

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 61

p. 1 - 344

jul./dez.

2022

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a precarização da relação algorítmica dos prestadores de serviço de empresas de aplicativos de comida*

UBERIZATION OF WORK: the precariousness of the relationship algorithm of service providers of companies of food apps

MATTOS, Beatriz Gebra**

Resumo: O presente artigo objetiva oferecer uma visão crítica sobre os impactos sociais decorrentes da Indústria 4.0 e da uberização, da qual surgem novas modalidades de relação de trabalho a partir do uso de plataformas digitais e aplicativos para a gerência, o controle e a produção do trabalho. Atualmente, muitos trabalhadores prestam serviços às empresas de aplicativo, como o iFood, carentes do amparo normativo de proteção do hipossuficiente. Destarte, o problema da pesquisa concentra-se em, por meio de estudos bibliográficos e jurisprudenciais, questionar a precarização do trabalho ante o não reconhecimento do vínculo empregatício e dos direitos/deveres advindos dessa relação.

Palavras-chave: Uberização. Jurimetria. Vínculo empregatício. Algoritmos.

Abstract: This article aims to offer a critical view of the social impacts resulting from Industry 4.0 and uberization, from which new modalities of work relationship arise from the use of digital platforms and applications for the management, control and production of work. Currently, many workers provide services to application companies, such as iFood, lacking the normative support to protect the poor. Thus, the research problem focuses on, through bibliographic and jurisprudential studies,

*Artigo selecionado na Chamada para Publicação de Artigos (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1, de 11.5.2022, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

**Graduanda do último termo do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília/UNIVEM, mantido pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha.

questioning the precariousness of work in the face of the non-recognition of the employment relationship and the rights/duties arising from this relationship.

Keywords: Uberization. Jurimetry. Employment relationship. Algorithms.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da **uberização**, decorrente de empresas de economia compartilhada, é a prestação serviços de entrega e transporte por intermédio de comunicação de *softwares* e algoritmos que realizam a intermediação entre prestadores de serviços e consumidores finais, sem, no entanto, esses trabalhadores gozarem de vínculo empregatício reconhecido pelo ordenamento jurídico e/ou por leis esparsas - fenômeno esse encampado em aplicativos de entrega, como o iFood.

O objetivo deste artigo é responder quais são as mudanças decorrentes dessas novas relações empregatícias que são atraídas para o meio digital, e se há inseguranças para os empregados advindas da uberização.

Pois bem. Em meados de 2020, com as consequências da pandemia e da instabilidade no mercado de trabalho, conjuntamente relacionadas ao número emergente de desemprego, o trabalho informal teve um crescimento acentuado.

Isso porque, com o cenário pandêmico que assola o mundo, muitas empresas de grande e pequeno porte tiveram altas reduções em seu balanço econômico, e outras foram levadas à falência; muitos empregados foram demitidos, e outros tiveram seus contratos de trabalho suspensos devido à Medida Provisória n. 936/2020.

Nesse quadro, com a alta taxa de desemprego e os contratos de trabalho instáveis, os trabalhadores não tiveram outra saída a não ser migrar para os trabalhos mantidos por plataformas digitais, como os aplicativos de entrega de comida, os quais tiveram certa importância no início da pandemia devido ao isolamento social que impossibilitava os outros de irem aos restaurantes.

Na nova organização de trabalho se estabelece uma relação triangular, na qual estão presentes o entregador, o consumidor final e a plataforma, que é um intermediador entre aqueles. Com essa relação, surge o processo da uberização, no qual as relações de trabalho são atravancadas pela individualização, coadunando para si a aparência de “prestação de serviço”, fossilizando as relações de assalariamento e de exploração de trabalho.

Cumpra assinalar que a partir do desenvolvimento das empresas liofilizadas e flexíveis, surge a tríade conhecida como terceirização, informalidade e flexibilidade, a qual vem se tornando uma base principiológica para as empresas de economia compartilhada. Com isso, observa-se uma exponencial corrosão das proteções trabalhistas, as quais foram advindas das lutas de classes.

Nesse novo contexto da organização do trabalho, associada ao uso de plataformas digitais a fim de gerir e controlar os trabalhadores, cria-se uma estratégia para mascarar o assalariamento e as condições que criam o vínculo empregatício.

Isso porque, como se verá em tópicos seguintes, a relação de trabalho é banhada por cinco requisitos imprescindíveis, e na falta de um, não há óbice para se reconhecer a inexistência de vínculo de emprego. Outrossim, com a inexistência de relação trabalhista nos contratos firmados com as plataformas digitais, estas são dispensadas de arcar com as custas trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Ou seja, para muitos doutrinadores, esse fenômeno torna-se um litígio de três ângulos diferentes.

O presente artigo tem a finalidade de apresentar as repercussões sociais que já são observadas a partir da introdução e do desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como os aplicativos que mascaram a relação laboral. Outrossim, foi adotada como metodologia a pesquisa exploratória a partir do estudo crítico de bibliografias e jurisprudências pátrias e internacionais, a fim de analisar decisões favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos entregadores de comida por aplicativos.

O artigo traz discussões sobre o caráter organizacional dos entregadores a partir da ótica crítica e da teoria de Karl Marx, a fim de apontar os impactos sociais e os desafios dos trabalhadores uberizados, uma vez que a teoria está conceituada na ideia de venda da força do trabalhador por um valor inferior, que não condiz com o trabalho realizado.

Já em consonância com o fenômeno da uberização, os trabalhadores realizam a autoexploração de seu próprio trabalho, mascarada sob o prisma de que são prestadores de serviço, os quais são subordinados, tampouco correm os riscos da dispensa. Todavia, isso não condiz com a realidade.

Nesse ângulo, pretende-se comprovar por meio das teorias, pesquisas e doutrinas a configuração da relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de comida por aplicativo, mais precisamente o iFood. E mais, tem-se o condão de delinear nessa busca todos os requisitos exigidos para coadunar a relação de emprego, quais sejam, a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade, a pessoa física e a onerosidade.

2 SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO

A uberização é um processo crescente em que as relações de trabalho se transformam em individualizadas, as quais assumem uma aparência de “prestação de serviço”, uma vez que o vínculo empregatício passa a ficar nebuloso sob o prisma da falta de subordinação, principalmente. Ademais, com essa nova organização de trabalho, o assalariamento e as proteções empregatícias são obliterados pela máscara da autonomia, pois os empregados ficam à disposição de uma plataforma digital.

Nesse quadro, tais trabalhadores têm a ilusão de que seriam empreendedores de si mesmos, mas na realidade não é o que acontece, isso porque, como já dito anteriormente, eles vendem a sua força de trabalho para os detentores do capital. Ou seja, segundo a visão marxista sobre o fenômeno da uberização, essa relação é claramente um exemplo vívido e claro de **mais-valia** (MARX, 1983).

Outrossim, cumpre salientar que a uberização não está calçada nas empresas tradicionais, as quais perfazem com as normas e legislações vigentes na esfera trabalhista. Na realidade, esse processo está intrinsecamente relacionado com as empresas de economia compartilhada, chamadas também de *sharing economy*, que por sua vez é a prática de dividir o uso ou a compra de serviços facilitada, principalmente, por aplicativos que possibilitam uma maior interação entre as pessoas. Essa economia compartilhada surgiu nos Estados Unidos em meados de 1990, a qual foi impulsionada pelos avanços tecnológicos que propiciaram a redução dos custos de transações *on-line peer-to-peer*, que por sua vez é um projeto arquitetônico de redes no qual cada par coopera entre si, com a finalidade de prover serviços um ao outro sem que haja a necessidade de existir um serviço central (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 61).

No mesmo sentido, nota-se que a uberização foi possível a partir dessas empresas de economia compartilhada, como a Uber, o iFood, o Rap10 e a 99car, as quais gerenciam, controlam e produzem seus serviços com o auxílio de redes de algoritmos presentes nas plataformas digitais, realizando a conexão entre o entregador do aplicativo de comida e o consumidor final.

Com isso, pode-se concluir que, pela interligação entre as empresas de economia compartilhada e os proletários que vendem suas forças de trabalho mediante plataformas digitais, relação esta banhada pelos conceitos uberizados, coaduna-se uma precarização do trabalho informal, a qual deve ser dirimida por aqueles que gozam de competência para *tantum*.

3 ELEMENTOS DE VÍNCULO DE EMPREGO

Inicialmente cumpre dizer que, para que haja uma relação de emprego, é precioso haver a incidência de cinco requisitos, os quais estão acimentados no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam: a pessoalidade, a pessoa física, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação (BRASIL, 1943). Com estas breves pinceladas, cumpre explicar individualmente as particularidades de cada um dos requisitos.

3.1 Pessoalidade

A pessoalidade determina, em linhas gerais, que aquele contrato que será firmado é personalíssimo, possuindo o título de *intuitu personae*, o qual não admite que aquela função delineada no contrato de trabalho seja realizada por outrem senão o empregado contraente.

Por outro olhar, deve-se enfatizar que esse requisito incide apenas sobre o empregado, já que a figura do empregador pode ser substituída por outra pessoa. Ou seja, não importa para o contrato laboral quem está no polo passivo, o qual configura a pessoa que detém o capital (LEITE, 2021, p. 201).

Todavia, não se pode olvidar que a substituição eventual de funcionários no trabalho não impede a caracterização do vínculo empregatício, além de o caráter personalíssimo não poder ser explicado como infungibilidade da prestação de serviços. Há de se apontar que as atividades que foram transferidas para o outro funcionário são idênticas para todos, não havendo diferenciação de labor.

Veja-se que o caráter personalíssimo da relação de emprego resulta do fato de o empregado se colocar à disposição empregador, não devendo ser entendido como infungibilidade, digo novamente.

No sentido das relações advindas das plataformas digitais é muito comum haver a substituição de empregado para realizar uma entrega específica. Porém, não se pode olvidar que dentro da organização empresarial há funções cujo exercício pressupõe qualificações relativamente homogêneas, de modo que a mera substituição eventual de um trabalhador por outro não desvirtualiza o caráter *intuitu personae*, como assegura a Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon, relatora do Processo 01908-2011-030-03-00-7 (AIRR) (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2012).

E mais, nesse mesmo quadro, relembre-se o art. 450 da CLT, o qual determina que aquele que substituiu outrem terá garantidos os direitos e a contagem de tempo para o lapso temporal no qual realizou a ocupação substituta:

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior (BRASIL, 1943).

Dessa forma, esse requisito deve ser visualizado na relação empregatícia para haver o reconhecimento do vínculo, sem o qual não se pode reconhecer como tal.

3.2 Pessoa física

Sob uma visão ampla, devemos ter em mente que o contrato de trabalho é firmado entre uma pessoa física, qual seja, aquela mais fraca da relação, e uma pessoa jurídica, esta que detém os meios de produção e o capital.

Seguindo nessa mesma linha de raciocínio, não é possível a contratação de pessoa jurídica por pessoa jurídica, quando se trata de relação de emprego. Todavia, é comum se deparar com a contratação irregular, na qual o empregado é obrigado a abrir uma Microempresa Individual (MEI) como pressuposto para celebrar contrato com aquela determinada empresa.

Esse fenômeno é conhecido como “pejotização”. Tal relação representa um ilícito sob a vertente de três pontos: trabalhista, previdenciário e tributário. Isso porque, no primeiro caso, o art. 9º da CLT determina, em linhas gerais, que será reconhecida a nulidade do contrato de trabalho que possua o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na norma trabalhista. Ainda nessa semântica, ao realizar o contrato com pessoa jurídica, é dispensado o empregador de arcar com as custas trabalhistas, reduzindo os gastos empresariais.

Já em relação ao prisma do direito previdenciário, a pejotização representa uma redução abrupta dos rendimentos da seguridade social, uma vez que é obrigação do empregador o repasse, para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), referente ao valor da previdência do empregado.

E, por fim, há o ilícito tributário: o empregado não mais tem a obrigação de quitar os tributos advindos da relação empresarial, pelo fato de que a pessoa jurídica, no polo ativo do contrato, não representa fato gerador para esses tributos.

Por essa forma, caso ambas as partes forem pessoas jurídicas, a contratação é tida como irregular, e por consequência faz jus a parte hipossuficiente requerer a nulidade do pacto laboral, sob o prisma do art. 9º da CLT.

3.3 Onerosidade

Na sequência, outro elemento indispensável é a não gratuidade, ou a onerosidade. Como o nome já diz, deve haver contraprestação paga pelo empregador para o empregado, em função das atividades laborais realizadas por este. Ou seja, esse elemento envolve em si o ônus, daquele que detém o capital, de pagar a força de trabalho dispendida pelo proletariado (empregado).

Em outras palavras, a onerosidade possui relação com uma contraprestação de fundo econômico, cuja retribuição é a partir de importes salariais ou mistos, como é o caso dos auxílios alimentação, moradia, alimento, e demais conteúdos econômicos (LEITE, 2021, p. 203).

Nesse diapasão, aquele prestador de serviço que nada recebe pelas atividades laborais será um mero voluntário, e não um empregado.

3.4 Não eventualidade

Vislumbra-se ainda o caráter não eventual da relação de emprego, de forma que a prestação de serviço deverá ocorrer de modo continuado e não esporádico. Assim, faz-se mister analisar entendimentos jurisprudenciais, os quais acertam que, para um pacto laboral ser considerado habitual, deve ter, no mínimo, a prestação de serviço em três ou mais dias da semana.

Há de se reconhecer que, mesmo sendo exercido três vezes por semana, porém em dias não sequenciais, não há óbice para que haja na relação o requisito de habitualidade.

3.5 Subordinação

Para que seja caracterizada a relação com todos os requisitos elencados no art. 3º da CLT, é necessária a figura da subordinação: por ela o empregado recebe ordens e determinações daquele que detém os meios de produção.

Nesse prisma, deve-se afirmar que a subordinação é observada também por auxílio de instrumentos de controle, como os aplicativos para determinar os horários de trabalho, algo que acontece com os trabalhadores uberizados. Em análise, esses instrumentos podem ser observados por intermédio de uma lente que os conceitua como controle da força de trabalho (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Cumpra assinalar que a subordinação abarcada por intermédio de algoritmos é também observada por meio do art. 6º da CLT. Isso porque, para Delgado (2017), tal fenômeno é aplicado nas relações

laborais por intermédio do artigo supracitado, o qual traz em seu berço o avanço tecnológico tutelando o trabalho realizado fora das dependências do empregador. Ou seja, a CLT abarca agora a possibilidade dos trabalhos prestados de forma remota, de modo que a subordinação não se confunde mais com o controle de jornada. Senão vejamos:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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. (BRASIL, 1943).

Veja-se que quem presta serviços fora das dependências empresariais é tratado também como empregado celetista (regido pela CLT). E mais, o artigo em destaque completa o entendimento dos arts. 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, pode o empregado ser controlado e supervisionado por meios telemáticos, como os algoritmos. Dessa forma, deve este impugnar e trazer provas cabíveis para evidenciar a falta de subordinação e provar a mera prestação de serviço. Todavia, nessa nova organização de trabalho por intermédio de tecnologias, as provas documentais extraídas mostram um contrato de prestação de serviço, o qual tem o intuito de mascarar a relação empregatícia, inclusive as rotas e viagens realizadas pelo empregado.

Diante da novidade temática e das controvérsias sobre o tema, deve o magistrado apreciar o caso sob a ótica do **princípio da realidade**, a fim de se reconhecer o vínculo empregatício. Senão vejamos os ensinamentos do ilustre jurista Américo Plá Rodriguez:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge dos documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 143).

Ademais, o sistema jurisprudencial pátrio ainda é muito díspar no assunto temático, haja vista a discordância de entendimento, uma vez que muitos magistrados não reconhecem, ainda, a relação de emprego. Senão vejamos a seguinte jurisprudência proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em voto do Relator Alexandre Luiz Ramos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS N. 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia 'Uber' e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6º da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que 'o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré'. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula n. 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele

que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE n. 123, de 18.5.2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos arts. 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST AIRR 105758820195030003, Relator Alexandre Luiz Ramos, data de julgamento 9.9.2020, 4ª Turma, data de publicação 11.9.2020).

Veja-se que o entendimento do Relator foi baseado no fato de que o trabalhador prestador de serviços por intermédio de plataformas digitais não goza dos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, o que, por consequência, desconstitui o vínculo empregatício.

Nesse ínterim, há de se reconhecer que na Quarta Revolução Industrial, que nutre as relações empregatícias, há novos conceitos e outros métodos de controle de jornada, os quais são aduzidos por intermédio de algoritmos, definidos a seguir.

4 ALGORITMOS E DECISÕES

Em breves pinceladas, o algoritmo - termo este que tem origem na matemática - é caracterizado por um conjunto de etapas das quais um *software* precisa para chegar a um resultado. Tal conceito matemático tem o condão de manter e alterar estratégias e soluções.

Veja-se que atualmente há uma obediência dos empregados por meio da tecnologia, uma vez que eles não são mais subordinados dos superiores hierárquicos, mas sim das regras de computadores. Nesse ínterim, os entregadores de comida não gozam de mais liberdade, mas experimentam reações controladas por algoritmos. Isso porque, nessa governança cibernética, há uma relação triangular entre o consumidor final, o entregador e a plataforma digital, sendo que esta última é um intermediário na relação de trabalho entre as outras duas partes, através dos algoritmos (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 85).

Nessa esteira, os dados computadorizados estão enraizados nessas novas relações de trabalho advindas da Indústria 4.0, isso porque o algoritmo irá conectar o consumidor final ao motorista, distribuindo para este a demanda de acordo com a procura na sua região. Todavia, há a ilusão de que o motorista possui a liberdade de aceitar ou rejeitar aquela demanda, sem consequências. Não é o acontece. No momento em que pretere entregas, o motorista perde suas “estrelas” e há uma redução de proposta de entregas, até que ele seja desligado indiretamente da plataforma (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 83).

Assim, os algoritmos têm uma grande importância em delinear a subordinação estrutural, por intermédio dos aplicativos que enviam regularmente o fluxo de ordens empresariais aos motoristas mediante aparelhos celulares, conectados à internet. Observa-se que a subordinação tradicional está sendo diluída na indústria da Quarta Revolução Industrial, a qual possui, de forma cristalina, a figura do superior hierárquico desenvolvida a partir de programas algoritmos, que tendem a aumentar ou reduzir o fluxo de corridas que cada trabalhador possua.

Outrossim, cumpre dizer que, em decorrência da jornada de trabalho realizada, o empregador quita somente a atividade desempenhada, e não pelo tempo que se espera até receber o chamado de entrega. Não se controla o processo produtivo, mas somente o resultado, o qual pode ser rejeitado, levando o obreiro a prejuízos de natureza remuneratória. E mais, como já comentado acima, um dos controles feitos ocorre por meio dos algoritmos, mais precisamente por intermédio das avaliações prévias feitas pelos consumidores finais. Estes, por sua vez, são importantes para definir o futuro do trabalho daquele entregador na empresa: o obreiro que recebe poucas avaliações positivas é desligado sem aviso-prévio da plataforma, sem receber verbas rescisórias. Veja-se que, nessa ótica, com base nas avaliações feitas pelos solicitantes, ocorre um controle prévio, de modo que apenas aqueles entregadores com boas avaliações terão a oportunidade de ser contratados no futuro para a execução de novas tarefas (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 83).

Outrossim, por meio dessas novas relações de trabalho, a Suprema Corte do Reino Unido firmou entendimento sobre o vínculo

empregatício, uma vez que os motoristas são funcionários do aplicativo e não mais trabalhadores autônomos. Em consequência, esses obreiros têm o direito reconhecido a salário-mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. Dessa forma, todas as Justiças laborais britânicas já decidem com base na lei aprovada.

Todavia, esse fato não se desenvolve no ordenamento pátrio, haja vista o Conflito de Competência 164.544/MG: ele trata do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) que julgou a Justiça do Trabalho como sendo incompetente para dirimir ações que visam o reconhecimento desse vínculo empregatício ante a falta de matéria trabalhista, conforme o teor do art. 114 da CLT, ou seja, há a falta da *ratione materiae*.

Nos termos do Informativo de Jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

Compete à justiça comum estadual julgar ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. (BRASIL, 2019).

Com o apontado até este momento, é razoável afirmar que ainda, infelizmente, o reconhecimento do vínculo empregatício nas relações entre motoristas e empresas de economia compartilhada, como o iFood, está desencampado de uniformidade nas decisões monocráticas, tampouco nas colegiadas.

Por conta disso, os motoristas se veem em situação de precariedade, pois os direitos básicos laborais não lhes são concedidos, nem as mínimas condições, sendo necessário que o próprio entregador mantenha seu meio de locomoção. Nessa esteira, cumpre assinalar que, devido à inexistência de dever do iFood perante os motoristas, a empresa não detém a competência de zelar pelo cuidado e manutenção da moto, sendo esta de uso objetivo para o trabalho.

Nesse diapasão, mister se faz pontuar de forma esquematizada todos os direitos e adicionais legais que tais motoboys têm direito, tendo em vista a sentença da ação trabalhista de rito ordinário dos autos do Processo 000846-49.2020.5.23.0002 (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, 2021).

4.1 Adicional de periculosidade

A referida sentença, ao analisar o direito de adicional de periculosidade, observou cuidadosamente o uso de motocicleta para realizar

as atividades laborais. Isso porque a CLT é uníssona em contemplar que as atividades que usam esse meio de transporte para a execução do serviço são consideradas perigosas, com fulcro no art. 193, § 4º, sendo esta previsão legal abarcada pelo Anexo 5 da Norma Regulamentadora 16 (NR-16) da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Senão vejamos trecho da sentença:

No que é pertinente ao adicional de periculosidade pelo uso de motocicleta na prestação de serviço, esclareço que a utilização da motocicleta para execução de serviço é incontroversa nos autos. Para a CLT, são perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta (art. 193, § 4º, da CLT), sendo que a previsão legal foi regulamentada pela Portaria do MTE n. 1.565/2014 que incluiu o Anexo 5 na NR-16, o qual prevê: '1. As atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas'. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, 2021).

Outrossim, as jurisprudências asseguram que é devido esse adicional de periculosidade sempre que houver o uso de motocicletas nas prestações de serviço. Por conta disso, a sentença decidiu pela condenação da reclamada ao pagamento do adicional de periculosidade na ordem de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base do empregado, bem como sobre os reflexos, em especial nos DSRs, 13º salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

4.2 Jornada de trabalho

Inicialmente, cumpre salientar que a jornada de trabalho dos entregadores excede à 8ª (oitava) diária determinada pelo art. 58 da CLT. Nesse ínterim, em observância ao horário do “login” e “logout”, método de controle de jornada, na maioria dos casos os entregadores exercem suas atividades em horário noturno. Dessa forma, deve o empregador pagar a importância de 20% (vinte por cento) referente ao adicional noturno sobre as horas trabalhadas após às 22h, com os respectivos reflexos. Esse entendimento foi observado pelo magistrado do processo supracitado:

Ante a jornada fixada *retro*, condeno a primeira ré ao pagamento do adicional noturno sobre as horas trabalhadas após às 22h, com adicional de 20%, o divisor de 220, sobre o salário pago no período. Presente a habitualidade da verba de natureza salarial, defiro os

reflexos sobre RSR, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais 1/3 e FGTS. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, 2021).

Nesse sentido, de forma análoga, esse deve ser o entendimento a ser aplicado para os entregadores que laboram em horário noturno (entre às 22h e 5h). E mais, no deslinde da jornada de trabalho que atravessa o limite legal, não se pode olvidar que há o denominado “Sistema 9-9-6”, praticado por muitas empresas de economia compartilhada, inclusive o iFood, que significa: trabalhar das 9h da manhã às 9h da noite, durante 6 (seis) dias por semana (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 15). Ou seja, há uma jornada de trabalho de 72 (setenta e duas) horas semanais, pela qual há uma clara violação do art. 7º, XIII, da CLT:

Art. 7º [...]

[...] XIII: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1943).

Por essa lógica, há de se de frisar que os entregadores de comida têm para si o direito cristalino de receber pelas horas extras além da 8ª diária, 44ª semanal e 220ª mensal, uma vez que o empregador tem a capacidade de controlar a jornada de trabalho por meio da governança sistêmica dos algoritmos.

5 REAÇÃO SOCIAL

Em observância ao exposto até o momento, de fato há uma precarização trabalhista, a qual não é sanada por aquele tribunal que deveria ter a competência reconhecida. Apesar desse instável cenário, os empregados têm conseguido dialogar, mediante redes sociais, e gozar de seu direito constitucional de greve para desenvolver formas de organização e luta frente aos mecanismos de controle usados pelas empresas de *delivery*, como o iFood.

Um exemplo disso foram as paralisações que vieram a ocorrer entre os dias 1º e 25 de julho de 2022, movimento este que recebeu o nome de **Breque dos Apps**. O resultado dessa greve foi observado pelo apoio advindo da população, que não realizou pedidos em determinado dia, dentre aqueles da paralisação. E somando-se a isso, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logísticas

da Central Única dos Trabalhadores (CNTTL) em conjunto com a Federação Nacional dos Trabalhadores Motociclistas Profissionais Autônomos (FENAMOTO) declararam apoio ao movimento dos motoristas (ACCARINI, 2020).

Em meio a esses movimentos, o partido político PDT (Partido Democrático Trabalhista) realizou um Projeto de Lei (PL n. 3.748/2020) que institui propostas laborais a fim de garantir três direitos básicos aos trabalhadores sob demanda (BRASIL, 2020). De início, o projeto determina uma proteção social mais ampla, assegurar um patamar remuneratório com vistas às garantias fundamentais ao salário-mínimo, assegurar seguranças mínimas. Além dessas proteções gerais, o projeto inclui também em seu texto a garantia de licença-maternidade, o afastamento face às incapacidades temporárias ou por doença, ou ainda por acidente de trabalho. Por fim, esse projeto, que visa reduzir as precariedades, conduz à garantia de direitos laborais, como o repouso semanal remunerado, as férias com o acréscimo de 1/3 constitucional e o 13º salário.

Nesse sentido, é cristalino que a continuidade das movimentações e o apoio da sociedade e de outras pessoas jurídicas de direito público irão fomentar o reconhecimento dos direitos dos motoristas uberizados, reduzindo exponencialmente o sistema laboral precário e exploratório que o capital realiza perante os proletários.

6 CONCLUSÃO

Com observância no exposto até o momento, a uberização, fenômeno advindo das relações algorítmicas entre as empresas de economia compartilhada, como o iFood, tende a trazer precariedade para a relação de trabalho, uma vez que esta não é reconhecida pelos tribunais e juízes de primeira instância. Consequentemente, tais prestadores de serviço ficam à margem das leis trabalhistas, sem poder gozar dos direitos que lhes são devidos, sendo diariamente explorados. De fato, o fenômeno traz inseguranças jurídicas e retrocesso social devido à falta de proteção jurídica a esses trabalhadores, os quais são massacrados diariamente para evitar o cancelamento nas plataformas digitais, que são mantidas por intermédio dos algoritmos, causando, dessa forma, a desvalorização da força de trabalho.

Diante dessas observações, as precariedades e a exploração do trabalho vivo podem ser, claramente, dirimidas pelas proteções legais, como o Projeto de Lei supramencionado, bem como por meio do reconhecimento das relações empregatícias por intermédio de juízes e tribunais, criando, dessa forma, precedentes favoráveis aos prestadores de serviços.

REFERÊNCIAS

ACCARINI, A. Entregadores de aplicativos pedem que sociedade participe da greve neste sábado, 25. **Notícias CUT**, São Paulo, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/entregadores-de-aplicativos-pedem-que-sociedade-participe-da-greve-neste-sabado-21d3>. Acesso em: 16 jun. 2022.

ALGORITMO usado pela Uber reforça vínculo empregatício com motorista. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 12 out. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/352994/algoritmo-usado-pela-uber-reforca-vinculo-empregaticio-com-motorista>. Acesso em: 10 jun. 2022.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3.748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257468>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora n. 15 (NR-15)**. Brasília, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. Acesso em: 19 jun. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Informativo de jurisprudência. Informativo n. 655. **Jurisprudência STJ**, Brasília, 27 set. 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=UBER&>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) 10575-88.2019.5.03.0003. **DEJT**, Brasília, 11 set. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CARCANHOLO, R. Sobre a ilusória origem da mais-valia. **Crítica Marxista**, São Paulo, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, M. A. A nova redação do artigo 6º da CLT - teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 23 jan. 2012. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/148522/a-nova-redacao-do-artigo-6-da-clt---teletrabalho--home-office-ou-anywhere-office>. Acesso em: 15 jun. 2022.

MARX, K. **O capital: teorias da mais-valia**. V. 4. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Coleção Os Economistas).

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUPREMA Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber#top>. Acesso em: 15 jun. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO. Justiça reconhece vínculo de emprego entre motoboy e operadora logística da iFood. **Notícias TRT23**, Cuiabá, 21 set. 2021. Disponível em: <https://portal.trt23.jus.br/portal/search/node?keys=ifood>. Acesso em: 19 jun. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Substituição eventual de trabalhador por colega não impede caracterização de vínculo empregatício. **Notícias Jurídicas TRT3**, Belo Horizonte, 19 dez. 2012. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-faltantes/substituicao-eventual-de-trabalhador-por-colega-nao-impede-caracterizacao-de-vinculo-empregaticio-19-12-2012-06-04-acs>. Acesso em: 10 jun. 2022.