologias.

Hoje há dúvidas de como as plataformas estão afetando as condições de trabalho, a partir da perspectiva dos motoristas e anfitriões, eles descrevem “corrida

ao fundo do poço” (race to the bottom dynamics), principalmente com os riscos para os microempreendedores individuais e não das empresas. (SCHOR, 2017, p.35)

A economia de compartilhamento é impulsionada por novas tecnologias, agora até mesmo meros desconhecidos podem facilmente se conectar, trocar e compartilhar informações e cooperar. Esta é a promessa de uma plataforma compartilhada, mas a qualidade da tecnologia depende do contexto social e político em que são usadas.

1.2 MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MODO DE PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA 4.0

A quarta revolução industrial chegou inovando em tecnologia, inteligência artificial e máquinas que podem facilmente executar diversos trabalhos de um humano. A primeira revolução industrial foi marcada pela produção fabril artesanal com trabalhador especializado, perdurando por alguns séculos até a segunda revolução industrial, que foi marcada pelo trabalho padronizado, linhas de montagens e baixa qualificação profissional pelos métodos “Tayloristas e Fordistas”, período definido pelo uso de maquinário a vapor e eletricidade.

A transição da segunda revolução industrial, que teve início na segunda metade do século XIX, para a terceira revolução industrial que teve início pós segunda guerra mundial, ocorreu em aproximadamente sete décadas, caracterizada pela automação e formação das cadeias globais, com trabalhadores qualificados estáveis e outros totalmente instáveis e precarizados, seguindo o método “Toyotismo”. A transição entre o início desta nova fase por volta do ano 2005 e a consolidação do que se chama de “Manufatura Avançada” nos EUA e de “Indústria 4.0” na Alemanha não durou mais do que quinze anos (INDUSTRIAL, 2018).

Segundo Oliveira e Pochmann (2020, p. 20):

Durante a segunda revolução industrial, surgiram sindicatos de representação massiva diante do crescimento da produção de bens de consumo por intermédio das linhas de produção operadas por grandes contingentes de trabalhadores não especializados. Esses sindicatos, além de possuírem capacidade de mobilização que gerou

muitos benefícios para os trabalhadores, particularmente, após o término da segunda guerra mundial, também lograram grande influência política ao adotar uma ideologia classista em defesa dos direitos e interesses. A criação dos sindicatos industriais, principalmente a partir das décadas de 1920–1930, gerou o modelo de organização sindical que temos e conhecemos atualmente no mundo todo.

Os sindicatos surgiram para representar e defender os trabalhadores, assegurando seus direitos. Porém, esse modelo de sindicato não conseguiu acompanhar as transformações introduzidas pela terceira revolução industrial, principalmente quando as empresas começaram a terceirizar a produção por inúmeros fornecedores, adotando uma precária jornada de trabalho.

A terceira e quarta revolução industrial gerou inúmeros trabalhadores informais, sendo que o modelo de sindicatos industriais, que foi construído durante a segunda revolução industrial, se limitou aos trabalhadores estáveis, sendo insuficiente para representar a classe trabalhadora que não está regida por um regime. Atualmente, no Brasil, quase a metade dos trabalhadores, cerca de 37 milhões, trabalham por conta própria ou não têm contratos formais de trabalho ou ainda possuem menos horas de trabalho do que gostariam e não estão representados por sindicatos. Além disso, 13,8%, 13,1 milhões de trabalhadores estão desempregados, somados a 5,7% que desistiram de procurar um novo emprego (IBGE, 3º Trimestre de 2020).

Da transmissão eletrônica para novas tecnologias de informação e comunicação a era digital é onipresente e tende a expansão. Pós-industrial, a era digital, também denominada quarta revolução é marcada pelas tecnologias digitais. Segundo Almeida Neto (2007, p. 42), “A era digital tem como base uma nova linguagem que abre um leque inédito de possíveis fenômenos”.

Quando a era digital começou a expandir o que se viu foi uma evolução para todos os meios, principalmente para o do trabalho, com a facilidade da internet novas portas iriam se abrir e teríamos mais destreza para prosperar profissionalmente. Antunes esclarece que:

Nas últimas décadas do século passado, floresceram muitos mitos acerca do trabalho. Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho on-line, digital, era

informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade.
(ANTUNES, 2018, p.24)

Um dos elementos de inovação da indústria 4.0 é a substituição da mão de obra humana por máquinas, como as chamadas “Fábricas Inteligentes”, Trata-se de programas de informática que possuem o controle completo do processo de produção, de maneira que a intervenção humana é quase desnecessária, podendo ainda os consumidores interferir, dar opiniões e avaliar todos os produtos. Já é possível verificar isso nas plataformas digitais, com ênfase nas de *delivery*. (OLIVEIRA & POCHMANN, 2020, p.22)

Associado a esse avanço tecnológico e o processo de desregulamentação, a indústria 4.0, diferente da revolução industrial do século XVIII que empregou milhares de pessoas, substituiu o trabalho de várias delas, inúmeras profissões que eram responsabilidade de um humano foram transferidas para máquinas informacionais. Os novos ajustes da sociedade laboral estão se distanciando de um trabalho estável, exemplo é a transformação da pessoa física para pessoa jurídica, passando de contratados para prestadores de serviços como um meio de empreendedorismo.

1.3 CONCEITO DE UBERIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA

A sociedade vem sendo modificada pelo avanço da tecnologia, transformando as relações pessoais e as de trabalho, criando várias demandas profissionais, novos postos de atuação e situações de operacionalização nunca antes vividas.

Em meio a inúmeros avanços tecnológicos, revoluções industriais, mudanças no meio laboral surge o termo uberização, que foi criado pela Justiça do Trabalho, inspirado na empresa Uber que trouxe para o mundo dos aplicativos as novas formas de trabalhos remotos na qual o indivíduo presta serviços por meio de aplicativos digitais para uma grande empresa.

A Uber fornece atualmente serviços como: transporte de passageiros privados; serviço destinado às necessidades e demandas de empresas, em que realiza o

transporte de clientes e trabalhadores, conhecido como “Uber para Empresas”; serviço de entregas, conhecido como UberEats, uma forma de *delivery* para o consumidor e como plataforma de oferta de produtos para os restaurantes parceiros cadastrados; a Uber Freight, que possibilita a ligação entre transportadores e embarcadores, por meio do aplicativo, embarcadores podem realizar o agendamento do transporte das cargas disponíveis pelas transportadoras. (EQUIPE UBER, 2021)

No âmbito da modalidade *delivery*, existem várias empresas que seguem o mesmo padrão da plataforma Uber, como o Ifood e o 99food, que fazem uso da tecnologia para facilitar a realização de pedidos e entrega de comida ou outros itens para a casa do cliente. Por outro lado, essa estrutura que facilita a vida dos consumidores, reflete na maneira como é utilizada a mão de obra dos entregadores, destacando, por exemplo, a determinação dos salários que estão muitas vezes aquém do que seria digno a aquele trabalhador.

Nesse tipo de trabalho mediado por plataformas, tem sido utilizado a condição de trabalhadores autônomos, microempreendedores, terceirizado, para que não seja gerado qualquer vínculo trabalhista entre a empresa e o entregador. Em um primeiro momento essa ideia foi bem acolhida crescendo o número de clientes, entregadores e empresas que passaram a utilizar as plataformas digitais.

Porém, nota-se que a uberização do trabalho está modificando o tradicional conceito de relação de emprego. O automóvel do entregador, que é seu instrumento de trabalho, é de responsabilidade completa dele, sua mochila de transporte também, arcar com a gasolina, caso aconteça algo no meio do trabalho com os custos que isso gerou, com todas as despesas de segurança e limpeza. Para Gaia (2020, p. 305), a elaboração inicial

[...] fundada na rigidez na dinâmica produtiva, cedeu espaços para estruturas de negócios descentralizadas, nas quais os trabalhadores passam a ser responsáveis pela aquisição de instrumentos e ferramentas de trabalho. O giro observado na dinâmica de produção criou a expectativa de ampliação da autonomia do trabalhador na prestação de serviços. A independência do trabalhador é apenas uma ilusão, contudo. O controle da atividade do trabalhador pelo capitalista é essencial para a ampliar o processo de acumulação de riquezas.

As plataformas ficam responsáveis em manter a ligação desses trabalhadores com os consumidores e restaurantes, apropriando-se do serviço dos entregadores de forma desregulamentada, sem preocupações com os deveres trabalhistas. Além de passarem por essa uberização no contrato, os trabalhadores possuem metas a serem batidas, sem poder cancelar corridas quantas vezes se sentirem à vontade, podendo gerar punições para eles.

As mudanças ocasionadas pela uberização do trabalho baseiam-se no desenvolvimento de redes de comunicação e dados, que fazem parte do sistema de informação que atua como intermediário entre pessoas e empresas. Plataformas digitais são recursos de empresas que ganham dinheiro fornecendo vendas de produtos e / ou serviços ao conectar clientes e entregadores. (GAIA, 2020, p. 215).

Esse avanço tecnológico, fruto da indústria 4.0 e estruturado a partir de novas TICs, está intensificando os processos produtivos automatizados, em toda área de trabalho, de modo que a maioria de uma empresa seja controlada digitalmente, não havendo a necessidade de manter um contato, por exemplo, de chefes com funcionários, até mesmo substituindo esse trabalho manual dos trabalhadores por ferramentas robotizadas.

No Brasil, motoristas, caminhoneiros, esteticistas, operários da construção civil, trabalhadores do setor de limpeza, babás, assim como advogados, médicos, professores, entre outros, usam aplicativos que possibilitam a uberização de seu trabalho. De modo geral, o mercado de trabalho em geral agora está inundado por um espaço virtual de compra e venda de trabalho. (ABÍLIO, 2017)

A uberização do trabalho, inserida em um contexto da indústria 4.0, parte da premissa de que a única forma possível de garantir emprego é através da flexibilização de direitos, ou seja, o empregado precisa escolher entre aceitar o emprego com os seus direitos garantidos fragilizados ou continuar sem o emprego.

Portanto, a uberização do trabalho possui uma diferença entre o que ela deveria ser e o que ela realmente é, a ideia de que o desenvolvimento tecnológico pode melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores não tem sido verificada no campo do laboral, especialmente no trabalho online para os entregadores de delivery. Diante das

mudanças neoliberais, as inovações científicas são utilizadas para apoiar o capital, aprofundar as desigualdades sociais e tornar as relações de trabalho cada vez mais desiguais.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DA UBERIZAÇÃO

Neste capítulo serão analisados os pressupostos jurídicos que são necessários para configurar a relação empregatícia e como eles podem se encaixar na realidade dos entregadores que atuam sob a organização de uma plataforma digital. Também será analisada a reforma trabalhista e se as alterações refletiram em melhorias ou precarização do trabalho e analisar algumas jurisprudências nacionais que versam sobre o tema.

Primeiramente, deve ser observado que há pressupostos essenciais para identificação da configuração da relação empregatícia entre a empresa e o entregador, sendo eles: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, pessoa física e subordinação. Cada característica será analisada em sub tópicos para melhor compreensão de seu conceito, conteúdo e identificação, que será dentro da realidade de trabalho dos entregadores de aplicativos de *delivery*.

Quanto a reforma trabalhista, importante registrar que antes mesmo de sua vigência a discussão a respeito da precarização do trabalho devido a flexibilização e a terceirização já eram fatores que geraram certa preocupação.

E na sequência, a análise jurisprudencial se voltará para a identificação dos elementos que formam a relação empregatícia, como tem sido reconhecido nos tribunais e possíveis posicionamentos.

2.1 PRESSUPOSTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Pode-se considerar que as relações de emprego se tornaram vulneráveis por conta da uberização do trabalho. Essa situação pode ser conceituada, de acordo com Antunes (2020, p. 13), como um "[...] processo no qual as Relações de Trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de prestação de serviços".

A expectativa gerada pela sociedade sobre a uberização é se ela é uma inovação promissora que gerou empregos a várias pessoas ou uma máscara que submeteu as pessoas a um trabalho maçante e sem direitos. Os entregadores são considerados trabalhadores autônomos, “aqueles que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos.” (GUIA TRABALHISTA, 2022)

É possível que um dos fatores que fizeram com que o fenômeno da uberização integrasse aos modelos de trabalho se dá na diferenciação entre trabalhador autônomo e empregado. A divisão de modalidades trouxe essa constância da uberização, pois, como os entregadores estavam sendo definidos como trabalhadores autônomos, isso diminuía algumas responsabilidades das empresas de plataforma de *delivery*.

A relação empregatícia entre o trabalhador e a empresa necessita de requisitos estipulados em Lei para que haja sua efetivação. Em observância ao artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, pode-se analisar os requisitos para figura do empregado (Brasil, 1943).

Esses requisitos são: ser pessoa física, que é a pessoa natural, não podendo ser uma pessoa jurídica; onerosidade, que é o salário que esse indivíduo recebe pelo trabalho prestado; não eventualidade, trabalho prestado de maneira contínua, não podendo ser algo esporádico; pessoalidade, que significa que o trabalho só pode ser executado pela aquela pessoa do empregado; e a subordinação, a necessidade de que o empregado siga as diretrizes da empresa, pois o empregador é responsável por indicar e supervisionar a maneira como o trabalho deve ser executado. (MARCASSA e QUINTANA, 2019)

Delgado (2017, p. 392) elucida os cinco elementos da relação empregatícia, os quais tornam empregado o prestador de serviços:

[...] os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao tomador).

Reunidos, portanto, esses cinco elementos, será empregado o prestador de serviços.

É necessário que todos eles sejam analisados individualmente, para que seja verificada a in(existência) dos requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia na modalidade de trabalho em plataformas digitais, mais especificamente em relação aos entregadores de aplicativos *delivery*.

2.1.1 Onerosidade

Onerosidade é o salário que o indivíduo recebe pelo trabalho prestado, de modo que toda atividade realizada mediante salário estará cumprindo esse requisito para a configuração da relação empregatícia.

Para Gaia (2020, p. 317), a onerosidade comprova a existência de um vínculo empregatício entre a plataforma e cibertariados, termo usado para representar os entregadores, porque

[...] o valor das tarifas cobradas para a prestação de serviços é definido unilateralmente pela empresa, sem que o executante da atividade possa participar no processo de construção do preço cobrado ao cliente. A UBER pode ainda conceder descontos aos passageiros e também majorar o valor das corridas cobradas, em razão da política de preços dinâmicos, que obedece a lei universal da economia da oferta e da demanda.

O pagamento do serviço realizado pelos entregadores é pago por meio das plataformas digitais, pois os clientes finalizam seus pedidos diretamente a ela, ou seja, o cliente paga para a empresa e ela repassa, posteriormente, uma determinada porcentagem ao motorista. Observa-se ainda que a plataforma concede gratificações, por alcançar as metas estabelecidas ou por tempo de prestação de serviço, evidenciando a onerosidade como um requisito nessa relação. Além disso, quem

determina as formas de pagamento que o cliente pode optar e os valores das corridas é a plataforma, não restando qualquer liberdade de escolha para o motorista.

Nesse sentido, percebe-se que é possível identificar o requisito da onerosidade na relação empresa e trabalhador viabilizado por meio de uma plataforma digital. Isso porque o pagamento da prestação pelo serviço é controlado pelo empregador, não havendo qualquer negociação direta entre cliente e trabalhador, pois após a realização do pagamento pelo cliente, a plataforma maneja uma determinada porcentagem do valor pago ao trabalhador, sedimentando a onerosidade na relação.

2.1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade também é um requisito jurídico necessário para configuração da relação de trabalho, surge quando o trabalhador é elemento essencial da contratação, não podendo, via de regra, ser substituído na prestação laboral. Nota-se que esse empregado não poderá ser substituído por outra pessoa, de modo que cabe a ele o exercício do trabalho, não podendo pedir para outro realizar o serviço em seu lugar. Logo, o contato é de natureza *intuitu personae*, ou seja, em consideração à pessoa, podendo o empregado só se substituir por outro em caráter esporádico. (DELATE, 2017)

Ao analisar o modelo de trabalho via plataforma virtual, vislumbra-se que há a existência do requisito da pessoaalidade, considerando que a empresa solicita que o trabalhador indique o seu e-mail, a senha, o CPF e em alguns casos, (como por exemplo, a empresa Rappi), também a submissão ao reconhecimento facial. A empresa proíbe que os trabalhadores disponibilizem a conta para outra pessoa trabalhar em seu lugar, inviabilizando a substituição do indivíduo.

Sabe-se que apenas pessoas físicas podem se tornar um empregado, fazendo com que suas características individuais sejam levadas em consideração pelo empregador no momento do contrato, fazendo com que relação de emprego tenha um caráter personalíssimo, mas as plataformas aderiram cadastros de MEI (microempreendedor individual) como uma forma de os entregadores não possuírem

caráter personalíssimo. Porém, não deve ser levado em consideração se o motorista é um MEI ou uma pessoa física, porque no plano fático quem realiza o serviço de condução do veículo não é a firma, mas a própria pessoa, não perdendo o caráter personalíssimo. (GAIA, 2020, p. 313).

Nesse sentido, pode-se interpretar que no momento em que a plataforma digital faz a seleção de entregadores para uso do aplicativo, com a requisição de documentos, que atestem sua integridade, solicitação de fotos, cadastro e até mesmo punição em casos de substituição, há o preenchimento do elemento pessoalidade existente na relação empregatícia.

2.1.3. Não eventualidade

A não eventualidade é um pressuposto jurídico que ocorre quando o empregado executa o trabalho de maneira permanente, conforme instrui Resende:

A não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com a previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual. [...] Nas atividades permanentes do tomador: ainda que o trabalho se dê por curto período determinado, será não eventual se ocorrer em atividade que possui caráter permanente na dinâmica da empresa. (RESENDE, 2016, p. 131)

O trabalho deve ser prestado de forma permanente, mas pode também ser de forma descontínua, não possuindo a necessidade de horários fixos ou predeterminados de trabalho ou do labor diário do empregado para se conseguir caracterizar a não eventualidade.

Esse é também o entendimento de Delgado (2017, p. 320) quando aponta que “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; [...] se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”. Entende-se como

aquele trabalho prestado sem caráter esporádico, ou seja, independentemente se por um curto período de tempo, a relação deve objetivar sua permanência.

Nota-se que argumentar que o motorista possui a liberdade para montar a sua jornada de trabalho, inexistindo a habitualidade torna-se discutível. Quando se observa a realidade desse trabalhador, é possível identificar a não eventualidade na relação contratual, conseguindo comprovar por meio do histórico de viagens realizadas pelos motoristas através dos aplicativos.

Vale ressaltar ainda que o art. 235 – C, § 13 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) diz “Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos”, ou seja, o horário de entrada e saída da jornada de trabalho pode ser feito de maneira mais flexível.

Por fim, quanto ao quesito da não eventualidade, pode-se entender que o trabalho dos entregadores de aplicativos de *delivery* é um trabalho não eventual, já que para configuração de tal pressuposto não é necessário horário fixo e predeterminado, mas sim a permanência do trabalho.

2.1.4 Pessoa física

De acordo com o art. 3º da CLT, não é aceitável que uma pessoa jurídica seja empregada, ou seja, a prestação de serviço não pode ser feita por uma pessoa jurídica. Porém, ainda que uma pessoa jurídica pode ser contratada como microempreendedor individual (MEI), para realizar a prestação de serviços de outra empresa, esta relação não se configura como relação empregatícia.

Com isso, o entregador pode realizar seu trabalho sendo uma pessoa física, um trabalhador autônomo, ou como microempreendedor individual (MEI), uma pessoa jurídica (PJ), os dois casos são uma prestação de serviço sem subordinação, já que é efetuado por pessoas que não possuem a carteira de trabalho assinada. Além do autônomo e do microempreendedor individual possuírem como característica a

ausência de subordinação, possuem também o fato de arcar com os custos e os riscos da sua atividade (BENATI, 2020).

Ademais, para minimizar as chances de discussão jurídica sobre as relações de empregos com os entregadores, as plataformas digitais incentivam os trabalhadores autônomos, por meio do marketing, a virarem uma pessoa jurídica, ou seja, um microempreendedor Individual.

Assim, para Sabino e Abílio o argumento de que o

[...] prestador de serviços é um empreendedor que desmancha-se facilmente quando verificadas as condições de trabalho e as novas formas de gerenciamento e controle do trabalho praticadas pelas empresas-aplicativo. Ao vender a ilusão de que o “parceiro” fará renda apenas trabalhando nos dias em que quiser e na quantidade de tempo que desejar, os aplicativos dão nova roupagem ao conceito de empreendedorismo para transferir aos trabalhadores os riscos que são inerentes ao próprio negócio, redefinindo, por conseguinte, os contornos da alteridade. (SABINO, ABÍLIO, 2019, p. 124)

Assim, o entregador assume todos os custos e riscos do labor, sem que exista garantias e proteção social, fazendo uso do seu próprio veículo e arcando com todos os custos gerados por esse transporte. Identifica-se a transferência de responsabilidades da empresa para o empregado a partir de um incentivo mascarado pelo marketing de independência financeira, autonomia e negócio próprio.

Além do mais, importante levar em consideração o princípio da alteridade previsto no artigo 2º da CLT, no qual diz que o empregador, como pessoa ou empresa, que assume os riscos da sua atividade econômica, com isso não podendo transferir suas responsabilidades ao empregado.

No Brasil, a partir de 2008, houve um significativo crescimento de MEI's devido ao programa de políticas públicas do Governo Federal, que tinha como foco diminuir a taxa de informalidade. Porém, com a crise econômica de 2015, o setor de serviços foi um dos setores mais prejudicados, que contém grande parte dos MEI's, devido à variação do PIB (Produto Interno Bruto). (LIMA; PAIVA; MACHADO, 2017, p. 8)

Nos anos de 1990, expandiu o número de empresas terceirizadas que investiram nesse setor, especialmente na contratação de motoboys. No entanto, quando surge o MEI há um aumento no índice de precarização do trabalho, pois com o fenômeno da pejetização, que é manter o empregado através de uma pessoa jurídica, o entregador perdeu todos os seus direitos e garantias e passou a arcar com todos os custos da atividade profissional. (ANTUNES, 2020, p. 178).

Não é necessário criar uma pessoa jurídica para se vincular ao aplicativo de entrega de comida. Então, não há como falar apenas de microempreendedores, a maioria deles são pessoas físicas que dispõem da sua força de trabalho para obter sua remuneração.

Pode-se analisar que a intenção das plataformas é transformar seus entregadores em MEI's, afastando as possibilidades do trabalhador se tornar um empregado, já que pessoa jurídica não pode ser empregado. Porém, pode-se verificar que mesmo o entregador se cadastrando como MEI, ele irá passar pelas mesmas subordinações que outro que se cadastrou como pessoa física, além de comparar quantos MEI's estão cadastrados e quantas pessoas físicas.

2.1.5 Subordinação

O requisito que mais gera dúvidas nos tribunais e o causador de expressiva divergência entre a doutrina e a jurisprudência é a subordinação, pois é a partir desse elemento que o empregado será identificado com elo de obediência diretrizes da empresa. Sobre a subordinação, Delgado (2017) lista três correntes doutrinárias que tratam do assunto: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica é definida pelo acolhimento por parte do empregado aos comandos do tomador quanto ao modo de realização da prestação laborativa. Assim, o empregado acata ordens de direção vindas do empregador, o qual tem o poder de disciplinar e regular suas atividades. (DELGADO, 2017, p.329)

A subordinação objetiva, apesar de pouco utilizada, é reconhecida por ser aquela em que o trabalhador é direcionado pela finalidade do empreendimento. Nessa

espécie, os poderes regulatório, disciplinar e regular encontram-se mais afrouxados. O modo como o trabalhador exercerá sua atividade não gera grandes preocupações, desde que esteja alinhado aos objetivos empresariais do empregador. (DELGADO, 2017, p.329)

A subordinação estrutural, é definida pela entrada do trabalhador na ação de organização e funcionamento da estrutura empresarial. Dessa forma, é indiferente que o trabalhador esteja alinhado aos fins objetivos da empresa, ou que siga rigorosamente às ordens de direção quanto ao modo de realização de trabalho. (DELGADO, 2017, p.329)

Delgado define a subordinação estrutural da seguinte forma:

A subordinação se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento'. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2017, p.328)

Nas lições de Barros, é feita a seguinte explicação sobre a subordinação:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, [...]. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2010, p. 268)

A partir dessa análise, é possível identificar a subordinação do entregador em relação à empresa Uber, já que não é possível excluir a figura do motorista da prestação daqueles serviços. Sem a mão de obra do motorista, não seria possível o

desenvolvimento empresarial da Uber. Logo, esta está intrinsecamente atrelada à figura do motorista. (BABOIN, 2017)

Segundo Baboin (2017) vive-se uma expressiva transformação nas relações de trabalho, surgindo a necessidade de adaptação ao conceito de subordinação, abarcando diversas ramificações e estruturas de trabalho. Devido a inclusão da Lei nº 12.551, de 15.12.2011, no artigo. 6º, parágrafo único da CLT, foi possível estabelecer um reconhecimento dos novos retratos de relação de trabalho, quando estendeu o conceito de comando, controle e supervisão presentes na subordinação clássica aos meios telemáticos e informatizados, a fim de equipará-los. Logo, o controle telemático exercido pela Uber, por mais que seja um controle exercido por um código em um computador, sem precisar de gerenciamento, corresponde ao controle pessoal e direto.

É comum identificar afirmações de gestores de plataformas virtuais de que não há trabalho subordinado, porém, existe uma subordinação invisível, que implica dizer que é através de algoritmos que as plataformas conseguem ter controle sobre os entregadores. Pode-se citar como exemplo, a obrigatoriedade do entregador de estar à disposição da plataforma o máximo de tempo possível, pois caso não esteja, o algoritmo poderá não lhe enviar uma grande demanda de pedidos. (WATZECK, 2020, p. 40)

Ademais, a plataforma digital faz uso de meios tecnológicos e manipulação algorítmica para direcionar o modo que será desenvolvido a prestação de serviço pelos entregadores, podendo configurar, conforme a análise acima, como subordinação jurídica.

2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: REFORMA TRABALHISTA COMO FATOR AGRAVANTE

O neoliberalismo, a indústria 4.0 e a economia do compartilhamento são os rastros do capitalismo tecnológico do século XXI (ANTUNES, 2020, p.8), que levaram ao surgimento da uberização, e, conseqüentemente, do trabalho ainda mais

precarizado. Com novos padrões de organização trabalhista, as empresas tendem a se adequar as novas possibilidades que vão surgindo, especialmente se lhes trouxerem benefícios financeiros. Todavia, os supostos avanços no âmbito do trabalho têm atingido o trabalhador, que é vislumbrado com uma posição de vulnerabilidade frente às empresas.

Em meados do século passado, os detentores dos meios de produção e a classe trabalhadora bem como representantes dos sindicatos e do partido social-democrata, formaram uma aliança para desenvolver conjuntamente uma sociedade estável que busca o pleno emprego para todas as pessoas. A estrutura de classes deste período se dava de um lado a burguesia, composta por patrões com poderes disciplinares, e do outro lado, os proletários, que formavam as amplas massas trabalhadoras da sociedade. (STANDING, 2014, p. 9)

Com o surgimento da indústria 4.0, os novos trabalhos, auxiliados pela tecnologia, possibilitaram que fosse possível estratégias de flexibilização da jornada de trabalho e das novas formas de contratação. A flexibilidade do trabalho é uma técnica utilizada pelo capitalismo para realizar a acumulação descontrolada de capital, ou seja, a geração de lucros exponenciais. (BUGALHO; SILVEIRA, 2018, p. 822).

Essa flexibilização tem revelado expressivo grau de precarização, e que tem sido introduzida desde a década de 1960, com a terceira revolução industrial. Seu objetivo, além de substituir o trabalho humano pelo robotizado, é diminuir o grupo de trabalhadores, fazendo com que os cargos sejam integrados, ou seja, um trabalhador conseguindo realizar multitarefas. (STANDING, 2013, p. 183)

Ademais, um agente que amplia a flexibilização, é o trabalho terceirizado, pois o trabalho de uma empresa virou o somatório de trabalho de várias empresas, possuindo diversos trabalhadores envolvidos de várias empresas diferentes, o que contorna o direito do trabalho e enfraquece os movimentos sindicais. (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2018, p. 9).

Porém, o trabalho oferecido pelas plataformas, flexibilizado, terceirizado e precário, se torna uma opção viável aos trabalhadores, em razão da alta taxa de desemprego no Brasil. Essas empresas utilizam, o marketing para atrair o trabalhador por meio de seu sistema flexibilizado, omitindo através das possibilidades

tecnológicas que tem ocorrido uma redução e retirada garantias e direitos dos trabalhadores, da terceirização desse trabalho. (PIRES; SILVA, 2020, p. 4).

Portanto, o trabalho intermitente, que seria um contrato por temporada, é um exemplo de modelo de contrato que leva à instabilidade do processo de trabalho, pois introduz a possibilidade de formalização de contratos de trabalho subsidiários, mas não reflete a proteção e os direitos das relações tradicionais de trabalho. (DELGADO, 2019, p. 672 - 673)

Aponta-se, ainda, a respeito do contrato intermitente, que aparenta à proposta realizada pelas plataformas digitais em que o entregador presta os serviços apenas quando houver demanda. Porém, de acordo com o art. 452-A, § 1º da CLT, fica estabelecido como sistema do trabalho intermitente que o empregador precisa convocar o empregado com no mínimo três dias de antecedência, permitindo que o empregado consiga organizar seus horários e empregos.

O ideal do neoliberalismo está marcado pela absoluta liberdade de mercado, a não intervenção do Estado na economia e a defesa dos princípios econômicos do capitalismo, para que assim haja crescimento econômico dos países e a globalização dos mercados. Logo, o trabalho visto como mercadoria, recebe alterações significativas a partir de alterações legislativas. Sendo assim, busca-se em países emergentes uma grande demanda de empregados para pouca ou nenhuma proteção jurídica trabalhista.

Nesse sentido, o Brasil passa por um momento de predomínio da racionalidade neoliberal que almeja a desconstrução da Justiça do Trabalho. A Lei nº 13.467, chamada de Reforma Trabalhista, promulgada em 13 de julho de 2017, tem como essência a busca pela modificação das relações de trabalho. (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018)

A proposta que surge com a Reforma Trabalhista é a do aumento no número de empregos. Todavia, segundo dados do IBGE, o efeito foi reverso, pois incorreu em um processo de flexibilização de direitos e aumento da taxa de desemprego. (IBGE, c2021). Verifica-se, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) realizada pelo IBGE, que entre novembro de 2017, momento que surgiu Reforma Trabalhista, e o último trimestre de 2020, a taxa de desemprego oscilou entre

13,7% (treze vírgula sete por cento) e 11% (onze por cento), comprovando que antes da pandemia a Reforma Trabalhista já não produzia efeitos contra o desemprego.

Segundo Passos e Lupatini (2019, p. 133), os novos modelos de trabalho foram criados, teoricamente, para combater a informalidade e reduzir o desemprego no Brasil, mas não surtiu efeito na prática, já que a taxa de desemprego tem sofrido aumento a cada ano, concomitante a o trabalho informal.

Antunes (2020, p. 95) argumenta que ocorre

[...] tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho quanto é imposta uma nova legislação que, na verdade, permite as formas mais arcaicas de exploração – como ocorreu com a legalização do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo de Michel Temer, em 2017.

Segundo Júnior e Silva (2020, p. 126) as reformas trabalhistas originaram-se de projetos políticos neoliberais voltados para a redução dos custos trabalhistas para que as empresas possam competir em escala global. Por meio da disseminação em massa dos direitos trabalhistas como barreira ao pleno emprego, o capital convence os indivíduos de que a única solução é empreender. Nesse sentido, eles são responsáveis por seus próprios sucessos e fracassos, e a empresa se liberta das responsabilidades contratuais ao mesmo tempo que desorganiza o movimento organizacional da classe trabalhadora.

Iniciou-se na década de 1970 o sistema flexível, possuindo uma relação direta com o capitalismo tecnológico, pois é a partir do avanço na rede de comunicação que se flexibilizou a reforma trabalhista. O avanço na rede de comunicação gerou também um novo utensílio de trabalho, o aparelho celular, que se tornou um aparelho tanto para uso profissional quanto para pessoal, causando muitas vezes confusão entres essas duas áreas, sendo assim estendida a jornada de trabalho. (IORA, 2019, p. 66)

Partindo do pressuposto de que a lei também atende aos interesses econômicos e legitima as relações desiguais como se fossem iguais, o contrato firmado entre o entregador e a plataforma digital não parece ser um contrato entre classes sociais iguais. Existe uma grande disparidade de forças que necessita de uma cuidadosa observação para reduzir as diferenças existentes nesta relação.

Por outro lado, as plataformas digitais veem nisso uma possibilidade de aumentar os lucros, pois se o entregador não cumprir seus requisitos, haverá milhares de pessoas dispostas a isso. Em consideração a essa desregulamentação da legislação e da instabilidade do emprego, é necessário analisar como essas questões são debatidas nos tribunais, considerando a questão da uberização do emprego.

2.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL QUE VERSA SOBRE A UBERIZAÇÃO

É fundamental analisar as decisões judiciais tomadas nos tribunais acerca da relação empregatícia dos entregadores de aplicativo de *delivey*. Registra-se que até o momento não existe no judiciário um consenso quanto a classificação da relação entre esses empregados e os empregadores.

Para uma melhor compreensão do tema, será exposto a seguir, qual o entendimento do Tribunal Superior de Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre a existência da relação de emprego entre os entregadores e as plataformas de aplicativos. A análise será realizada com base nos requisitos legais necessários para legitimar o vínculo de emprego analisados no tópico anterior.

É possível observar que a existência de usuários desses aplicativos fez com que surgisse uma expressiva demanda de conflitos dentro dos tribunais, o que gerou diversos questionamentos quanto a existência de relação de emprego ou não seguir. O Juízo da 23ª Vara Trabalhista de Cuiabá-MT, no Processo nº 0000494-79.2020.5.23.0006, contra a empresa Uber, decidiu a respeito:

Em resumo, livrando-se do rótulo (pequeno empreendedor ou parceiro), com esteio no princípio da primazia da realidade, do consagrado Américo Plá Rodriguez, segundo o qual prevalecem os fatos às formas, o reclamante era um empregado vinculado à empresa acionada. Agia como empregado, recebia como empregado, subordinava-se como empregado, na frequência de atividades como um empregado; logo, era... empregado. Assim como nos casos das "fraudoperativas de trabalho", a mera roupagem não sobrevive diante dos termos do art. 9º da CLT. A fraude não prevalece, inexistente empresário ou parceiro, estamos diante de um trabalhador subordinado. (BRASIL, 2020, p. 15)

Percebe-se que o tribunal reconheceu a relação empregatícia entre o entregador e a empresa, ainda que a Uber tenha afirmado pela inexistência de vínculo entre as partes, alegando a falta de subordinação entre o empregado e o empregador. Observa-se, inclusive, que o Juízo cita a subordinação estrutural definida por Godinho, conforme abaixo:

Primeiramente, percebe-se de forma clara a subordinação do trabalhador, sobretudo, de forma acentuada, uma vez que a atuação profissional é verificada, passo a passo, pelo aplicativo da reclamada. O trajeto, a velocidade desenvolvida, avaliação do cliente, até uma frenagem brusca são analisados em tempo real pela empresa detentora do aplicativo sob o qual ocorre a prestação dos serviços. É uma hipervigilância. Nem Julio Verne, em suas extravagantes ficções, George Orwell, com o "Big Brother", ou, ainda, Jeremy Bentham, no seu distópico panóptico, conceberam algo assim. (BRASIL, 2020, p.3)

Em relação ao pressuposto de onerosidade, a empresa havia alegado que a proporção dos valores entregue ao entregador é maior do que a da uber, buscando descaracterizar relação de emprego, já que geralmente a empresa recebe mais do que o empregado. Segue a decisão:

Melhor Sorte não socorre a reclamada quando diz que o percentual que repassa ao trabalhador é auto, incompatível com vínculo empregatício, estando mais próximo de uma parceria ou sociedade. Para dar crédito a tal raciocínio, ter-se-ia que ignorar as despesas que o trabalhador tem com o seu veículo, tornando, assim, consideravelmente reduzido o percentual recebido por viagem efetuada. Logo, o rendimento auferido pelo condutor do veículo está bem distante, bem aquém daquele próprio de um parceiro ou sócio. A independência econômico-financeira é apenas aparente. É falacioso, pois, falar-se em ausência de alteridade. (BRASIL, 2020, p. 6)

Observa-se, inclusive, que o juízo destaca a impossibilidade de escolha dos valores a serem cobrados pelas corridas pelo próprio trabalhador, sendo algo predeterminado pela empresa:

Releva pontuar que o trabalhador não tinha o poder de dar preço ao trabalho que prestava. Isso era decidido pela empresa. Veja-se que não importa a variação do valor das manutenções, prestações do veículo, ou do combustível, o preço não era moldado pelo condutor do veículo. Importante lembrar também que tal medida sai de um algoritmo, de propriedade da empresa, do qual o trabalhador não tem nenhum conhecimento, poder de interferência ou planejamento prévio para suas atividades por conta disso. Veja-se que o trabalhador não pode também rejeitar clientes, definir o modo de trabalho, captar serviço dentre outros comandos que pudessem caracterizá-lo como autônomo. (BRASIL, 2020, p. 8)

Em sentido contrário, o Tribunal Superior de Trabalho – TST, no Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, em agravo de instrumento contra a empresa Uber, decidiu:

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). (BRASIL, 2019, p. 02)

O juízo relata que os entregadores de aplicativos de *delivery* não se caracterizam como empregados, mas sim, como um transportador autônomo, citando a Lei 11.442/2007 que configura esses trabalhadores como relação comercial de natureza civil e afasta a configuração de vínculo trabalhista.

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquele prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial [...]. (BRASIL, 2019, p. 02)

Além disso, o posicionamento do TST acerca da subordinação trabalhista é de que ela é inexistente, considerando que entregador era livre para fazer a sua própria

jornada de trabalho, que não precisou se submeter a entrevista de emprego, não possuía metas diárias de corridas e que o passageiro poderia escolher outra rota diversa daquela que o aplicativo sugeria. Segue relato:

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. (BRASIL, 2019, p. 03)

As decisões analisadas acima demonstram que embora o primeiro tenha julgado pela existência da relação de emprego entre motorista e plataforma digital e o segundo pelo não reconhecimento do vínculo, há interpretações diferentes acerca da aplicabilidade dos conceitos caracterizadores da relação de emprego para a modalidade de entregadores de *delivery* nas decisões judiciais.

No âmbito do TST, o processo nº 100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, desde o dia 15/12/2021 é a primeira decisão favorável ao reconhecimento da Relação de Emprego entre cibertariados e plataformas digitais. A certidão do processo relata:

O Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, conheceu do recurso de revista, por divergência jurisprudencial e por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, deu-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito. (BRASIL, 2021)

Entretanto, o julgamento ainda não foi encerrado, pois está suspenso por pedido de vista. O processo se encontra com dois votos a favor e um em análise, o que já consiste em reconhecimento da relação empregatícia, gerando certa proteção aos entregadores desses aplicativos. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - 3ª turma, 2020).

3. CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA COM OS ENTREGADORES DELIVERY NA CIDADE DE CUIABÁ E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICO-SOCIAS

Neste capítulo será analisada a pesquisa de campo realizada na cidade de Cuiabá – Mato Grosso com 25 (vinte e cinco) entregadores de aplicativos de *delivery* de diversas plataformas. Além disso, será discutida algumas das consequências jurídicas e sociais atuais da uberização do trabalho. O intuito é realizar a análise dos pressupostos jurídicos expostos no capítulo anterior nos casos práticos analisados na cidade de Cuiabá-MT, a fim de identificar a (in)existência de relação de emprego.

A priori será definido o perfil desses trabalhadores, com análise da jornada de trabalho, salário, auxílios, cadastramento nas plataformas digitais, funcionamento do sistema de reputação e as punições que são aplicadas a esses trabalhadores.

O último subtópico traz as consequências da uberização do labor, e como isso está afetando a parte jurídica e social. Objetiva-se demonstrar também como foi a rotina e o enfrentamento da atividade por esses trabalhadores no período da pandemia da Covid-19 quando a demanda pelo trabalho aumentou relativamente, pelo fato de que muitas pessoas passaram a se isolar em suas casas a fim de se protegerem do risco de contágio ao coronavírus.

Também será analisado um novo projeto de lei que foi sancionado em 2022 e como ele pode afetar nos projetos futuros para os entregadores de aplicativos de *delivery* possuírem mais direitos, e que também pode ter sido uma das causas do fim de uma das plataformas de entrega.

3.1 ENTREGADORES E PLATAFORMAS DIGITAIS: (IN)EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Após ser estudado sobre a uberização em seu contexto histórico e algumas discussões nos tribunais, passa-se agora à análise de um estudo de campo realizado

com entregadores de aplicativos da cidade de Cuiabá-MT, analisando os elementos estudados nos capítulos anteriores.

Existe uma expressiva demanda de trabalhadores que se sujeitam a diversos tipos de trabalhos que reduzem ou precarizam os mínimos, direitos trabalhistas, mas que é com esses trabalhos que conseguem manter sua subsistência.

A partir do conceito da classe trabalhadora por Antunes:

Um desenho contemporâneo da classe trabalhadora deve englobar, portanto, a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário [...] e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas. (ANTUNES, 2018, p.36)

Fundamental analisar a partir de agora, qual é a percepção dos próprios trabalhadores, no que diz respeito ao trabalho de delivery de aplicativo como um trabalho extra ou sua atividade principal. Ainda será analisado a possibilidade de regulamentação a fim de garantir os direitos desses trabalhadores.

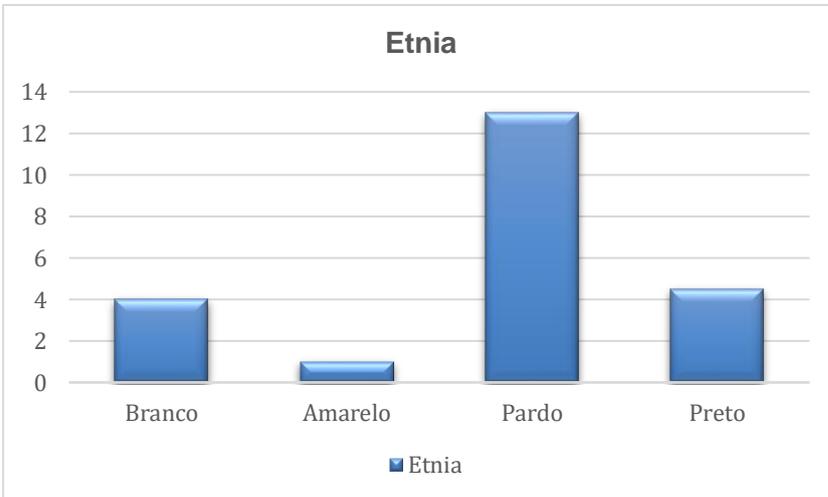
Para conseguir estabelecer se esse vínculo empregatício entre plataformas digitais e entregadores existe ou não e se há pressupostos necessários para configurar a relação de trabalho, viu-se necessário estudar as características da relação de emprego a partir da própria interpretação dos entregadores *delivery*. Para esse fim, realizou-se uma pesquisa para coleta de dados de vinte e cinco entregadores de plataformas de entrega distintas em Cuiabá-MT com, como o Ifood, Uber Eats e 99 Food.

Antes de realizar um comparativo dos aspectos teóricos do tema com a pesquisa realizada, observou-se que o perfil dos entregadores foi de que a grande maioria são jovens, sendo que 68% dos entrevistados tem entre 18 a 33 anos, conforme gráfico abaixo:

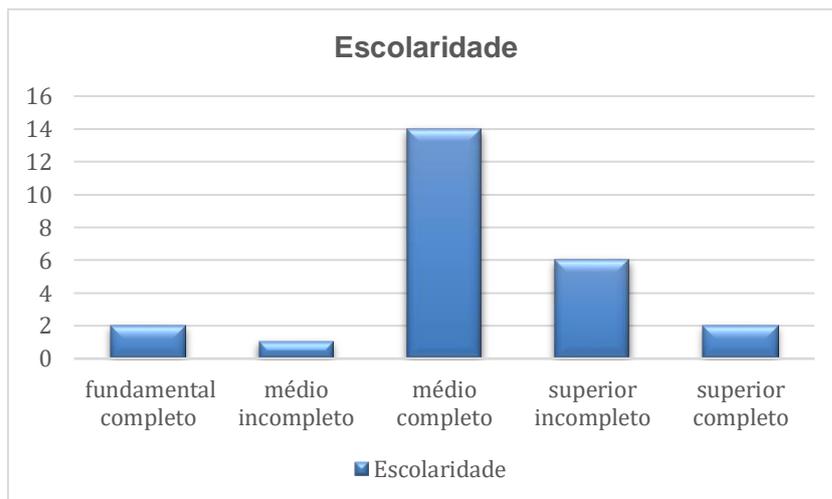


Elaborado pela autora (2022)

Há uma possibilidade de relacionar que o trabalho nessa modalidade atrai majoritariamente a mão de obra jovem e do sexo masculino. Além disso, a pesquisa também apontou que a maioria dos entregadores possuem apenas o ensino médio completo e se consideram pardo ou preto.



Elaborado pela autora (2022)



Elaborado pela autora (2022)

Observa-se, também, que 76% dos entregadores optaram pelo cadastro em mais de uma plataforma de delivery, com o intuito de conseguir uma fonte de renda maior, restando apenas 24% dos entrevistados que se dedicam a apenas um aplicativo.

No próximo tópico, passar-se-á a análise da identificação dos pressupostos necessários para a configuração da relação empregatícia, que são: subordinação, onerosidade, pessoalidade, ser o trabalhador pessoa física, não eventualidade, na pesquisa de campo aplicada.

3.1.1 Pressupostos da não eventualidade e pessoalidade e a jornada de trabalho

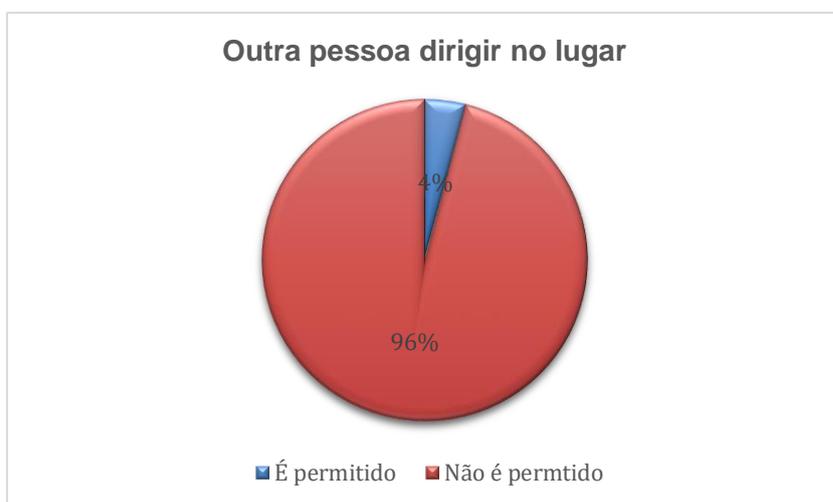
Conforme estudado no segundo capítulo, sabe-se que um dos pressupostos para configurar a relação empregatícia é a pessoalidade, que significa que ninguém além daquela pessoa pode executar o trabalho, não podendo haver a sua substituição.

Na prática, de fato há uma espécie de processo seletivo, em que devem ser enviados dados pessoais, tais como foto de rosto, RG, CPF, dentre outros, que somente se houver a aprovação pela plataforma, haverá a liberação do login para que possam dar início as atividades por meio do aplicativo.

De acordo com Zanatta, Paula e Kira (2017, p.140):

Uma vez aprovado pelos procedimentos internos da empresa (verificação de antecedentes e entrevista), o motorista se torna um “parceiro da Uber”, estando disponível para oferecer transporte para qualquer usuário conectado no aplicativo com seu smartphone.

Conquanto as empresas argumentem que não há relação de pessoalidade na prestação de serviços, uma vez que os trabalhadores teriam liberdade de escolha, muitas dessas plataformas incluem cláusulas de exclusividade em seus termos de serviços. (Larsson e Teigland, 2019, p. 76-77). De acordo com a pesquisa feita, 96% dos entregadores afirmaram que não é permitido outra pessoa dirigir em seu lugar.



Elaborado pela autora (2022)

Percebe-se que há indícios de que a partir desses fatos analisados, numa maioria expressiva dos casos há a existência do elemento da pessoalidade na relação, possibilitando a configuração do elo de emprego entre plataforma e entregador *delivery*.

Para analisar o elemento da não eventualidade, o resultado obtido está relacionado a seis perguntas que tratam da jornada de trabalho por meio das plataformas digitais. Quanto a pergunta relacionada ao tempo que estão atuando como motoristas deu-se que a menos de um ano, 44% entre 1 ano a 3 anos e 12% entre 4 a 6 anos.



Elaborado pela autora (2022)

Também foi analisado quantas horas esses entregadores trabalham por dia, lembrando que de acordo com o art. 7º da CF, o trabalho precisa ser de no máximo 8 horas por dia com intervalo de no mínimo 1 hora por dia. A pesquisa aponta que 6 entregadores trabalham de 6 a 8 horas por dia, dois deles responderam que não usufruem de intervalo, um respondeu que goza de mais de uma hora e o restante de meia a uma hora, três deles ainda possuem outra fonte de renda além das entregas. Analisa-se os gráficos abaixo com as informações sobre tempo de trabalho e o intervalo de descanso por dia:



Elaborado pela autora (2022)



Elaborado pela autora (2022)

Godinho (2017, p.1000) ressalta:

[...] é inválida, juridicamente, a pura e simples extensão da duração do trabalho por além do montante de horas que deriva do texto constitucional (8 horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês— aqui já incluído o repouso semanal). Nem mesmo a negociação coletiva pode suplantar o parâmetro básico resultante da Constituição: qualquer extrapolação na duração padrão das horas de labor será tido como trabalho extraordinário (art. 7º, XIII e XVI, CF/88).

Observa-se que 11 desses entregadores trabalham de 8 a 12 horas por dia, alguns com intervalo de 20 minutos, outros que ainda possuem uma segunda fonte de renda, 4 deles relataram trabalhar mais de 12 horas por dia, tempo que extrapola o limite permitido por lei. Apenas uma pessoa relatou trabalhar até 4 horas por dia, possuindo uma segunda fonte de renda.

Além disso, analisa-se se esses empregados trabalham nos domingos e feriados, pois de acordo com o art. 7º da CF, o trabalho deve possuir um dia de descanso na semana, sendo esse dia remunerado e preferencialmente domingo. Em feriados, caso ocorra de precisar trabalhar nesse dia, deve ser anexado no pagamento o adicional.

De acordo com o gráfico a seguir, 76% dos entregadores trabalham no domingo e 76% trabalham nos feriados, por não serem empregados, não recebem os ganhos a mais estipulados por lei que deveriam ter por trabalharem nessas datas.



Elaborado pela autora (2022)

De acordo com Godinho (2017, p. 1088):

O descanso semanal (ou repouso semanal) define-se como o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. O descanso ou repouso semanal (d.s.r. ou r.s.r.) é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado.

Em suma, pode-se analisar que a maioria das pessoas que trabalham com entrega em aplicativos de delivery possuem o pressuposto da não eventualidade, pois são homens que trabalham ali a um certo tempo, e executando sua função, às vezes, por mais horas e mais dias que deveriam.

3.1.2 Funcionamento do sistema de reputação: salários e auxílios

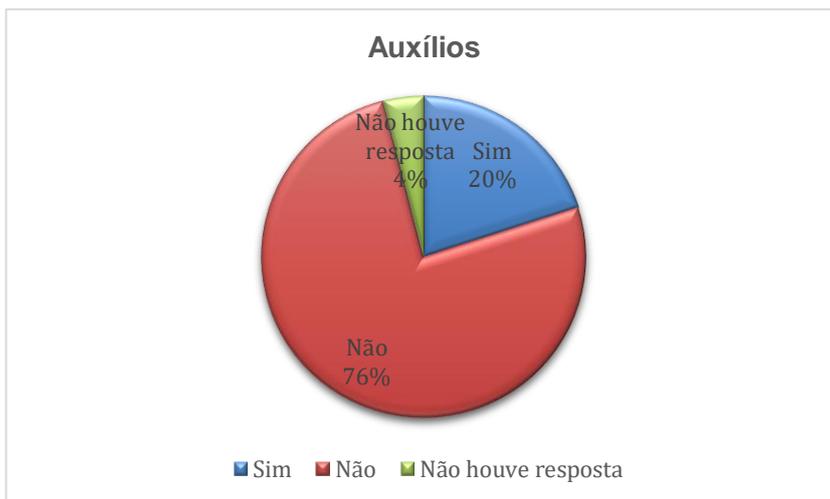
Um dos pressupostos necessários para configurar a relação empregatícia é a onerosidade, como já visto no capítulo anterior, que significa dizer que o empregador irá pagar para o empregado o trabalho que lhe foi prestado, ou seja, o salário.

Quem paga os entregadores é a plataforma e não os clientes ou os restaurantes, ou seja, toda taxa de entrega realizada por ele passa pelo sistema da plataforma digital. Sendo assim, pode-se gerar a existência da onerosidade na relação deles.

Porém, na maioria das empresas o entregador é responsável por pagar todas as despesas do trabalho, como a gasolina do transporte, as refeições do dia e o equipamento de proteção. Assim descreve Stefano e Abílio:

O viver do trabalhador uberizado é feito de uma total ausência de garantias, inclusive sobre sua própria remuneração ou tempo de trabalho. Ele inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar o ganho necessário. Terá permanentemente de traçar estratégias que, entretanto, estarão sempre subordinadas ao controle e definições da empresa. Não há contrato de trabalho, não há valor do trabalho pré-estabelecido, nem mesmo há transparência sobre como é feita a distribuição do trabalho. O trabalhador define quando e onde trabalha, com quais instrumentos, esta definição, entretanto, está inteiramente subordinada às regras sobre as quais ele não tem qualquer poder de negociação ou mesmo clareza. As empresas-aplicativo hoje se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, simples provedoras de meios tecnológicos para esse encontro. Entretanto, definem o valor do trabalho e sua variação – por meio de bonificações e o que chamam de preço dinâmico. Mediante critérios, automatizáveis e por enquanto indecifráveis e não regulados, controlam a distribuição do trabalho. Também controlam e determinam qual o contingente de trabalhadores a serem incorporados na multidão de trabalhadores informais. Ao definir a remuneração e distribuição do trabalho, indiretamente também determinam qual será o tempo de trabalho necessário para que o uberizado garanta sua sobrevivência. Nesta forma de gestão, o trabalhador está disponível ao trabalho, mas só é utilizado de acordo com a demanda, podemos então defini-lo como um trabalhador just-in-time (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020, p. 265).

Além do mais, caso ele fique doente, não receberá nenhum auxílio. Observa-se que se não for trabalhar, não haverá contraprestação, porém, observa-se que a respeito do auxílio alimentação a 99food tem uma política diferenciada e ajuda os entregadores com o pagamento de determinada quantia que supra essa necessidade:



Elaborado pela autora (2022)

Outro importante questionamento realizado se deu a respeito da averiguação se o trabalho a partir do uso de aplicativo é suficiente para a obtenção de renda viável aos trabalhadores à sua subsistência, obtendo como resposta em 24% que afirmaram necessitar de outro emprego para manter a renda.

Outro ponto de destaque se dá no sistema de reputação, em que todos os trabalhadores estão sujeitos. Esse sistema seria para a empresa ter o controle de como aquela pessoa está se comportando no trabalho, se está com alguma má conduta que possa colocar em risco o nome da empresa. Quem pode dar nota e deixar comentários sobre o entregador são tanto os clientes, que tem o maior poder, quanto os restaurantes. Assim, caso haja uma reputação baixa no sistema, irá ser entregue menos corridas para ele, dando mais vantagens para os entregadores que tiverem boa reputação com clientes e restaurantes.

Abílio (2017) afirma:

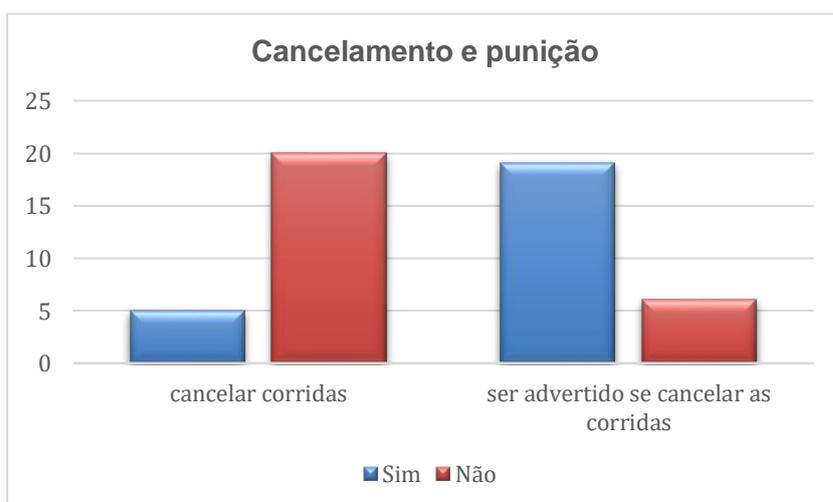
Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado. Essa avaliação fica visível para cada usuário que for acessar o serviço com aquele trabalhador. A certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio dessa espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador.

O sistema de reputação é gerado para todos os entregadores, sem poder de escolha se querem ou não, e com isso podendo gerar algumas punições, que serão estudadas com mais detalhes no tópico a seguir.

3.1.3. As punições aplicadas aos entregadores

O pressuposto de extrema relevância para identificação de relação de emprego é a subordinação, ou seja, o dever do trabalhador é respeitar as normas da empresa e isso acontece com frequência nos aplicativos de delivery, já que existem punições aplicadas aos entregadores, caso não sejam seguidas as normas estabelecidas.

A partir da pesquisa identificou-se que não é permitido aos entregadores recusar corridas quantas vezes desejar, ensejando possível subordinação laboral. Um quantitativo de 76% dos entregadores relatou que caso não aceitem as corridas, estão sujeitos a punição com suspensão, ou seja, eles podem ficar por algumas horas ou até mesmo dias sem receber nenhuma entrega.



Elaborado pela autora (2022)

Além disso, se tais atos que vão contra as normas das empresas se tornarem algo recorrente, a plataforma não aplica apenas uma suspensão e sim o desligamento desse entregador. Esse posicionamento pode ser compreendido como o ato de demissão, conforme se dá nas relações de emprego delineados pela legislação trabalhista.

Plataformas costumam defender que os entregadores possuem plena liberdade em escolher os dias e hora em que irão trabalhar, não possuindo assim, a não eventualidade (OLIVEIRA e POCHMANN, 2020, p. 277). Porém, além deles

serem punidos por recusarem algumas corridas, 12% dos entregadores relataram que já foram advertidos por não terem ido trabalhar em algum dia específico.

Isso ocorre porque o ifood terceiriza uma empresa de entrega que tem a função de administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos, os entregadores dessa empresa são chamados o OL (Operador Logístico), os entregadores que trabalham diretamente com o ifood são chamados de nuvem, esses OL's podem ser punidos pela empresa terceirizada se combinarem de ir trabalhar em dia e horários pré-estabelecidos e não conseguirem comparecer.

O que gera muito atrito entre as empresas e os entregadores é o fato de que muitas vezes nessas suspensões ou desligamentos a plataforma não informa ao trabalhador o motivo dele estar recebendo aquela punição. Nesse sentido, o trabalhador não tem ciência das razões, não compreendendo o ato de desligamento.

Em relação a isso, a forma que a plataforma pode punir o entregador se ele não seguir as condutas da empresa gera subordinação entre o empregador e o empregado, já que ele pode até mesmo ser desligado do sistema e não poder fazer a corridas. Em defesa, as plataformas se referem a essas punições como uma forma de manter a qualidade dos serviços prestados, como destaca Larsson e Teigland:

A vantagem comparativa potencial para trabalhadores, empresas e, em alguns casos, clientes (como no caso de entrega de pizza) é que as plataformas podem ser superiores para encontrar o trabalhador certo para a tarefa certa. Quem é o trabalhador certo pode depender de um conjunto de habilidades específico, da distância física entre um trabalhador e o local onde a tarefa será realizada ou qualquer outra coisa que possa ser considerada relevante dependendo da tarefa. A plataforma obtém essa vantagem projetando seus sistemas de computador de uma maneira que aumenta a probabilidade de correspondência bem-sucedida. Existem benefícios óbvios para a utilização da computação cognitiva aqui. De fato, uma plataforma com sede nos EUA, mas que opera globalmente, refere-se ao seu processo de correspondência como “mágica da ciência de dados”.

O que foi descrito anteriormente é uma situação em que o software desempenha um papel central na gestão do trabalho. A programação do software influenciará fortemente qual trabalhador corresponde a qualquer tarefa específica, ou quais três ou quatro trabalhadores uma empresa que publica uma tarefa terá que escolher. Poucas, se houver, interações humanas ocorrem no período de tempo que começa quando a tarefa é postada e termina quando o trabalhador recebe o pagamento. Além disso, as plataformas geralmente possuem sistemas

de classificação integrados. Alguns dão às empresas/particulares a oportunidade de avaliar o trabalhador, outros permitem que empresas/particulares e trabalhadores se avaliem. Por meio de sistemas de classificação, os sistemas não apenas organizam o trabalho em termos de correspondência ótima, mas também produzem dados que são efetivamente uma avaliação da qualidade desse trabalho. (Larsson e Teigland, 2019, p. 107-108)

Exatamente aí que a subordinação é identificada, pois para a manutenção da qualidade do serviço é necessário a criação de normas para serem seguidas, que conseqüentemente gera subordinação. Com isso, a subordinação é um dos pressupostos necessários que configura a relação trabalhista entre as plataformas e os entregadores de delivery.

3.2 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Importante registrar que em 2020 surgiu um vírus altamente contagioso a ponto de ser decretada pandemia em 11 de março de 2020 devido a cepa nomeada coronavírus. A OMS (Organização Mundial da Saúde) decretou como pandemia devido aos surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo. (OPAS)

Alguns dos impactos trazidos pela pandemia foi o da necessidade de distanciamento por meio do isolamento social; a quarentena, que é o período de reclusão pelos possíveis contaminados; os aspectos econômicos, consequência da necessidade de fechamento dos comércios; acesso apenas aos bens essenciais como alimentação, medicamentos, transportes, dentre outros; necessidade de equipamentos de proteção ao sair de casa, como máscara e álcool em gel e entre outros impactos gerados na sociedade. (FIOCRUZ)

Esse fator gerou aumento na insatisfação dos trabalhadores de delivery, pois além de lidarem com a ausência de direitos de uma relação de emprego, passaram a trabalhar sem qualquer verba extra para a aquisição de equipamentos de proteção individual (EPI) para protegê-los dos riscos da contaminação com a Covid-19. Fica claro uma maior exposição desses trabalhadores ao contágio dos vírus, já que junto com a pandemia veio o aumento do uso de aplicativos de entrega, pois o serviço dos entregadores *delivery* é um serviço essencial. (ALVARENGA, 2021)

Os entregadores de delivery iniciaram suas reivindicações diante da exploração do trabalho em 01/07/2020 quando realizaram a primeira greve. O episódio foi uma paralisação em vários estados do país, com a intenção de boicotar as principais empresas de entregas de comida, como por exemplo, as empresas Ifood, Uber eats e o Rappi. As reivindicações dos profissionais foram pela fixação de uma taxa mínima de entrega, por quilômetro rodado, aumento dos valores mínimos para cada entrega, mais clareza no sistema de pontuação e punição das plataformas e uma ajuda de custo para a compra de equipamentos de proteção contra a Covid-19. (MACHADO, 2020)

Houveram outras paralisações em 2021, como a que ocorreu em 08/10/2021 nas cidades no interior de São Paulo, mas que não obtiveram tanta força quanto a de 2020. As reivindicações continuavam sendo pela melhoria das taxas de entrega, fim do bloqueio sem justificativa e também pela vacina. (MONCAU, 2021)

Nota-se que houve uma movimentação a partir dos entregadores para que houvesse uma atenção e respeito aos direitos trabalhistas, a fim de reduzir a exploração da mão de obra que ocorrem de diversas maneiras, como o baixo custo de cada entrega e a falta de equipamentos de proteção no meio da pandemia.

Em 2022, durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, foi sancionado o projeto de lei nº 14.297 em 5 de janeiro de 2022, que garante alguns direitos aos entregadores de aplicativo de delivery, tais como: seguro contra acidentes ocorridos durante a entrega, assistência financeira caso haja afastamento por coronavírus, a disponibilizar os itens necessários de proteção contra a pandemia, medidas para evitar o contato do entregador com outras pessoas durante o trabalho, constar expressamente no contrato as hipóteses de bloqueio, suspensão ou exclusão do entregador pela plataforma e multa caso haja descumprimento da lei. (BRASIL, 2022)

O projeto de lei citado é de suma importância, principalmente por conta da pandemia do Covid-19, pois mesmo que a primeira greve dos entregadores tenha sido em 2020 e que já esteja disponível a vacinação completa contra o coronavírus, ainda existe o risco de contaminação e isolamento. Observa-se, porém, que essa lei será seguida apenas até o fim da pandemia. Porém, é um avanço, já que aumentou a

oportunidade de, após essa lei, surgir novas leis que estabeleçam os direitos desses entregadores de aplicativos.

Entretanto, um dia após o projeto ter sido sancionado, a plataforma de delivery Uber eats divulgou o encerramento das entregas de restaurantes a partir do dia 08 de março de 2022, destacando que o foco será apenas supermercados e lojas. (G1, 2022)

Pode-se perceber que as plataformas digitais ganharam ainda mais força desde o início da pandemia. Todavia, ainda que já tenham ocorrido algumas manifestações em prol de que sejam conferidos direitos aos trabalhadores entregadores *delivery*, nota-se que há uma expressiva precarização do trabalho para esse grupo de pessoas.

CONCLUSÃO

Este trabalho monográfico pretendeu analisar a existência de relação empregatícia entre as empresas de plataformas de *delivery* e os entregadores desses aplicativos. Para atingir esse objetivo foi apresentado o contexto histórico para entender como a uberização do trabalho vinha sendo construída e como o neoliberalismo e as revoluções industriais serviram para implantá-la na sociedade.

As Revoluções Industriais modificaram o modo de produção e a organização do trabalho. O Taylorismo e o Fordismo introduziram para o setor industrial o modo de organização do trabalho em que se buscava uma maior racionalização da jornada de trabalho, diminuindo o tempo não produtivo dos trabalhadores. Com as inovações tecnológicas e a crescente adesão às políticas neoliberais, forçou-se o capital a uma readaptação da cadeia produtiva, surgindo o Toyotismo, que fragmentou as etapas de produção para que houvesse maior descentralização, promovendo um sistema mais flexível.

Porém, esse sistema mais flexível apresentado pelo neoliberalismo, no sentido de que o trabalhador possui maior liberdade, e que a tecnologia auxiliará na diminuição do labor diário, não se concretizou na realidade. Embora, esse sistema tenha dado a liberdade dos entregadores definirem como será sua jornada de trabalho, ele ainda passa por um poder disciplinar através dos algoritmos.

A análise jurídica acerca da existência da relação de emprego entre os entregadores e plataformas digitais é composta pelos pressupostos elencados no art. 3º da CLT, que são a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, pessoa física e subordinação jurídica. Entendeu-se que a pessoalidade se confirma quando a plataforma digital seleciona os entregadores que poderão fazer uso do aplicativo, de modo a realizar uma espécie de entrevista de emprego virtual, onde é solicitado as pessoas a apresentação de documentos que atestem sua integridade.

Detectou-se a existência da onerosidade quando o pagamento da prestação de serviço executada pelo entregador passa pelo controle da plataforma digital e quando são definidos unilateralmente o valor do serviço pela plataforma.

A não eventualidade foi observada quando, além de altas jornadas de trabalho, são induzidos pela plataforma digital a permanecer online o maior tempo possível.

Por fim, verificou-se também a ocorrência da subordinação com a organização algorítmica efetuada pela plataforma digital, com o poder disciplinar sendo aplicado de forma indireta, ou seja, a plataforma faz uso de meios tecnológicos para direcionar o modo que será prestado o serviço, revelando-se com punições decorrentes do baixo rendimento como com o uso de avaliações para definir se o entregador está executando o trabalho corretamente.

Nesse sentido, percebeu-se que há uma análise sobre o reconhecimento judicial da relação de emprego entre os entregadores e plataformas digitais, considerando que a Uberização do trabalho é um tema novo e que está sendo levada ao judiciário para essas discussões. A hipótese de pesquisa se confirma com o reconhecimento da caracterização da relação de emprego por meio de decisões advindas do Superior Tribunal do Trabalho, com a recente manifestação do Ministro Maurício Godinho Delgado (3ª Turma do TST).

Diante disso, responde-se ao problema de pesquisa, que os impactos sociais e jurídicos da Uberização do trabalho demonstram que está se iniciando uma nova categoria de trabalhadores. A precariedade das relações entre os entregadores e as plataformas digitais, agravada pela negligência quanto à garantia dos direitos trabalhistas são fatores constituintes desta nova categoria.

Nesse sentido, por mais que possa caber relação empregatícia dos entregadores com as plataformas pelas definições dos pressupostos atuais, redefinir o conceito de emprego ajudaria a incluir, de forma inequívoca, a relação de trabalho estabelecida entre as empresas de aplicativos e os motoristas, passando a ter estes os benefícios sociais da condição de empregado

Percebe-se que a maneira como é conduzida a atividade elaborada por essas empresas coloca em risco todas as garantias trabalhistas e direitos fundamentais ao passo que esse modelo passa a ser replicado para outras atividades econômicas, deixando os trabalhadores em uma situação de completa vulnerabilidade.

Percebe-se, desse modo, a urgente necessidade de que os operadores do Direito examinem soluções que possuem o intuito de preservação dos direitos do

trabalhador, cabendo esse desafio, principalmente, aos aplicadores do Direito do Trabalho, pois cabe a este o papel de resguardar os direitos e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra, Campinas-SP, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 15 de outubro de 2021

ALMEIDA NETO, Honor de. **Trabalho infantil na terceira revolução industrial**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

ALVARENGA, Darlan. **Comércio eletrônico**: comida por delivery e supermercados são categorias que mais crescem na pandemia. G1, 26 maio 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/26/comercio-eletronico-comida-por-delivery-e-supermercados-sao-categorias-que-mais-crescem-na-pandemia.ghtml>. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **“Precário não é, mas eu acho que é escravo”**: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. RECADM. Curitiba, vol. 18, n. 1, p. 7 - 34, 2019. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>. Acesso em: 9 de novembro de 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda**: o caso Uber. Rev. TST, Brasília, vol. 83, nº 1, 2017. Disponível em: . Acesso em: 01 de maio de 2019

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

BENATI, Julia. **Qual a diferença entre**: Trabalhador Autônomo e Trabalhador Informal? Jusbrasil, 2020. Disponível em: <https://juliamariabenati.jusbrasil.com.br/artigos/931997754/qual-a-diferenca-entre-trabalhador-autonomo-e-trabalhador-informal?ref=feed>. Acesso em: 15 de novembro de 2021

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse, trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 05 de janeiro de 2022.** Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília, DF, 05 de janeiro de 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, Rito Sumaríssimo nº 0000494-79.2020.5.23.0006.** Apelante: Moriel Andrade Alves. Apeado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Alex Fabiano de Souza. Cuiabá, 3 de agosto de 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho, 4ª turma, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003.** Reconhecimento de vínculo trabalhista. Relator: Alexandre Luiz Ramos, Brasil, 09 set. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003/inteiro-teor-925275326>. Acesso em: 20 de dezembro de 2021

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho, 3ª turma, Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066.** Reconhecimento de vínculo trabalhista. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Brasil. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 20 de dezembro de 2021.

BUGALHO, Andréia Chiquini; SILVEIRA, Sebastião Sérgio da. **A Uberização do trabalho:** Novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania. Ribeirão Preto, n. 6, p. 819 - 830, 2018. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1293/1066>. Acesso em: 15 de novembro de 2021

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016;

DELATE, Raiza Moreira. **A dignidade do trabalhador e as novas formas de exploração do trabalho humano:** a relação Uber x motorista. Monografia, Rio de Janeiro, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber,** Uber Newsroom, 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 21 de outubro de 2021

FELICIANO, Guilherme Guimarães e MISKULIN, Ana Paula Campos. **Infoproletários e a Uberização do trabalho:** direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: Ltr, 2019.

FIOCRUZ, Fundação Oswaldo Cruz: uma instituição a serviço da vida. **Impactos sociais, econômicos, culturais e políticos da pandemia**. FIOCRUZ. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/impactos-sociais-economicos-culturais-e-politicos-da-pandemia#:~:text=A%20pandemia%20de%20Covid%2D19,na%20hist%C3%B3ria%20recente%20das%20epidemias>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2022

G1. **UBER Eats deixará de fazer entregas de restaurantes a partir de 8 de março**: Serviço de delivery irá funcionar somente para itens de supermercados e lojas. G1, 6 jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/01/06/uber-eats-deixara-de-fazer-entregas-de-restaurantes-a-partir-de-8-de-marco.ghtml>. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GUIA TRABALHISTA. **Formas de trabalho e configuração do vínculo empregatício**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/vinculoempregaticio.htm#:~:text=AUT%C3%94NOMO%20%C3%A9%20todo%20aquele%20que,forma%20eventual%2C%20mas%20tamb%C3%A9m%20habitual>. Acesso em: 13 de março de 2022

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA**, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 27 de outubro de 2021

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD CONTÍNUA**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 de novembro de 2021

IORA, Italo Matheus Leporassi. **Capitalismo, tecnologia e “Uberização”**: um estudo sociológico da precarização do trabalho no Brasil a partir da reforma da legislação trabalhista de 2017. 2019. 89 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Centro de Ciências Sociais e Humanas, Santa Maria, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/19890>. Acesso em: 17 de novembro de 2021

INDUSTRIALL Global Union. Revista **El desafío de la industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas**. Genebra, 2018.

JUNIOR, Sergio Dias Guimarães; SILVA, Elaine Barbosa da. **A “Reforma” Trabalhista Brasileira em questão**: Reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. FAROL, Belo Horizonte, vol. 7, n. 18, 2020. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/5503>. Acesso em: 17 de novembro de 2021

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento**: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, 2017.

LARSSON, Anthony; TEIGLAND, Robin. **The Digital Transformation of Labor: Automation, the Gig Economy and Welfare**. Routledge, 1ª edição, 2019.

LIMA, Lauro Vinício de Almeida; PAIVA, Simone Bastos; MACHADO, Márcia Reis. **O Microempendedor Individual como instrumento de elisão fiscal: a percepção de 75 empresários paraibanos quanto ao auxílio contábil**. Anais do Congresso UFPE de Ciências Contábeis, Recife, vol. 2, p. 1 - 16, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/SUCC/article/view/22835>. Acesso em: 15 de novembro de 2021

MACHADO, Leandro. **Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita**. Bbc news brasil, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/sugestao_leitura/sociologia/outra_globalizacao.pdf. Acesso em: 10 de março de 2022

MOSCOU, Gabriela. **Greves de entregadores contra apps de delivery se espalham e já duram dias**. Brasil de Fato, 11 out. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/10/11/greves-de-entregadores-contra-apps-de-delivery-se-espalham-e-ja-duram-dias>. Acesso em: 10 de janeiro de 2022

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. **A devastação do trabalho: A classe do labor na crise da pandemia**. 1 ed. Brasília: Positiva, 2020.

OPAN, Organização Pan-Americana de Saúde. **Histórico da Pandemia de Covid-19**. OPAN. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2022

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Revista Katálysis, Florianópolis, vol. 23, n. 1, p. 132 - 142, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802020000100132&script=sci_arttext. Acesso em: 11 de novembro de 2021

PINHEIRO, Silva Silva Martins; SOUZA, Márcia de Paula; GUIMARÃES, Karoline Claudino. **Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo**. Revista UEMG, vol. 1, n. 2, p. 54 - 68, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>. Acesso em: 21 de novembro de 2021

PIRES, Luiz Augusto Sevilha; SILVA, Gustavo Osti Tenório da. **A Uberização das Relações de Trabalho**. ETIC, Presidente Prudente, vol. 16, n. 16, p. 1 - 8, 2020. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/8793>. Acesso em: 21 de novembro de 2021

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração**. Revista Trabalho e Desenvolvimento Humano, São Paulo, vol. 2. n. 2, p. 109 - 135, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 19 de novembro de 2021

SCHOR, Juliet. **Debatendo a Economia do Compartilhamento**. In: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

WATZECK, José Ruiz. **A Uberização dos meios de produção no Brasil - A Precarização do Trabalho**. Amazon: E-book, 2020.

ZANATTA, Rafael; DE PAULA, Pedro; KIRA, Beatriz. **Inovações regulatórias no transporte individual: O que há de novo nas megacidades após o uber?** In: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). Economias do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, 2017.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO ARAGUAIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

APÊNDICE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a):

Estou desenvolvendo uma pesquisa cujo título é **OS DIREITOS TRABALHISTAS NA ERA DA UBERIZAÇÃO À LUZ DOS REQUISITOS LEGAIS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**. Este trabalho é vinculado ao curso de graduação em Bacharelado em Direito da Universidade Federal do Mato Grosso – UFMT e tem como objetivo analisar a in(existência) dos requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia no trabalho na modalidade de trabalho em plataformas digitais, mais especificamente em relação aos entregadores de aplicativos de *delivey*.

Será mantido sigilo dos dados pessoais, sendo assim não haverá exposição de informações de seus dados seus pessoais, apenas dos dados que estão contidos aqui nesta pesquisa.

- Sexo:

Feminino Masculino

- Você se declara:

Branco Preto Pardo Amarelo Indígena

- Faixa etária:

entre 18 – 25 anos entre 26 – 33 anos entre 34 – 41 anos acima de 41 anos

- Nível de escolaridade:

Fundamental – Incompleto Fundamental - Completo Médio -Incompleto
Médio - Completo Superior - Incompleto Superior – Completo

- Você é responsável financeiramente por quantas pessoas?

somente eu eu e mais 1 pessoa eu e mais 2 pessoas por mais de 3
pessoas

- Você consegue obter renda suficiente apenas com o retorno financeiro que o
trabalho de motorista cadastrado no aplicativo gera?

Sim Não, possuo uma segunda fonte de renda

- É cadastrado em mais de uma plataforma de aplicativo?

Sim Não

- Há quanto tempo trabalha como motorista parceiro (a)?

Menos de 1 ano Entre 1 – 3 anos Entre 4 – 6 anos Há mais de 6 anos 70

- Quantas horas você trabalha por dia?

Até 4 horas Entre 4 – 6 horas Entre 6 – 8 horas Entre 8- 12 horas Mais
de 12 horas

- Faz algum intervalo durante a jornada de trabalho?

Não. Sim, até 30 min. Sim, entre 30 min. – 1 hora. Sim, mais de 1 hora.

- Trabalha aos domingos?

Sim Não

- Trabalha em feriados?

Sim Não

- Reserva um período durante o ano para férias?

Não Sim, menos de 15 dias. Sim, entre 15 – 30 dias

- Já sofreu alguma espécie de assédio durante o trabalho?

Não Sim, assédio moral. Sim, assédio sexual. Sim, assédio moral e sexual.

- Já foi vítima de discriminação no ambiente de trabalho?

Não Sim, devido a gênero. Sim, devido a cor. Sim, devido a orientação sexual. Outros

- Em situações de assédio e/ou discriminação, isso foi reportado à empresa?

Não Sim

- Se sim, a empresa forneceu algum suporte?

Não Sim

- Além do valor pago em decorrência das corridas realizadas, a empresa lhe fornecia algum auxílio, como aux. alimentação, saúde e etc?

Não Sim

- A empresa lhe forneceu alguma ajuda em caso de roubo ou acidente de transporte que possa ter ocorrido durante a corrida?

Não Sim

- É permitido pela plataforma outra pessoa dirigir em seu lugar, isto é, realizar corridas em seu lugar?

Não Sim

- Você tem a liberdade de recusar corridas quantas vezes desejar ou lhe é imposto um limite para cancelamento?

Quantas vezes desejar Existe um limite

- E quando cancela uma corrida é advertido pela plataforma?

Sim Não

- Já foi advertido por não ter ido trabalhar em algum dia?

Sim Não

- Caso tenha, possui alguma rede de apoio em relação ao filho (os)?

Não Sim.