

AS NOVAS TECNOLOGIAS E A INSTABILIDADE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MUNDO GLOBALIZADO

NEW TECHNOLOGIES AND THE INSTABILITY OF LABOR RELATIONS IN THE GLOBALIZED WORLD

José Alberto Antunes de Miranda¹

Fernanda Colomby Ortiz²

RESUMO

A revolução tecnológica em curso, centrada nas tecnologias da informação, de base microeletrônica, vem remodelando a base material da sociedade e condicionando alterações importantes nas relações trabalhistas. O avanço tecnológico contribui para o aumento da precarização através da intermediação de mão de obra barata, por aplicativos de celular. O objetivo desse trabalho é analisar as novas tecnologias e seus impactos na instabilidade das relações trabalhistas. Como metodologia de pesquisa, foi adotada a abordagem qualitativa do tipo exploratória a partir da descrição das características de um determinado fenômeno a partir de revisão bibliográfica e documental. Conclui-se que o avanço das novas tecnologias e a instabilidade das relações trabalhistas dificilmente será mitigada, uma vez que representa o avanço econômico e tecnológico, colocando a sociedade na posição desconfortável de estar constantemente usufruindo das benesses advindas de uma posição privilegiada ante a precarização das relações de trabalho. É necessário reconstruir as bases que fomentam o surgimento dessas relações, mas mais do que isso, pensar em soluções para esses trabalhadores já que existe uma perspectiva de que em breve, todos estaremos sujeitos ocupar essas posições.

PALAVRAS-CHAVE

Novas Tecnologias. Relações Trabalhistas. Globalização. Direito.

ABSTRACT

The ongoing technological revolution, centered on information technologies, based on microelectronics, has been remodeling the material base of society and conditioning

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1996), Especialização em Integração e Mercosul pela UFRGS (1999), Mestrado em Relações Internacionais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2004) e Doutorado em Estudos Estratégicos Internacionais pela UFRGS (2012). Atualmente é Assessor de Assuntos Interinstitucionais e Internacionais e professor permanente do Programa de Pós-graduação em Direito e Sociedade além de integrar o corpo docente do Curso de Relações Internacionais da Universidade La Salle.

² Mestrado em Direito, com área de concentração em Direito e Sociedade - Positivação da Norma Jurídica, na Universidade La Salle, tendo iniciado o curso em 2018/1. Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2010/2). Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (2014/1). Tem experiência na área jurídica, com ênfase em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, tendo atuado como estagiária do Ministério Público do Trabalho pelo período de 2 (dois) anos (2008 a 2010), Sócia Proprietária do Escritório Dorneles, Ortiz e Piantá, atualmente exerce também a função de Analista - Advogada, na Universidade do Estado do Rio Grande do Sul - UERGS (desde setembro de 2013).

important changes in labor relations. Technological advances contribute to the increase in insecurity through the intermediation of cheap labor, through cell phone applications. The objective of this work is to analyze new technologies and their impacts on the instability of labor relations. As a research methodology, the exploratory qualitative approach was adopted based on the description of the characteristics of a given phenomenon from a bibliographic and documentary review. It is concluded that the advancement of new technologies and the instability of labor relations will hardly be mitigated, since it represents economic and technological progress, placing society in the uncomfortable position of constantly enjoying the benefits of a privileged position in view of the precariousness of work relationships. It is necessary to reconstruct the bases that foster the emergence of these relationships, but more than that, to think about solutions for these workers now, that we will all be subject to be occupying these positions.

KEYWORDS

New technologies. Labor Relations. Globalization. Law.

INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica em curso, centrada nas tecnologias da informação, de base microeletrônica, vem remodelando a base material da sociedade e condicionando alterações importantes nas relações entre a economia, o Estado e a sociedade.

O avanço tecnológico contribui para o aumento da precarização através da intermediação de mão de obra barata, por aplicativos de celular. O objetivo desse trabalho é analisar as novas tecnologias e seus impactos na instabilidade das relações trabalhistas.

O Trabalho intermitente, conhecido no exterior como “contrato zero hora” e tido como símbolo de modernidade, nada mais é do que a formalização do que há de mais arcaico nas relações de trabalho no Brasil, a contratação por demanda, remuneração com base exclusiva na demanda da empresa, que pode ser em função de horas, semanas ou meses trabalhados, sem a garantia portanto de um salário ao final do mês. A inexistência de horário fixo e a subordinação integral do trabalhador à empresa demonstram a apropriação integral feita pela empresa do tempo do trabalhador e de sua família. (MAGALHÃES, 2017)

Na primeira parte desse artigo, procuramos explicar o impacto e os reflexos das novas tecnologias nas relações de trabalho do mundo moderno, como o avanço dessas tecnologias vem contribuindo para tornar essas relações – antes calcadas na confiança e segurança do trabalhador – em um terreno pantanoso no qual o trabalhador se encontra em situação cada vez mais precária e instável, já na segunda parte, foi feita uma análise sobre em que condições sociais ocorre o avanço do trabalho a partir dos aplicativos, bem como do discurso utilizado pelas plataformas para angariar trabalhadores, no capítulo final é analisada

a situação da empresa UBER e as decisões judiciais que impactam diretamente no trabalho por aplicativos, procurando identificar para onde aponta a sociedade em relação a esse tipo de trabalho.

1 NOVAS TECNOLOGIAS E A INSTABILIDADE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Atualmente o trabalho intermitente já responde por 12% das novas vagas geradas formalmente, a modalidade, que está vigente no Brasil, desde dezembro de 2017, prevê que a empresa pode realizar o registro do empregado, sem estabelecer jornada ou remuneração fixa, assim, o trabalhador poderá ser convocado conforme as demandas da empresa.

Conforme dados da PNAD contínua, entre janeiro e junho de 2018 o Brasil criou 408,5 mil vagas de trabalho com carteira assinada, desse total, 50.345 ou 12,32% dessas vagas, são postos de trabalho com contrato intermitente ou parcial, a título comparativo, no ano anterior, no mesmo período, a participação dos vínculos mais flexíveis no cenário, equivalia a 9,46%.

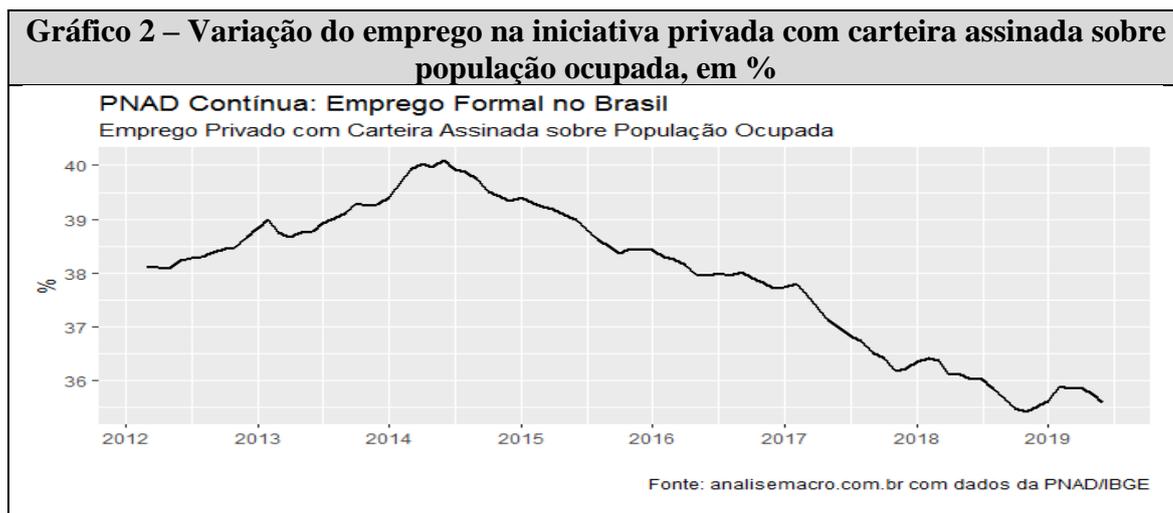


Com base no gráfico, é possível inferir que desde 2018, a modalidade de trabalho de contratação intermitente vem se consolidando como uma realidade no cenário brasileiro e apresenta crescimento com índices relevantes e preocupantes, até mesmo porque, não apresenta a possibilidade de criação de novos postos de trabalho.

O que ocorre, conforme explica a juíza trabalhista Valdete Souto Severo “é a migração de postos de trabalho, fazendo com que vagas de emprego a tempo pleno, se

transformem em vagas de trabalho intermitente, devido a redução dos custos para o empregador.”

O efeito referido pela juíza, pode ser observado comparando os dados do crescimento do trabalho intermitente (gráfico anterior) com os dados referentes ao decréscimo das vagas de emprego formal (gráfico abaixo):



A partir da análise dos gráficos é possível observar o decréscimo no percentual de trabalhadores e trabalhadoras com carteira assinada, o gráfico ainda indica um período de estabilidade que vai de 2012 até 2016, após esse período houve uma redução efetiva e constante nesse percentual, essa redução coincide com um cenário de avanço da agenda neoliberal, instabilidade política e implementação da reforma trabalhista.

A reforma trabalhista institucionalizou a precarização, convertendo em legais, práticas que antes da Lei 13.467/2017 eram consideradas infrações às normas trabalhistas, paralelamente a esse avanço da agenda neoliberal, ocorreu o avanço de tecnologias que permitiram o desenvolvimento de aplicativos e sua utilização como “meio de trabalho”.

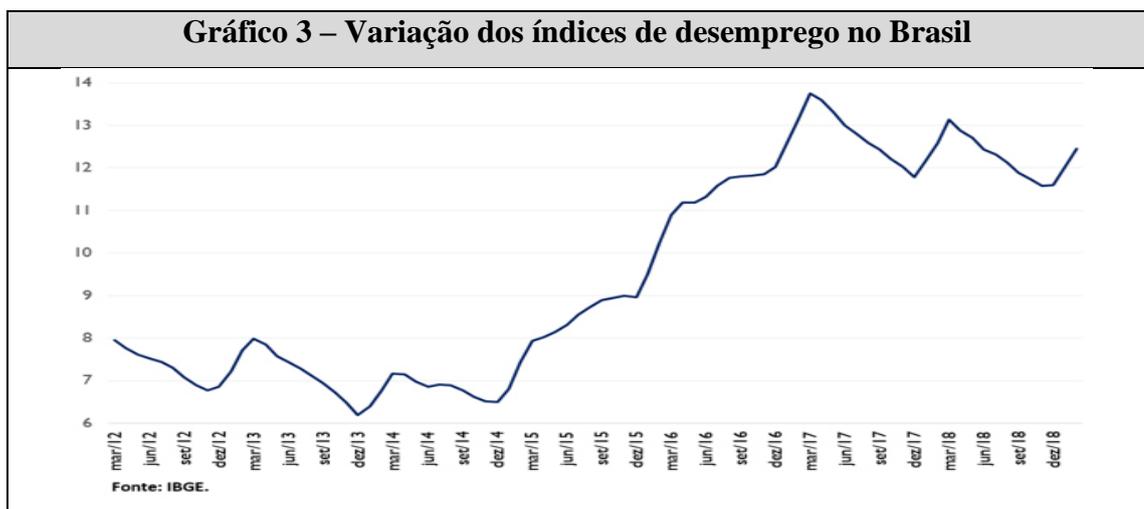
Esse cenário de precarização é bem delineado por Boaventura de Souza Santos, ao discorrer o seguinte:

Está a consolidar-se globalmente um regime de acumulação capitalista com base na financeirização do capital, na concentração de riqueza, na exploração intensiva dos recursos naturais, na redução ou na eliminação dos direitos sociais, qualquer que seja o grau de inclusão social que permitem. Esse regime de acumulação torna mais evidente do que nunca que a acumulação violenta e ilegal é parte constitutiva de seu dinamismo. [...] Esse regime de acumulação está em rota de colisão com a democracia, mesmo com a democracia de baixa intensidade que é característica das

sociedades capitalistas e patriarcais. Daí o fortalecimento de pulsões fascistas. (SANTOS, 2017, p. 148)

Para Ruy Braga (2017), há um “apartheid social” se desenvolvendo com base em intensos ataques aos direitos econômicos e sociais dos trabalhadores, sendo impulsionado pela acumulação do capital por espoliação a esses direitos da classe trabalhadora.

O tipo de relação estabelecida entre trabalhadores e trabalhadoras e as empresas de aplicativos (advento da tecnologia), transfere os custos do negócio ao próprio trabalhador, que se torna o responsável pela ferramenta de trabalho, bem como pelos eventuais custos de manutenção e produção desta ferramenta, as empresas sustentam sua política explorando condições extremas, tais como altos índices de desemprego – no Brasil em 2019 esses índices alcançaram a média de 12% da população, segundo dados do IBGE – bem como o discurso da flexibilidade e autonomia – que fazem com que o trabalhador acredite de fato, que detém o controle sobre o meio de produção, quando, na verdade gera lucro para uma empresa multinacional. (FRANCO, 2017)



A manutenção de altos índices de desemprego, conforme demonstrado pelo gráfico acima, é o cenário ideal para perpetuação de práticas de precarização, conforme Robert Castel (1998) esse processo é impulsionado pelas novas tecnologias e pelas práticas adotadas pelo capitalismo na modernidade.

A terceira revolução tecnológica, que adotou técnicas do *toyotismo* teve reflexos no sistema produtivo, na organização do trabalho e contribuiu significativamente, para o aumento da mão de obra disponível, posteriormente é esse aumento de mão de obra ociosa, que vai originar os trabalhadores e trabalhadoras disponíveis para as plataformas de

aplicativos, é a partir desse contexto que surge um novo tipo de trabalhador e trabalhadora, o “precário”. (ALVES, 2009)

No próximo tópico será abordada a forma como o avanço tecnológico contribui para o aumento da precarização através da intermediação de mão de obra barata, por aplicativos de celular.

2 COMO A PRECARIZAÇÃO AVANÇA ATRAVÉS DO TRABALHO POR APLICATIVOS

Para a teoria do valor-trabalho a atividade econômica é coletiva, o valor econômico de uma mercadoria equivale ao tempo dispendido para a sua produção, assim o preço de uma determinada mercadoria deverá reproduzir a quantidade de tempo de trabalho nela empenhado.

A substituição do tempo de trabalho pela ciência e tecnologia seguindo a lógica das forças produtivas do capitalismo, cria um obstáculo ao desenvolvimento do cenário que para Marx, seria o ideal, no qual a sociedade e cada indivíduo seria beneficiado pelo tempo livre disponível, uma vez que a apropriação desse tempo pelo capitalismo é sempre privada, revelando a partir do desenvolvimento tecnológico a tendência de que cada vez menos tempo de trabalho seja necessário para a produção dos bens de consumo, enquanto que o valor do trabalho continua sendo determinante para a composição dos preços dos produtos.

Na grande indústria a criação da riqueza torna-se menos dependente do tempo de trabalho e do quanto de trabalho empregado, que do poder dos agentes postos em movimento durante o tempo de trabalho, poder que a sua vez – seu powerful effectiveness – não guarda relação alguma com o tempo de trabalho imediato que custa sua produção, depende muito mais do estado geral da ciência e do progresso da tecnologia, ou da aplicação desta ciência à produção (MARX, 2002).

Márcio Pochmann (2012) ao tratar da nova divisão internacional do trabalho, aborda a questão da concentração da pobreza, do desemprego e do reforço nos postos de trabalho mais simples e com piores remunerações nos países mais pobres:

A integração das economias se transformou no caminho mais simples de potencialização do império norte americano e das finanças internacionais no comando do processo de acumulação mundial do capital, que rebaixa o poder de uso e remuneração da força de trabalho (POCHMANN, 2012)

A divisão da renda e dos postos de trabalho no mundo pode ser explicada pela natureza do funcionamento das relações internacionais, uma vez que essas são articuladas por laços de dependência e de dominação, o que, para algumas nações, representa a imposição de seus interesses sobre outras. Dessa forma, a subordinação das nações decorre do poder tecnológico, financeiro, político e militar exercido de forma concentrada. (POCHMANN, 2012)

Conforme Marx (1982) o surgimento da industrialização teria possibilitado a divisão clara do trabalho no mundo, definindo-o como produção agrícola ou produção industrial, o que designou a cada parte do globo terrestre o seu papel nessa divisão, adotando-se as denominações de centro, semiperiferia e periferia para designar a colocação dos países de acordo com sua posição no processo de industrialização.

A conformação de espaços regionais de divisão do trabalho, por intermédio de blocos comerciais e corporações transnacionais acaba por privilegiar determinadas dinâmicas quanto ao uso e remuneração da mão de obra a partir da adoção dessas dinâmicas, os países periféricos, no intuito de atrair investimentos de corporações transnacionais, aceitam os programas de agências multilaterais, tais como FMI e BIRD, acabando por gerar um rebaixamento ainda maior do custo do trabalho.

Quando se utiliza recursos públicos para qualificar mão de obra, ou se criam condições de flexibilização para contratos de trabalho e a desregulamentação do mercado de trabalho. (POCHMANN, 2012)

As empresas de aplicativos de serviços aproveitam-se da desregulamentação do trabalho, para atuar e avançar em suas práticas, o avanço ocorre a partir do momento em que a primeira empresa ingressa em um mercado, realizando o teste de resistência da sociedade, medindo o grau de aceitação e abrindo caminho para que outras empresas implantem o mesmo modelo de negócios, o discurso é sempre de que o trabalho flexível seria melhor do que o trabalho convencional.

Dessa forma é possível constatar, que o discurso do neoliberalismo “se vende” à sociedade, apresentando-se como oportunidade e solução para os problemas, conforme Carlos e Vargas (2018):

O glossário neoliberal também apresenta as características mais desejadas pelos contratantes, que incluem “Pensar fora da caixa” (ter ideias diferentes das convencionais e propor soluções para problemas operacionais) e performatizar resultados (ter bom desempenho esperado no trabalho). Além disso, o trabalhador deve apresentar-se como um profissional proativo (tomar iniciativas sem esperar ordens) ao invés de só enxergar coisas que o

deixem insatisfeito na empresa. O esforço e a “entrega pessoal” do trabalhador não devem ser distinguidos por cor nem gênero. O compromisso com o serviço deve estar em primeiro plano, independentemente, da condição de ter ou não filhos, da nacionalidade, do grau de instrução, etnia, estado civil, idade ou orientação sexual do trabalhador. Na prática, esses jargões acabam colaborando para a romantização das experiências de privação e sofrimento dos trabalhadores, diante das suas carências ou limitações pessoais. (CARLOS & VARGAS, 2018 p. 73 a 93)

O intermédio de aplicativos se tornou uma diligente potência na criação de empregos precários no mundo, atualmente os aplicativos seriam os maiores empregadores mundiais – caso fosse possível uni-los em uma única empresa – enquanto há um agravamento na crise econômica, vagas formais são dizimadas, mas o grupo composto por Uber, iFood e Rappi, realiza forte intermediação de trabalhos precários e mal remunerados³.

Inserido nas práticas que as empresas de aplicativos adotam para convencer o trabalhador, estão discursos como os exemplificados abaixo.

Figura 1 - Anúncio do aplicativo home office



Figura 2 - Anúncio da UBER para recrutamento de motoristas "parceiros"

³ Conforme dados da PNAD Contínua, em 2018 o contingente de trabalhadores cadastrados nessas plataformas equivalia a 17% do total de trabalhadores, cerca de 4 milhões de pessoas, tornando Rappi, iFood e Uber juntas, o maior empregador do Brasil.



Figura 3 - Anúncio da Rappi para cadastramento de entregadores parceiros



O aplicativo “home office” (figura 1) consiste em uma plataforma, a partir da qual o trabalhador pode se inscrever para oferecer a prestação de serviços, mediante o pagamento de uma taxa, o contratante acessa a plataforma e informa o valor disposto a pagar e o serviço de que necessita, o aplicativo informa aos profissionais cadastrados e, caso haja interesse, contratante e trabalhador são colocados em contato.

A lógica envolvida na prestação dos serviços por aplicativo, seja de entregas, seja de faxinas, de motoristas ou de qualquer outra espécie, é sempre a mesma, a plataforma recebe uma parte dos valores para intermediar o contato, é a plataforma que estabelece o valor a ser pago pelo contratante, mas quem deve arcar com todo o custo operacional é o trabalhador.

Conforme é possível observar, o discurso dos aplicativos para persuadir o trabalhador a aderir à proposta é no sentido de maior liberdade, melhores rendimentos, mais flexibilidade, o site da Uber conta com um banner com os dizeres “*seja o seu próprio chefe*”, no entanto, a lógica está subvertida, uma vez que os trabalhadores e trabalhadoras são

conduzidos a trabalhar cada vez mais, recebendo remunerações muito inferiores do que receberiam caso estivessem em um contrato de trabalho tradicional, porém, sem as proteções e o status social deste.

Embora esses aplicativos se apresentem como uma oportunidade, efetivamente, o modelo de negócio vale-se da situação de necessidade, para remunerar o trabalhador e a trabalhadora, em bases mínimas, e auferir o maior lucro possível, transferindo ainda, todo o peso do negócio ao trabalhador ou trabalhadora, afinal, é o trabalhador e a trabalhadora quem deve arcar com custos de internet de qualidade, combustível, manutenção de equipamentos, transporte, alimentação.

Recentemente casos de entregadores da Rappi que foram a óbito, chamaram a atenção da OIT, no Brasil, um entregador que prestava serviços para o aplicativo Rappi, morreu em situação de extremo descaso, os clientes do aplicativo ao tentarem prestar socorro, obtiveram como resposta da plataforma a orientação de que encerrassem o pedido, para que fosse possível ao aplicativo comunicar aos demais clientes que os pedidos chegariam atrasados.

Nesta semana, mais um capítulo trágico do processo de precarização e desumanização promovido por esses apps foi escrito. Thiago de Jesus Dias, 33 anos, entregador da Rappi, startup colombiana de entrega de refeições, compras de mercado e outras tantas coisas, morreu enquanto trabalhava. Teve um AVC, foi socorrido por clientes que, desesperados, buscaram a ajuda da própria Rappi, do SAMU e de um motorista da Uber. Não conseguiu de ninguém. Duas horas depois de manifestar os primeiros sintomas, amigos de Thiago chamados por sua irmã o levaram de carro a um hospital. Ele resistiu por mais dez horas antes de falecer.

O caso, ocorrido em Perdizes, capital de São Paulo, no último sábado (5), foi divulgado em um post no Facebook pela advogada Ana Luísa Pinto, cliente que recebeu Thiago em sua última entrega e que tentou ajudá-lo. A negligência das empresas e do SAMU já seria revoltante, mas a resposta imediata da Rappi foi inacreditável. Segundo Ana Luísa, “entramos em contato com a Rappi que, sem qualquer sensibilidade, nos pediu para que déssemos baixa no pedido para que eles conseguissem avisar os próximos clientes que não receberiam seus produtos no horário previsto”. (ENTREGADOR..., 2019, não paginado)

Embora seja impactante, o caso relatado não é exclusividade do cenário de precarização no Brasil, nesse caso, o país apenas ilustra o que ocorre no cenário mundial em seis meses. Por exemplo, cinco entregadores do UberEATS morreram no México, em Bogotá, entregadores da Rappi protestaram em frente à sede da empresa pedindo melhores condições de trabalho. A precariedade avança e com ela carrega uma aceitação de práticas abusivas por parte da sociedade, é como se o tecido social fosse sendo permeado lentamente

por essas condutas, até chegar ao ponto de aceitá-las, não como algo normal, mas admitindo-as como um ônus da comodidade (CORTÉS, 2019; PSKOWSKI, 2019)

No cenário político, o avanço desses aplicativos é impulsionado por políticas neoliberais de subtração de direitos trabalhistas, conforme se verá mais adiante, há todo um processo precarizante que progride na sociedade global, a aceitação começa a partir da sociedade, mas é absorvida pela legislação.

Quando ingressou no Brasil em 2014, a empresa Uber atuava em uma espécie de semiclandestinidadade, uma vez que sua natureza se tratava de uma inovação jurídica, entre proibições e permissões, a empresa se implantou na estrutura social, ganhando apoio da população das cidades em que ingressava, considerando que se apresenta como uma oportunidade de trabalho aos motoristas e uma oportunidade de economia aos consumidores, a obtenção de adesão das massas à causa não foi uma tarefa tão complexa.

A partir da estabilização da Uber, outros serviços passaram a ser oferecidos por intermédio de aplicativos, adotando a mesma forma de atuação, assim, surgiram outras empresas de aplicativos voltadas ao transporte de passageiros e também outros serviços, atualmente é possível contratar por aplicativo diaristas, motoristas, serviços de entrega, manicure até mesmo professores e tradutores, mais recentemente o meio acadêmico se manifestou contra o lançamento de um aplicativo autodenominado “o Uber dos docentes”.

O “Prof-E” é uma plataforma digital que se apresenta como uma startup educacional com foco em suprir a carência de professores em escolas públicas e privadas, o sistema é similar ao da empresa Uber e demais aplicativos de serviços, os professores se cadastram na plataforma e uma vez que sua inscrição seja aprovada podem ser contratados para dar aulas presenciais ou em EAD em qualquer cidade do Brasil, lógica similar, seguem o “Superprof”, “Eduqui”, “Tenhoaula” e “Iprofe”.

É a uberização do trabalho intelectual, assim se identifica um ponto crucial, a precarização está cruzando uma importante linha, antes era voltada a uma parcela de trabalhadores e trabalhadoras em maior vulnerabilidade, com menor tempo de estudo e com oportunidades de acesso ao mercado de trabalho limitadas.

Entretanto, agora se constitui em um polvo gigante, cujos tentáculos avançam sobre todas as classes e qualificações profissionais, assim, partindo dessa noção que abrange as alterações nas normas atinentes ao trabalho, estabelecem-se parâmetros para um estudo de caso acerca da atuação da empresa UBER em âmbito transnacional, que será abordado a seguir.

3 O CASO DA EMPRESA UBER, IMPLANTANDO A NOÇÃO DE AUTO-EMPREENDEDORISMO

Ainda que não seja a única e nem mesmo a precursora, em um processo que se inicia a partir do conceito de gerenciamento do próprio tempo, a UBER virou sinônimo de trabalho precário.

No entanto, é possível identificar as raízes desse processo no trabalho feminino, quando surgem empresas como Avon em Nova Iorque (1886), Amway Michigan (1959), promovendo a ideia de auto-gerenciamento das trabalhadoras, apresentando-se como uma solução para uma renda extra às mulheres que até então atuavam somente no âmbito do lar, ou no trabalho reprodutivo (costura, limpeza).

Essas raízes se aprofundaram na sociedade, normalizando a prática cujo trabalho das mulheres não dependia de tempo fixo, pagamento mínimo ou mesmo contrato social, outras empresas passaram a utilizar o mesmo método, com o surgimento de Mary Kay no Texas (1963), Herbalife (1980) na Califórnia, Tupperware (1946) em Orlando, e no Brasil a empresa Natura (1969).

A metodologia de trabalho dessas empresas consiste em vendas porta a porta, a vendedora é remunerada mediante percentual, sem salário fixo, sem carga horária pré-determinada, essa breve explicação busca contextualizar as bases em que se fundaram o tipo de trabalho oferecido por empresas como a UBER e demais empresas de aplicativos, demonstrando que embora as tecnologias impulsionem o avanço dessas práticas, as raízes do seu fundamento já estavam encravadas na sociedade por décadas, mas apenas ganharam maior visibilidade em razão de o trabalho por aplicativos ser majoritariamente exercido por indivíduos do sexo masculino.

Optou-se por analisar especificamente a UBER, em razão de sua capilaridade e do seu caráter multinacional – sua representação é global – logo suas práticas representam um desafio ao mundo do trabalho, uma vez que segundo o site da empresa, em todo o mundo são mais de 5 milhões de motoristas designados como “parceiros”.

Há uma estimativa de que apenas 6% (seis por cento) do total desses “parceiros” seja constituída por mulheres⁴, somente no Brasil, no período de 2010 até 2019, em uma

⁴ Dados extraídos do site da empresa UBER.

busca realizada nos sites dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, utilizando-se como parâmetro a palavra Uberização, foram identificados 1.152 processos interpostos na Justiça Trabalhista de 2ª instância.

Dessas ações 188 estão em tramitação atualmente e discutem vínculo empregatício, em 07 de fevereiro de 2020 o Tribunal Superior do Trabalho publicou acórdão, onde pela primeira vez foi confrontado com a questão sobre o vínculo de emprego de motoristas de aplicativos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off-line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho TST – 5ª Turma - RECURSO DE REVISTA : RR 1000123-89.2017.5.02.0038)

O julgamento ocorreu no dia 5 de fevereiro de 2020, com a publicação do acórdão no dia 07 do mesmo mês, sinteticamente, a Quinta Turma do TST afastou a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista parceiro do aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O relator do processo, ministro Breno Medeiros, entendeu que diante da possibilidade que o motorista tinha de ficar off-line, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho, não havia a configuração de vínculo de emprego.

Na reclamatória trabalhista, que originou o acórdão, o motorista informava que trabalhou na UBER por quase um ano, entre julho de 2015 e junho de 2016, o objeto da demanda era o registro do período laboral e o recebimento de parcelas referentes à relação de trabalho, na justiça do trabalho de primeiro grau houve a negativa de vínculo, já no Tribunal Regional, em fase de recurso, houve a constatação da existência dos elementos caracterizadores do vínculo (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade).

Na avaliação da 5ª Turma do TST, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência de vínculo empregatício na relação entre as partes, o tribunal considerou ainda, que a autonomia do motorista no desempenho das atividades estaria apta a descaracterizar o elemento subordinação. (TST, 2020, on-line)

“A ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação”, conforme esclareceu o ministro Breno Medeiros.

O acórdão também levou em consideração que os valores recebidos pelo motorista equivaleriam a uma porcentagem entre 75 e 80% dos valores pagos pelos consumidores do serviço, o TST vem admitindo a caracterização de uma relação de parceria mesmo com percentuais inferiores a esse, dessa forma, o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes é suficiente para demonstrar uma vantagem remuneratória não condizente com a relação empregatícia, esse acórdão representou o primeiro caso do gênero julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho. (TST, 2020, on-line)

É possível observar que há um equívoco no acórdão, ao interpretar o que representa uma “ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina e os horários de trabalho” sob dois aspectos relevantes, o primeiro é de ordem econômica, uma vez que existem demandas, de ordem fisiológica, social, familiar, o trabalhador ou trabalhadora, precisa se alimentar, vestir, morar, conviver, todas as atividades do mundo neoliberal demandam

determinado capital, sem a segurança do salário não é possível falar em auto-gestão do tempo. (TST, 2020)

Uma vez que o trabalhador se torna refém da situação que lhe é imposta, o tempo nesse caso, representa o valor de troca do trabalhador, sem exercer suas atividades, ele estará privado do capital que o insere na vida social.

Há mais um fator a ser considerado, o sistema de controle existe, embora não seja exercido da forma comumente conhecida – ponto eletrônico, supervisor, relatórios - há um controle que se desenvolve através de mecanismos tecnológicos sofisticados, através do aplicativo da UBER, por intermédio da interface do motorista, o trabalhador é permanentemente rastreado por GPS, sendo que sua geolocalização é utilizada para definir a conexão com eventuais clientes.

Quando um cliente faz a solicitação no aplicativo, a Uber envia um aviso aos motoristas disponíveis próximos ao local. O primeiro motorista a confirmar a solicitação fica responsável pelo transporte do passageiro. O transporte do passageiro é rastreado pela Uber através do aplicativo. Por meio desse rastreamento, a Uber precifica o serviço de acordo com a distância e o tempo demandados, de forma similar ao serviço prestado por um táxi.

O valor da quilometragem e do tempo é fixado pela própria empresa, variando de acordo com critérios unilateralmente estabelecidos em seu algoritmo de execução. Ademais, os preços podem ser flexibilizados segundo critérios de oferta e demanda calculados pela empresa. A empresa não fornece a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, o sistema de controle é determinado unilateralmente pela Uber. (CARVALHO, 2017)

É possível constatar que o modelo operacional da Uber, depende de dois recursos primordiais, o primeiro consiste em trabalho executado humanamente, e o segundo por uma complexa infraestrutura de processamento de dados, a estrutura da UBER possibilita que o consumidor ou consumidora, por meio de um smartphone, contrate o serviço de transporte individual.

O código estrutural de software da UBER, embora dependa de trabalho humano para a sua criação, prescinde dele para o seu funcionamento, o algoritmo atua independentemente da quantidade de usuários inseridos no sistema, a limitação não está no consumo e sim na capacidade de programação.

A limitação da UBER reside propriamente em seus recursos humanos, atualmente a empresa conta com 27 mil funcionários contratados e cerca de 5 milhões de motoristas parceiros – que exercem seu trabalho para a UBER sob a configuração de autônomos.

Realizando um aprofundamento em relação à subordinação do trabalhador e da trabalhadora à empresa, resta flagrante a exploração de mão de obra para fins econômicos, ainda que a forma de intermediação seja um algoritmo, com exceção da questão tecnológica aqui envolvida.

Os demais aspectos em nada diferem da ótica liberal de gestão de operários em fábricas, contudo, em razão da nova apresentação do mesmo formato, é necessário refletir sobre os novos fenômenos que subvertem as relações de trabalho, ocultando sob a alcunha de empreendedorismo o velho trabalho assalariado, subordinado, instável e precarizado, escondendo uma triste realidade de marginalização social, enquanto conduz a sociedade a acreditar tratar-se de um novo “empresariado”.

A máquina também servia para regular, ela própria, os ritmos e os modos de trabalho, como se o patrão estivesse dentro dela, comandando. Com isso, o poder diretivo se tornava menos visível e mais legitimado. Tornava-se tão natural quanto o zumbido dos motores ou a sirene da fábrica. (VIANA, 2005, p. 42)

É essencial que o Direito do Trabalho, por seu caráter vinculado à proteção daqueles que dependem do trabalho para ter o mínimo de dignidade, não se atenha a conceitos rígidos quando estiver diante de novas formas de organização que apenas reproduzem a estrutura exploratória, no direito laboral, o enfoque de rigidez deve se dar em relação ao princípio protetivo, sua qualidade de ter entre seus fundamentos a melhoria da condição de vida dos trabalhadores.

Como ensina Márcio Túlio Viana:

Por isso, também o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte – e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante – o da proteção – do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos. (VIANA, 2004, p. 242)

O trabalhador e a trabalhadora, na relação laboral, dependem da sua força de trabalho para assegurar a sua manutenção na sociedade, no entanto, a possibilidade de que o controle da jornada não se desenvolva sob padrões rígidos não elide a subordinação dentro da relação laboral, aliás há meios de estar subordinado que sequer dependem de ordens diretas, se o trabalhador e a trabalhadora estão insertos na dinâmica da empresa, acatando a dinâmica organizacional e funcional, há subordinação estrutural.

Na sessão de julgamento, o presidente da Quinta Turma, ministro Douglas Alencar, afirmou que não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de empregado e empregador previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

No entanto, a seu ver, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social. “É preciso que haja uma inovação legislativa urgente”, concluiu, ao desenvolver essa dissertação, a conclusão possível é que esse trabalhador já possui leis que o amparam, ele está, ou deveria estar amparado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a decisão do TST vai de encontro às decisões de Cortes Superiores em outros países.

Na França a Suprema Corte, ao analisar casos relativos ao vínculo trabalhista entre motoristas e a empresa Uber entendeu pela existência de vínculo, essa decisão tende a causar impacto na “gig economy” francesa (economia de bicos), considerando que outras plataformas como de táxi e de delivery de comida, utilizam-se da mesma lógica na contratação de motoristas autônomos, o que as exime dos encargos trabalhistas formais. (ROSEMAIN & VIDALON, 2020)

Com essa decisão, a Suprema Corte da França reafirma o entendimento anterior de um tribunal de apelação, segundo o qual, *o motorista da Uber não poderia se qualificar como contratado por conta própria*, uma vez que ele não possuía os meios necessários para constituir sua própria clientela ou ainda, para estabelecer os valores a serem cobrados por seus serviços, o que o torna subordinado à empresa Uber (REUTERS, 2020)

"Ao se conectar à plataforma digital Uber, é estabelecida uma relação de subordinação entre o motorista e a empresa", afirmou o tribunal em comunicado. "Portanto, o motorista não presta serviços como autônomo, mas como funcionário". (REUTERS, 2020, não paginado)

A decisão da Suprema Corte pode criar um paradigma, abrindo espaço para que motoristas da Uber ou mesmo de outros aplicativos possam pedir uma revisão contratual junto às plataformas, que atualmente não recolhem os impostos que financiam o sistema social da França.

O entendimento da Suprema Corte da França pode parametrizar ainda, uma série de outras ações judiciais, contra a Uber e outras plataformas de aplicativos, do Brasil à Colômbia e aos próprios Estados Unidos, na Califórnia, sede da Uber, por exemplo, recentemente foi aprovada a lei que visa obstaculizar a contratação de trabalhadores e trabalhadoras para aplicativos, como prestadores de serviços ou “parceiros independentes” e não como empregados. (REUTERS, 2020)

Mais alinhados às decisões judiciais de tribunais de outros países estão as decisões de alguns Tribunais Regionais, dos quais utilizaremos o TRT da 2ª Região, apenas como título exemplificativo, na decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador da Rappi e o aplicativo, conforme o acórdão:

Na economia 4.0, a subordinação está na estruturação do algoritmo, meio telemático (artigo 6º, CLT), que impõe ao trabalhador a forma de execução do serviço. Vale dizer que a ordem não advém de pessoa natural, tal qual no passado (gerente, supervisor, encarregado), mas da telemática, que por meio de seus complexos cálculos dirige como o serviço deve ser efetuado para o resultado mais eficiente, bem como precifica tal serviço. (TRT, 2ª Região, Recurso Ordinário nº 1000963-33.2019.5.02.0005)

Nessa mesma linha, em 2018, foi julgado processo cuja relatora foi a magistrada Beatriz de Lima Pereira, no qual houve a seguinte manifestação:

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. (TRT, 2ª Região, Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038)

Assim, podemos visualizar que pelo teor das decisões, parece haver uma compreensão maior da representatividade da nova economia no cenário social, embora ainda não exista um consenso, do teor dos acórdãos completos, é possível identificar que houve uma vasta pesquisa por parte do Relator e da Relatora, no intuito de compreender as atuações das plataformas de aplicativos, bem como os efeitos dessa forma de contratação na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

CONCLUSÃO

O avanço de políticas neoliberais através de novas tecnologias nos permite identificar que ainda há profissões mais suscetíveis à precarização das relações trabalhistas e que por sua própria natureza, não sentem a força da ruptura com o contrato trabalhista, já

eram profissões desde sempre precarizadas, com suportes legislativos inexistentes ou muito fracos.

As resistências da sociedade estão sendo testadas mais uma vez e estão cada vez mais flexíveis, quando muitos trabalhadores entram para a precariedade e a sociedade não esboça uma reação. Constatase que diferente daquilo que é afirmado pelos governantes ao apoiar projetos de reformas das leis trabalhistas, a precarização das relações de trabalho tem pouco impacto sobre a criação de novos postos, o que ocorre é a facilidade de substituição de um trabalhador por outro, aumentando assim a insegurança e piorando a qualidade de vida do trabalhador, sem, no entanto, criar condições reais de geração de emprego.

A falta de coesão e de senso de classe por parte dos trabalhadores e trabalhadoras que atuam por intermédio de aplicativos, reforça a individualidade e dificulta a ação coletiva desses trabalhadores e trabalhadoras. A ausência de proteções e garantias legislativas aos trabalhadores e trabalhadoras, precarizados por aplicativos inviabilizam a representação de demandas específicas

A noção de que o avanço desses aplicativos não pode ser parado, uma vez que representa o avanço econômico e tecnológico, nos coloca na posição desconfortável de estarmos constantemente usufruindo de benesses advindas de uma posição privilegiada ante a precarização das relações de trabalho. É necessário reconstruir as bases que fomentam o surgimento dessas relações, mas mais do que isso, pensar em soluções para esses trabalhadores, até mesmo porque em breve, todos estaremos sujeitos a estarmos ocupando essas posições.

Dessa forma, interessa-nos fortalecer uma verdadeira autonomia de libertação aos trabalhadores e trabalhadoras, não somente pela realidade que nos toca, mas pela consciência de um compromisso social, que atue promovendo uma melhora nas relações trabalhistas que se encontram fragilizadas pelo avanço do neoliberalismo econômico.

REFERÊNCIAS

13.467, B. L. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, 13 de julho de 2017.

ACÓRDÃO, Brasília. (s.d.). Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 7 de março de 2020.

ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do Trabalho e Redundância Salarial. *Katálysis [online]*, Florianópolis, v.12, n.2, p.188-197, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

BRAGA, R. *A Rebelião do Precariado - Trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Lei. 13.467, d. 1. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991*. 13 jul. 2017.

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.467%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho)

[2018/2017/lei/113467.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.467%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.467%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho).

Acesso em: 10 julho de 2020.

CARLOS, P. P., & VARGAS, T. M. Direitos Humanos e o Papel dos Movimentos Feministas no Discurso Neoliberal. *Revista de Direitos Humanos e Efetividade*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 73-93, dezembro 2018. Disponível em:

<https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0022/2018.v4i2.5220>

CARVALHO, B. J. Trabalhadores sob demanda: O caso Uber. *Revista TST*, Brasília, vol. 83, no 1, jan/mar 2017, p. 330-362. Disponível em

https://www.academia.edu/31432852/Trabalhadores_sob_demanda_O_caso_Uber. Acesso em: 10 de julho de 2020.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CORTÉS, V. Deliverers protest in front of rappis headquarters. *In: CONTXTO*. [S.l.], 5 jul. 2019. Disponível em: https://www.contxto.com/en/colombia/deliverers-protest-in-front-of-rappis-headquarters/?utm_source=manualdousuario&utm_medium=email. Acesso em: 10 de julho de 2020.

ENTREGADOR da Rappi tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2h por socorro. *In: ÉPOCA Negócios*. [S.l.], 12 de jul. 2019. Disponível em:

<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2019/07/epoca-negocios-entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre-apos-aguardar-2h-por-socorro.html>. Acesso em: 19 de fevereiro de 2020.

FRANCO, D. S. As novas ideologias do trabalho capitalista e o discurso da empresa Uber. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Curitiba: maio, 2017.

EM TEMPO

ISSN – 1984-7858 DIGITAL

v. 21 n. 01

MAGALHÃES, L. F. A reforma trabalhista e a força de trabalho imigrante no Brasil. *In*: BRASIL de Fato. São Paulo, 07 ago. 2017. Disponível em: <https://www.brasildefatopr.com.br/2017/08/07/analise-or-a-reforma-trabalhista-e-a-forca-de-trabalho-imigrante-no-brasil>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1998.

MARX, K. *Miséria da Filosofia*. São Paulo: Boitempo, 2017.

MEDEIROS, B. Acórdão TST. Brasília, 2020. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=ConsultaR&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 07 de março de 2020.

PEREIRA, B. D. São Paulo: TRT 2ª Região, 2018. Disponível em <https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autent>. Acesso em: 05 de março de 2020

POCHMANN, M. *O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2012.

PSKOWSKI, Martha. Deaths and injuries don't slow Uber eats' rapid expansion in Mexico. *In*: THE Verge. [S.l.], 3 jul. 2019. Disponível em: <https://www.theverge.com/2019/7/3/20679004/uber-eats-mexico-delivery-courier-death-injury-insurance-expansion>. Acesso em: 18 de janeiro de 2020.

ROSEMAIN, M.; VIDALON, D. Tribunal da França reconhece status de funcionário a motorista da Uber. *In*: REUTERS. [S.l.], 4 mar. 2020. Disponível em: <https://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKBN20R2K4-OBRIN>. Acesso em: 10 de março de 2020.

SANTOS, B. D. *A difícil democracia: reinventar as esquerdas*. São Paulo: Boitempo, 2017.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 12 de fevereiro de 2020.

VIANA, Márcio Túlio. Poder diretivo e sindicato: entre a opressão e a resistência. *Caderno Jurídico*. Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6, nov./dez. 2005, p. 42.

VIANA, M. T. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 45, p. 203-242, 2004. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295/1227>. Acesso em: 18 de janeiro de 2020.