

Data De Aprovação 21/06/2021

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA/UBERIZADA
UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO LABORAL, GERENCIADA POR
PLATAFORMAS DIGITAIS

Francisco Das Chagas Araujo junior
Marcelo Maurício da Silva

RESUMO

Este trabalho surgiu de uma análise crítica desenvolvida a partir de uma mudança mundial na relação laboral, denominada de Uberismo. Com a chegada dessa nova categoria, surgem vários questionamentos, se existe uma subordinação jurídica entre os operadores colaboradores e as plataformas que promove a atividade. Tais conflitos na relação do trabalho expõem uma fragilidade na prestação dos seus serviços por parte dos profissionais que operam. O objetivo do trabalho é demonstrar uma zona grise jurídica, a importância de assegurar direitos trabalhistas, evitando a precarização e as consequências da sua não aplicação. Para isto será necessário pontuar em que tipo de subordinação jurídica seria mais adequada esse novo modelo de trabalho, a realidade de muitos trabalhadores nos dias atuais, bem como traçar um paralelo entre os requisitos dos contratos de trabalho clássicos e modernos. Ao fim chegamos a uma conclusão coerente que possamos assegurar direitos dos trabalhadores conquistados ao longo da história, de modo que se encaixe nessa nova era tecnológica, usando-a a nosso favor sem tirar a segurança jurídica do trabalhador, bem como assegurar a dignidade do trabalho. Nesse artigo utilizou-se o método científico indutivo, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, realizada pela análise da doutrina e de decisões judiciais.

Palavras-chave: uberização. Subordinação. Jurídica. Algorítimo.
Precarização da relação do trabalho.

ALGORITHMIC / UBERIZED SUBORDINATION

AN ANALYSIS ON LABORAL RELATIONSHIP, MANAGED BY DIGITAL
PLATFORMS

ABSTRACT

This work emerged from a critical analysis developed from a worldwide change in labor relations, called Uberism. With the arrival of this new category, several questions arise, whether there is a legal subordination between the collaborating operators and the platforms that promote the activity. Such conflicts in the work relationship expose a weakness in the provision of their services by the professionals who operate. The objective of the work is to demonstrate a legal crisis zone, the importance of ensuring labor rights, avoiding precariousness and the consequences of non-application. For this it will be necessary to point out in which type of legal subordination this new work model would be more adequate, the reality of many workers today, as well as to draw a parallel between the requirements of classic and modern employment contracts. In the end, we reach a coherent conclusion that we can ensure workers' rights conquered throughout history, so that they fit into this new technological era, using it to our advantage without taking away the legal security of the worker, as well as ensuring the dignity of work . In this article, the inductive scientific method was used, through bibliographical and documental research, carried out through the analysis of doctrine and judicial decisions.

Keywords: uberization. Subordination. Juridical. Algorithm. Precarious work relationship

1. INTRODUÇÃO

A criação de uma nova classe de trabalhadores surge de um movimento originário dos EUA, ele tem a intenção de ligar as pessoas de forma sustentável, como no compartilhamento de uma carona, na qual nasceu a UBER ou um serviço de hospedagem, por exemplo, e vários de outros segmentos. O tema SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA/UBERIZADA, é uma análise sobre a relação laboral gerenciada por plataformas digitais, surgiu com finalidade de debatermos até onde prevalece a autonomia ou a subordinação jurídica dos empregados dessas plataformas.

Para termos um entendimento mais incisivo do tema, precisamos analisar ao longo da nossa história: a interação da tecnologia no mundo do trabalho; os requisitos clássicos e modernos do contrato do trabalho; e como funciona o Uberismo na relação do trabalho. Dito isto, a pesquisa, que tem como objeto demonstrar uma lacuna jurídica, analisando fatos verificados no mundo como um todo, expondo a fragilidade e a precarização dos direitos trabalhistas, pretendendo com isto responder, de forma precisa, a seguinte questão: estamos diante uma subordinação jurídica ou autonomia empreendedora? O estudo foi realizado sob o questionamento jurídico de uma possível relação de subordinação de trabalho ou uma espécie de autonomia em prestar um serviço de forma despersonalizada e descontínua.

O método abordado foi o indutivo, a pesquisa partiu de uma análise geral da legislação e da doutrina existente para, a partir disso, chegar a uma possível solução sobre a caracterização de subordinação jurídica ou uma relação contratual. Já o método de procedimento empregado foi o histórico e bibliográfico, pois foi realizada pesquisa jurisprudencial nos Tribunais de Justiça com a finalidade de nortear o entendimento dos julgados sobre o tema.

O ponto de partida é começarmos uma análise desde a origem do direito do trabalho até os dias de A I (inteligência artificial).

2. INTERAÇÃO TECNOLÓGICA NO MUNDO DO TRABALHO

O trabalho sempre foi o elo entre o sustento e o desenvolvimento das civilizações modernas. Ao longo da nossa história, a atividade laboral evoluiu sob a

influência tecnológica. Desde a idade da Pedra polida (período Neolítico), estima-se que o trabalho teve sua primeira evolução tecnológica, grupos nômades aprenderam a técnica da agricultura e a de domesticar animais, utilizando ferramentas aprenderam a arar a terra e conseguinte passaram a serem grupos fixos, tirando o seu próprio sustento da atividade laboral (CHILDE, 1975).

Do período Neolítico até os tempos de Inteligência Artificial e plataformas digitais, a tecnologia tem o protagonismo das mudanças no mundo do trabalho. Segundo o alemão Klaus Schwab, diretor executivo do fórum econômico mundial e autor do livro *A Quarta Revolução*, já vivemos na 4ª revolução industrial desde 2011,

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes (SCHWAB, 2016, p.15).

Pra traçarmos um paralelo na evolução do trabalho, iremos comparar a evolução tecnológica perante as revoluções industriais. Podem-se elencar em ordem cronológica as quatro revoluções, qual seja:

2.1 – 1ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A RELAÇÃO DO TRABALHO

Em meados século XVIII, a forma produtiva era realizada de forma artesanal, geralmente feito por um profissional no seu ambiente familiar, e geralmente a técnica produtiva era passada às gerações de sua prole. Com a revolução originária da Inglaterra surgem as máquinas, motores movidos a vapor, que substituíam muitos homens na cadeia produtiva, dividindo o modo de produção sem personificar profissional A ou B, como consequência dessa evolução surge o ambiente fabril, as máquinas eram alinhadas em galpões onde a atividade laboral passou a ser exercido de forma contínua por seus trabalhadores, o chão de fábrica impulsionou o êxodo rural, superlotando as cidades próximas das indústrias, no qual favoreceu a degradação da moradia, serviços públicos e principalmente a depreciação da mão de obra. Com essa nova espécie de trabalho surge a precariedade de direitos, o artesão que tinha a liberdade de produzir um produto por completo de acordo com seu tempo e técnica, se ver obrigado a trabalhar por até 16 horas seguidas, sem descanso semanal, ambiente totalmente insalubre, onde o trabalho se tornou uma mercadoria que somente lhe comprava a subsistência.

Não existia nenhuma segurança jurídica ou física. Houve muitos casos de amputações de membros presos nas máquinas. Os trabalhadores que se afastavam por problemas de saúde poderiam ser demitidos e não receberiam assistência previdenciária. Diante tamanha indiferença, surgiu o descontentamento da classe operária, na qual deu origem o que denominamos de Sindicatos nos dias de hoje. Os trabalhadores exigiam melhorias salariais e redução na jornada de trabalho.

2.2 – 2ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A RELAÇÃO DO TRABALHO

Começando no meio do Século XIX até o fim da segunda Guerra Mundial, a evolução vem da expansão mundial do processo industrial, e principalmente na mudança das fontes energéticas. Surge então a energia elétrica, o aço, o petróleo, o motor a combustão etc. Foi nesse período que surgiu um marco no meio produtivo, o Taylorismo-fordismo e Toyotismo, onde se desenvolveu a organização e racionalização do trabalho, o sistema fordista veio com a automação da linha de montagem, um sistema que permitia que um trabalhador participasse de uma parte do processo produtivo, por exemplo: na fabricação de um automóvel um funcionário passava o dia instalando só o motor, enquanto outro instalava a roda. Esse sistema de produção tinha a vantagem de especializar o trabalhador em uma etapa da montagem de um produto, além disso, ele não tinha o conhecimento da técnica por inteiro, tendo em vista que o mesmo só participava em partes do processo.

O sistema de produção taylorista/fordista nas palavras de Geraldo Augusto Pinto

é elevar a especialização das atividades e trabalho a um nível de limitação e simplificação tão extremo que, a partir de certo momento, o operário torna-se efetivamente um apêndice da máquina, repetindo movimentos tão absolutamente iguais num curto espaço de tempo, quanto possam ser executados por qualquer pessoa, sem menor experiência de trabalho no assunto (PINTO, 2007:45).

O toyotismo surge após os modelos mais tradicionais de produção, tendo início no pós segunda guerra mundial com um novo modelo produtivo, é a era do não desperdício. O sistema tinha uma eficiência produtiva e energética devido a produção se basear na demanda, ou seja, não era necessário se manter um imenso estoque de matéria prima para a produção. As fabricas eram interligadas de maneira

inteligente para se ter uma eficiência no escoamento dos seus produtos, de acordo com demanda.

2.3 – 3ª E 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A RELAÇÃO DO TRABALHO

Chamada também de Revolução Técnico-científica, no pós-segunda guerra mundial, como as demais, teve grande influência no trabalho, a invenção dos primeiros computadores nos anos 60, para fins militares, foi o propulsor da rede mundial de computadores por volta dos anos 70, surgem então os computadores de uso industrial e doméstico. Ao passar dos anos, com o auxílio da computação, as atividades industriais, científicas ou até umas simples consulta meteorológica passou a depender de um software, o que fazia acelerar e gerenciar o meio produtivo de forma mais eficiente e rentável.

Como toda tecnologia vanguardista, leva-se um tempo para formar um profissional apto a exercer uma função sob a nova técnica, o que gerou como consequência dessa nova ferramenta, foi o agravamento da redução de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, principalmente na indústria, que foi a atividade que mais automatizou a produção. Temos um exemplo clássico na produção alcooleira, no corte da cana de açúcar, efetuada por milhares de trabalhadores no período de safra, após a automação do processo, uma só máquina substituiu a mão de obra de 30 trabalhadores de uma só vez.

A terceira revolução tecnológica, em síntese, pela profundidade de suas inovações, afetou, portanto, o mundo do trabalho, provocando-lhe mudanças importantes em contraponto com as características consolidadas nas décadas precedentes (DELGADO, Mauricio, 2006, p.36-37).

Seguindo o caminho natural da evolução tecnológica, foram surgindo novas modalidades de trabalho, formas de prestação laborativa que pareciam estranhas à relação clássica do contrato de trabalho, por exemplo, o teletrabalho e o home Office (trabalho em casa) onde fica mais difícil o controle de jornada e produtividade, mas que tem a vantagem da geolocalização, sem depender do ambiente fabril o profissional pode estar prestando um serviço em sua casa, de uma empresa localizada nos Estados Unidos por exemplo.

Fato é que o Direito do Trabalho parece sempre ter se adequado aos avanços tecnológicos do capitalismo, sobretudo quanto à primeira e a segunda revolução tecnológica, sendo, inclusive, um dos instrumentos instigadores desses avanços (DELGADO, 2004:126)

Por derradeiro e já dando segmento a figura do teletrabalho, a 4ª revolução industrial põe em xeque a figura clássica do contrato de trabalho, em tempos de Inteligência Artificial, da internet das coisas, ou seja, tudo interligado em uma rede de dados, carros autônomos, plataformas digitais que gerenciam varias atividades laborais. A seguir, será analisada a diferença dos formatos clássico e moderno na relação trabalhista.

3. REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO NO SENTIDO CLÁSSICO E MODERNO

Devemos fazer uma análise desde o início do século XVIII até os dias atuais, para entendermos os conceitos clássicos e modernos da relação jurídica trabalhista. Antes no início da indústria tinha-se um conceito engessado da relação patrão-empregado, de ordem e submissão de quem estava prestando o serviço. Nos dias atuais já temos previsão no art. 6º, parágrafo único da CLT que fala a respeito dos serviços telemáticos desde 2011 “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Após o surgimento do teletrabalho seguiu uma lógica natural na evolução laborativa, a inserção de novas tecnologias, inteligência artificial, algoritmo, por exemplo, fez-se nascedouro de uma nova modalidade de trabalho, serviços prestados por um profissional a um cliente sem mesmo ter tido alguma negociação, tudo isso subordinado por uma plataforma digital de gerenciamento.

Diante da evolução da relação de trabalho, devemos distinguir os tipos a seguir.

3.1 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA OU TRADICIONAL

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esses são os princípios norteadores para caracterizar uma subordinação clássica na relação de trabalho. Existe a figura da caracterização do vínculo empregatício que são: prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

O direito do trabalho é fruto da 1ª revolução industrial, ora falado no capítulo anterior, onde se tinha uma exploração inescrupulosa da mão de obra. Consequência desse desamparo social surgiu à proteção mínima dos obreiros. A teoria da subordinação nasceu do direito italiano clássico, com a contribuição doutrinária de Ludovico Barassi, para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época (NASCIMENTO, 2010). A subordinação tem caráter basilar da relação do emprego, Na sua forma clássica é o dever de o empregado submeter-se às ordens, fiscalização e disciplina do empregador, sendo atos de origem do poder de direção.

A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego, consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, Mauricio, 2006, p.28).

É a dependência hierárquica do empregado com empregador. É a relação em linha reta, de um lado o superior hierárquico e do outro um subordinado. Seria aquele termo mais engessado, onde se define que o trabalhador se sujeita a executar um serviço ou comando de uma pessoa, sendo assim dedicando seu tempo em exclusividade, em troca de uma remuneração ou vantagem.

3.2 SUBORDINAÇÃO MODERNA ESTRUTURAL

Percebe-se que esse modelo seria uma espécie de transição para um conceito mais vanguardista, em tempos de Inteligência Artificial, poderíamos denominá-lo de “subordinação algorítmica”. Voltando para o conceito estrutural, ela

é definida por um modelo mais flexibilizado. Antes desse questionamento em relação ao vínculo empregatício da UBER com os motoristas, não muito distante, tínhamos a discussão do teletrabalho, no qual já se chegou a um entendimento jurídico, respaldado por muita jurisprudência, nesse caso. O teletrabalho tem muitas semelhanças com o uberismo no modus operandi, difere em poucos aspectos, como por exemplo, a subordinação jurídica. Desde o início do teletrabalho, é notório o protagonismo do modelo de Subordinação jurídica estrutural.

Paulo Emílio Ribeiro Vilhena (2005, p.256), afirma que, “não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços, que se desenvolve subordinadamente ou não”, nesse caso a figura do superior hierárquico, não tem a necessidade de delegação de ordens direta, e sim do poder diretivo, na organização produtiva, isso não quer dizer que o colaborador é obrigado a cumprir ordens, mas sim mostrar resultados, por exemplo, numa produção industrial, o empregado deve cumprir sua meta produtiva, agora os métodos e os meios que ele utilizou para se chegar a um produto final, pouco importa para o seu empregador, ele quer que seja feito. Isso não significa que há autonomia, tendo em vista que se exige um resultado final, ou seja, a meta produtiva. Tal conceito foi matéria de grandes questionamentos, tendo em vista existirem uma quebra de paradigmas do modelo clássico, por exemplo, na figura de um prestador de serviço que participa na cadeia produtiva e que sua participação seja responsável por uma porcentagem da atividade fim, também temos a hipótese do funcionário de alto comando e trabalhadores intelectuais, onde fica mais difícil alcançar esse conceito.

Vejamos os julgados a seguir, onde se pode ter uma ideia em diversas situações diferentes a presença da subordinação moderna estrutural.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI NO 13.467/2017 - DESCABIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a "contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2. O verbete delimita, exhaustivamente, os casos em que se

tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Maurício Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pelo autor se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR - 11799-58.2016.5.03.0038, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 20.6.2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 22.06.2018)

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. Segundo o Regional, admitida a prestação de serviços pelo reclamante em seu favor, a reclamada não logrou provar tratar-se de trabalho autônomo. Ao examinar o contrato de prestação de serviços, a Corte de origem constatou que o obreiro laborava como motorista e realizava entregas de mercadorias comercializadas pelo "Pão de Açúcar Delivery", usando veículo fornecido pela própria reclamada. E, como a recorrente atendia aos pedidos efetuados pelo telefone e pela internet, verificou-se que as atividades realizadas pelo reclamante eram necessárias ao funcionamento do negócio. Outrossim, o Tribunal a quo consignou que os demonstrativos de pagamento e registros de entregas evidenciam a pessoalidade, habitualidade e onerosidade na prestação dos serviços, bem como as atividades por ele desenvolvidas inseriam-se na dinâmica produtiva da reclamada, configurando a denominada subordinação estrutural, motivo pelo qual concluiu pela existência do liame empregatício entre as partes. Diante de tal contexto, decidir de maneira diversa implicaria nova incursão no acervo fático-probatório, intento vedado nesta esfera recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. Ileso o artigo 3º da CLT. Ademais, tendo o Regional equacionado a presente controvérsia com base nas provas constantes dos autos, descabe cogitar de ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I e II, do CPC/15. Arestos inservíveis, nos termos da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista não conhecido." (RR - 10918-51.2015.5.01.0045, Rel. Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11.4.2018, 8ª Turma, Data de Publicação: 13.4.2018)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO TÉCNICO SOFISTICADO, QUE SE CARACTERIZA POR SUBORDINAÇÃO

SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, a Reclamante demonstrou o trabalho não eventual, oneroso, pessoal e subordinado à Reclamada, em atividade-fim da empresa. Por outro lado, a Reclamada não se desincumbiu do encargo de comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, incidindo a presunção (e a prova) de reconhecimento do vínculo empregatício, por serem os fatos modificativos ônus probatório do tomador de serviços (Súmula 212, TST; art. 818, CLT; art. 333, II, CPC). Em face desses dados, deve o vínculo de emprego ser reconhecido. Nesse contexto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui as razões expendidas na decisão denegatória que, assim, subsiste pelos seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR - 258600-40.2007.5.02.0087, Rel. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18.4.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 27.4.2012)

Nos três julgados elencados anteriormente, pode ser observado a figura da subordinação estrutural de forma variada, adequada a cada situação de contrato de trabalho. Seja no primeiro julgado, onde se questiona a relação de emprego na situação de terceirização de mão de obra na atividade fim ou no terceiro e último julgado que reconhece o vínculo empregatício de um prestador de serviço que utilizava o veículo de entre da reclamada. Em relação ao último julgado

Tais formas novas apontam para o fenômeno do out-sourcing, da externalização do trabalho, que se desvincula do trabalhador enquanto peça do mecanismo patronal, visando na opinião dos doutores das humanas, a um só tempo, abolir o contrato a tempo integral, transformar o trabalhador em empresário, livrando-se dos inconvenientes do poder hierárquico e das inarredáveis obrigações sociais. (TRINDADE, Washington, 1998, p.48).

Fenômeno, muito utilizado no Brasil para burlar o vínculo empregatício, denominado de “PEJOTIZAÇÃO”, onde muitos trabalhadores são obrigados a ser contratados como prestador de serviço na qualidade de pessoa jurídica.

No pós-fordismo até os dias atuais, as relações laborais ultrapassaram barreiras do chão de fábrica tradicional, inexistem limites ou rótulos que caracterize uma relação direta de subordinação, independe da posição geográfica ou vínculo empregatício. O fenômeno da externalização ou out-sourcing representa o paradigma pós-fordista em não ter as responsabilidades das obrigações trabalhistas, a partir desses novos modelos de trabalho.

Nos dias atuais com a uberização, existe uma falsa relação de cooperação e colaboração, comparando aos tempos do fordismo, é como se criassem uma fábrica ou unidade de produção no campo imaterial. Exteriorizando em partes o processo produtivo.

Neste modelo atual a subordinação é diluída. A fábrica mínima, estrutura ideal da produção pós-fordista requer um novo perfil de trabalhador. Chefias e gerências são substituídas, sempre que possível, pela responsabilização de cada um dos trabalhadores pela tarefa a ser desenvolvida. A subordinação passa de um controle direto, presente, efetivo, para uma atribuição de responsabilidade sutil e frequentemente cobrada pelo empregador. (TRINDADE, Washington, 1998, p.49).

Em sua lição o doutrinador e Professor da Universidade Federal de Ouro Preto Amauri César Alves cita que

A coordenação da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, neste contexto subordinação no sentido clássico e já analisado do termo. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado. (ALVES, Amauri, 2004, p.27).

Diante à distinção dos modelos de subordinação, percebe-se que o termo uberismo se adequa mais proximamente ao modelo moderno estrutural na relação do trabalho. No texto a seguir, será abordado o conceito dessa modalidade de trabalho que vem sendo discutido de forma enérgica e que ainda não teve uma classificação jurídica plausível.

4. UBERISMO

Seguindo uma ordem cronológica dos modos produtivos como, taylorismo, fordismo e toyotismo, pode-se dizer que o termo uberismo é o sucessor desses movimentos, proveniente da 4ª revolução industrial, em tempos de internet das coisas. O termo deriva do nome da empresa pioneira nesse novo modelo de relação do trabalho. “Criamos oportunidades ao colocar o mundo em movimento”, slogan utilizado pela Uber em seu site oficial para divulgar sua personalidade. Fundada por Garret Camp e Travis Kalanick em março de 2009 na cidade de São Francisco, estado da Califórnia, EUA. Adepta da denominada sharing economy (economia colaborativa) ou gig economy (economia dos “bicos”). A intenção desse movimento é ligar as pessoas de forma sustentável, como no compartilhamento de uma carona, na qual nasceu a UBER ou um serviço de hospedagem, por exemplo, e vários de outros segmentos.

Toda essa filosofia pautada numa economia colaborativa, de liberdade econômica e empreendedorismo, macula muitos questionamentos na sua execução, um dos principais problemas está relacionado ao operador do serviço, intermediado pela plataforma. No caso dos motoristas e entregadores, que são a grande maioria

que prestam os serviços com seus veículos próprios ou alugados, operam de forma desamparada, seja por falta de salário fixo, jornada excessiva de trabalho, contribuição de FGTS, decimo terceiro salário, férias e outros benefícios que o direito do trabalho garanta. Em nome de uma falácia de liberdade econômica ou falsa autonomia por parte dos operadores, faz com que esse novo modo produtivo nos traga grandes questionamentos e aponte um caminho digno aos trabalhadores.

Ao longo desse capítulo serão abordados os principais fatores que caracteriza a condição de empregador da Uber, sendo abordado o modo operacional, poder diretivo e subordinação, seguindo a ordem cronológica, qual seja.

4.1 MODO OPERACIONAL DA PLATAFORMA UBER

A Uber tem um modo singular de operar, existe uma relação triangular entre as plataformas e seus usuários clientes e operadores, o trabalho tem um gerenciamento por meio de um “algorítmico do trabalho” (ABILIO, 2019):

O desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho : trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um ‘gerenciamento algorítmico’ do trabalho (ABILIO, 2019).

Ela oferece um serviço de carona para um cliente, que sua vez aceita as condições e políticas da empresa, a plataforma encaminha para o motorista que também fora cadastrado mediante a assinatura de um contrato de adesão e entrega de documentos, onde não se pode questionar qualquer cláusula. Consequente o operador estando cadastrado, poderá aceitar ou não o serviço, quando o aceita, depois que lhe é prestado a viagem, o valor recebido pelo serviço, tem que ser repassado em média de 20 a 25% do valor para a empresa detentora da plataforma digital.

Falando propriamente da empresa propulsora desse modelo de trabalho, surgiu com a proposta de flexibilidade aos operadores convidados a serem parceiros da plataforma, com a sedução de ter um horário de jornada flexibilizada, o que em

curto prazo tem uma ideia de suprir a falta de emprego de uma maneira alternativa e gerar uma renda. O fato dessas “facilidades” de trabalhar tem um grande retrocesso nos direitos trabalhistas conquistados ao longo de nossa história, pelo fato de existir uma massa de “parceiros” que se encontra em fragilidade econômica, na qual aceitam de forma unilateralmente, todas as condições imposta pelas plataformas.

Novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele já existiam nas cadeias produtivas globais e suas redes de subcontratação. Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas (ABILIO, 2019).

A Uber é um modelo de negócio que transformou a relação entre o trabalho e o capital e que vem desafiando a nível mundial o judiciário, tentando a todo custo desconstruir a relação de subordinação.

4.2 PODER DIRETIVO

A Uber exerce o controle direto e indireto do trabalho do motorista. O controle é evidente mediante as ordens e diretrizes relativas à função, ela organiza o trabalho e detém o poder diretivo e disciplinar. O gerenciamento ocorre por meio de algoritmo, por ele são definidas tarifas e itinerário. Tudo isso independe da vontade do motorista, se o mesmo desvia de tal caminho, poderá ser alterado o preço final da viagem, ou até se o mesmo rejeitar mais de três viagens poderá ser bloqueado de trabalhar por um devido tempo.

Existe de forma velada o controle indireto dos custos do serviço executado pelo motorista. A política da empresa define gastos relacionados à compra ou aluguel de veículo, internet, telefone, existe uma norma contratual que prever o uso de veículos com no máximo dez anos de uso, modelos de quatro portas etc. As obrigações relativas à posse de um determinado tipo de telefone, de veículo, de seguro, bem como uma série de imposições por meio de um sistema de classificação que controla o desempenho e o comportamento dos motoristas que evitam uma pontuação mínima para não perder o posto de emprego. Fica claro um controle indireto da organização do trabalho, seja por meio por meio de geolocalização e da fixação dos preços e tarifas que permitiu concluir, como visto

anteriormente, que a liberdade e autonomia do motorista na verdade não passa de ilusão jurídica.

O poder disciplinar da Uber é a forma punitiva por meio de desconexões temporárias seja por recusa de corridas por parte do motorista ou até mesmo o banimento da plataforma devido a má avaliação por classificação de estrelas, onde avalia-se tais itens como, atendimento, modo de dirigir, higiene do veículo e do condutor, melhor trajeto etc. tudo isso sem o direito da ampla defesa do motorista.

Diante desse contexto fica gritante que o motorista trabalha sob a autoridade de um empregador-plataforma Uber, no qual tem o poder de organizar o trabalho por meio de diretrizes, de controlar e supervisionar sua execução e de aplicar sanções.

Recentemente foi reconhecido o vínculo de emprego de vários motoristas da Uber pela corte britânica, a Suprema Corte do Reino Unido confirma por unanimidade as decisões das três instâncias e reconhece que os motoristas da Uber são “workers”, e não trabalhadores autônomos. Essa decisão está sendo um entendimento seguido pelas cortes máximas de outros países europeus como, Alemanha, França, Itália.

A decisão evidenciou cinco elementos que estabelece o vínculo entre plataforma e trabalhador: 1. a Uber estabelece o valor da corrida; 2. O contrato é de adesão; 3. O controle da plataforma sobre o motorista; 4. Sistema punitivo de avaliação por parte da uber; 5. A uber restringe a ligação entre cliente e motorista, impedindo a autonomia na relação entre ambos. Vejamos a decisão que enfatiza os cinco pontos abordados até aqui.

Primeiro e de maior importância, a remuneração paga aos motoristas para seu trabalho é fixada pela Uber e os trabalhadores não têm qualquer voz em relação a isso (exceto escolher quando e quanto trabalhar).” O quanto de “taxa de serviço” cobrada pela Uber dos motoristas também é estabelecido pela empresa. A tarifa do serviço também é fixada unilateralmente pela Uber, salientando a decisão que havia a possibilidade de ser cobrado menos do que a tarifa estipulada, o que não ajudava em nada os trabalhadores, pois tal desconto sairia de seus próprios bolsos. Foi ressaltando que o controle sobre a remuneração era tal que a Uber decidia discricionariamente quando ou não deixar de cobrar de cliente que reclamava do serviço do trabalhador.

Os termos contratuais são inteiramente ditados pela Uber, inclusive em relação ao serviço de transporte de passageiros, sendo que os trabalhadores não têm qualquer possibilidade de negociação.

Embora os trabalhadores tenham a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, uma vez que o motorista se conectasse ao aplicativo a sua escolha de aceitar pedidos de corrida estava limitada pela Uber. Segundo a Corte, a Uber exerce controle sobre a aceitação das corridas de duas formas: a) controlando e restringindo a informação fornecida ao trabalhador, pois o motorista não é informado sobre o destino do passageiro até pegá-lo, restringindo a possibilidade de negar corridas para destinos que não deseje ir por algum motivo; b) monitorando a taxa de aceitação e cancelamento das corridas, e realizando punições a partir dela, o que coloca os motoristas sob a subordinação à Uber.

A Uber exerce um grau considerável de controle na forma de prestação de serviços. Afirma a Corte que, se os motoristas terem seus próprios carros possa significar mais controle do que a maioria dos empregados sobre seu equipamento de trabalho, a Uber estipula os tipos de carro que podem ser usados. Porém, a Corte ressalta que “Mais importante, a tecnologia que é imprescindível ao serviço é totalmente propriedade da Uber e por ela controlada e é usada como forma de exercitar controle sobre os trabalhadores.” A Suprema Corte entendeu que um método potente de controle é o uso do sistema de avaliação pelo qual passageiros dão nota ao motorista a cada viagem. Neste sistema, se o motorista não mantém uma média especificada pela Uber pode receber advertência e até resultar no término da relação com a Uber. O Tribunal alerta que o sistema da Uber se diferencia daqueles comumente encontrados nas plataformas digitais, pois a maior parte serve somente para incentivar o fornecedor a ganhar altas notas de satisfação dos clientes para atrair negócios futuros. O da Uber seria materialmente diferente, pois não há escolha de motoristas pelos clientes da Uber a partir das notas; os passageiros não têm escolha de motoristas com altos preços para motoristas com altas notas; o sistema de avaliação é utilizado pela Uber como pura ferramenta interna para gerenciar performance e uma base para tomar decisões finais em casos que trabalhadores não atingem os níveis de performance estabelecidos pela Uber. Afirma a decisão que “isso é uma clássica forma de subordinação que é característica da relação de emprego”.

O último fator ressaltado é que a Uber limita a comunicação entre passageiro e motorista ao mínimo necessário para realizar uma viagem específica e toma atitudes para impedir que motoristas estabeleçam qualquer relação com um passageiro além daquela viagem. O recibo que fica com o motorista nunca é apresentado ao passageiro e esse documento só traz o primeiro nome do cliente e mais nada. Os motoristas são expressamente proibidos de trocar contatos com o passageiro. Isso criaria uma situação que impediria o motorista a oferecer um serviço diferenciado para melhor sua posição econômica a partir de suas habilidades profissionais ou empreendedoras. Repetindo o que já se havia dito desde a primeira decisão, “na prática, o único modo em que eles podem aumentar sua remuneração é trabalhando mais horas enquanto atinge as medidas de desempenho da Uber.

Essa decisão é um marco regulatório nessa dicotomia jurídica, resgata o objetivo do direito do trabalho que é a proteção do trabalho e o meio ambiente de trabalho, vem desmacular as ficções dissimuladas de relações de autonomia ou parceria de trabalho.

4.3 SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA DA UBER

No uberismo a figura central na organização da atividade não é mais o trabalhador assalariado, mas um trabalhador independente ou autônomo e

totalmente controlado por meio de algoritmos. Apesar da aparente autonomia exibida pelos trabalhadores da plataforma, na realidade a plataforma detém o controle total do trabalho e da organização do trabalho. O trabalhador é

Controlado por novos meios, pela automatização em dimensões gigantescas; por novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas (...), de um gerenciamento algorítmico' do trabalho (ABILIO, 2019).

O motorista é parte de um serviço de transporte dirigido unilateralmente por uma plataforma, há uma dependência para exercer sua função, a inserção do profissional na estrutura empresarial desempenhando uma função indispensável à estrutura e à dinâmica da organização da empresa às suas atividades essenciais, mesmo que tenha autonomia para o desenvolvimento dessa atividade.

A subordinação caracteriza-se por vários fatores, por exemplo: controle e sanções por parte da plataforma e determinação unilateral das condições de execução do trabalho. Outro fator também é o motorista não poder fidelizar sua clientela própria, devido o mesmo não ter uma ligação direta com os usuários. Por derradeiro independe da vontade do motorista, existem as penalidades impostas em caso de transgressão do motorista, seja por recusa de corridas, fixação de tarifas ou por avaliação.

5 CONCLUSÃO

O uberismo de fato é um caminho sem volta, é a evolução natural da relação de trabalho, influenciada pela tecnologia, O Uber, é a maior empresa de táxis do mundo, e não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia popular do mundo, não cria nenhum conteúdo. Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques (GOODWIN, 2019).

Em tempos de inteligência artificial e algoritmo, nosso mundo globalmente conectado, é natural que o trabalho seja adaptado às novas tecnologias e flexibilize-se o modo de opera-lo, mas não pode deixar de garantir o mínimo dos direitos e da proteção dos trabalhadores. Os direitos trabalhistas e previdenciários garantem um meu ambiente harmônico, garante condições dignas e decentes e à valorização do trabalho.

Em nome de um liberalismo capitalista selvagem não se pode permitir uma “*zona grise*”, ou seja, uma área cinza entre a relação de emprego e a relação autônoma (CASSAR, 2014).

A Uber ganhou força na ausência de legislação e de proteção social, porque existia uma lacuna e a necessidade de uma parte da sociedade. O questionamento deste artigo não é a atividade das plataformas, Mas é que, esse novo modelo de trabalho e de acumulação de capital possa reproduzir desigualdades existentes ou criar novas fragilidades em nome de um Estado do bem-estar social.

O Direito do Trabalho deve se adequar e solucionar as lacunas jurídicas a fim de proteger os trabalhadores de plataforma e garantir-lhes os direitos sociais previstos nos arts. 6º ao 11 da Constituição do Brasil.

O discurso neoliberal, que artificialmente ignora as condições sociais impostas a cada grupo por suas trajetórias históricas e de classe, raça e gênero, atribuindo a quem vive do trabalho a responsabilidade de “bemsucesso” em uma sociedade desigual, esvazia-se diante da realidade: não é possível sobreviver ao coronavírus individualmente; não é possível fazê-lo sem o compromisso forte do Estado; não é possível sacrificar os mais frágeis nem mesmo por cínica indiferença, porque a exposição dos vulneráveis é a exposição de toda a sociedade (DUTRA, 2019).

A falácia que a Uber utiliza, de que o trabalhador colaborador é administrador do seu próprio tempo não se sustenta. Os motoristas tem uma certa pressão para se manterem conectados a plataforma em certos horários de pico de uso, muitos cumprem devido temer o desligamento da plataforma por algum tempo.

Ao longo deste artigo, fica clara a subordinação do motorista para com a Uber, Sendo assim, há a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, conclui-se que, o não reconhecimento dos direitos trabalhistas será uma afronta à legislação trabalhista, desrespeitando toda a construção histórica de direitos à estabilidade empregatícia do obreiro, conforme explicado anteriormente.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivasvol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 07 abr. 2020.

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

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

CHILDE, Gordon. **A evolução cultural do homem**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1975.

DELGADO, Gabriela Neves. **O Mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI**. In PIMENTA, José Roberto Freire [et al] coordenadores. **Direito do Trabalho: Evolução, crise e perspectivas**. São Paulo: LTR, 2004

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTR, 2006.

DUTRA, Renata Queiroz. **A pandemia e a sociedade do trabalho**. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/4024-apanidemia-e-a-sociedade-do-trabalho>.

Acesso em: 11 de abr. 2020

SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO confirma motoristas da uber não são trabalhadores autônomos, **trab21.blog**. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos>. Acesso em: 21 mai. 2021.

SUPREMECOURT **www.supremecourt.uk**. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> Acesso em: 21, mai. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX: taylorismo e fordismo**. 3. ed. São Paulo: expressão popular, 2013

SCHWAB, Klaus. **A quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

TRINDADE, Washington Luiz. **Formas novas contratuais entre o trabalho precário e o voluntário**. Revista T&D. São Paulo: 1998

UBER. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 20 mai. 2021

VILHENA. Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos**. 2ª Ed. São Paulo: LTr.