



CURSO DE DIREITO

MARÍLIA MORAIS DE ARAÚJO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MODERNIZAÇÃO OU
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS?**

FORTALEZA

2020

MARÍLIA MORAIS DE ARAÚJO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MODERNIZAÇÃO OU
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientador: Prof. Me. Inês Mota Randal
Pompeu.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Faculdade Ari de Sá
Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A658u Araújo , Marília Morais de .
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MODERNIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS? / Marília Morais de Araújo . – 2021.
69 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Ari de Sá, Curso de Direito, Fortaleza, 2021.
Orientação: Prof. Me. Inês Mota Randal Pompeu..

1. Quarta Revolução Industrial. Uberização. Relações de Trabalho. Modernização. Precarização. I.
Título.

CDD 340

MARÍLIA MORAIS DE ARAÚJO

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: MODERNIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientador: Prof. Me. Inês Mota Randal
Pompeu.

Aprovada em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Inês Mota Randal Pompeu
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Vânia Gabryella Gonçalves Ruiz
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Jackeline Ribeiro e Sousa
Faculdade Vale do Jaguaribe

Dedico este trabalho a todos que um dia se
sentiram insuficientes, o mundo é nosso e está
ai para que o conquistemos.

AGRADECIMENTOS

O ato de agradecer é algo que pode muitas vezes passar despercebido, mas a vida sempre dá um jeito de nos lembrar de como é importante ser grato e feliz pelas pessoas e acontecimentos que permeiam nossa existência.

Na virada de 2019 já esperava que o novo ano fosse ser repleto de desafios, mas 2020 superou todas as expectativas e nos trouxe uma nova realidade para nos mostrar como somos seres dinâmicos e fortes.

Nesse ano concluí um ciclo e este trabalho simboliza todo o esforço e dedicação dos últimos cinco anos.

Nada mais justo então que registrar a minha gratidão a todos que me acompanharam e por mim torceram durante esse processo.

Aos meus pais, Marco e Márcia, agradeço por todos o amor e ensinamentos de vida traduzidos no incentivo à educação e busca por conhecimento. Sem vocês nada seria possível.

À minha irmã, Maíra, por sempre acreditar em mim e fornecer apoio incondicional. Você é, e sempre será, inspiração.

Aos meus avós que foram e são fortaleza e lugar seguro para toda a família. E em especial ao meu avô, Dr. Waldir, que embora não esteja aqui fisicamente, quero orgulhar sendo sua primeira neta a seguir a vida jurídica.

Aos meus demais familiares por cada palavra de incentivo e carinho.

Ao meu namorado e amigos, que me acompanharam mais de perto nesse caminho, obrigada pelos momentos de companheirismo e por não deixarem que eu seguisse só.

À minha orientadora, Inês Mota Randal, por aumentar minha paixão pelo Direito do Trabalho, por ser exemplo de profissional e pesquisadora e por cada auxílio na elaboração desse trabalho.

A todos os meus professores que, cada um ao seu modo, me mostraram o poder transformador que tem o Direito. Em especial às minhas professoras, que demonstram que a força e a inteligência da mulher a leva aonde ela decide.

E à mim, por, mesmo em alguns momentos querer desistir, lembrar que há força e determinação dentro de mim e que todos nós fomos feitos para o sucesso.

“We must develop a comprehensive and globally shared view of how technology is affecting our lives and reshaping our economic, social, cultural, and human environments. There has never been a time of greater promise, or greater peril.” (Klaus Schwab, 2016).

RESUMO

O presente trabalho desenvolve uma análise das relações de trabalho contemporâneas, fortemente impactadas pelas inovações trazidas pela Quarta Revolução Industrial. Discutem-se os fenômenos da Economia do Compartilhamento, da Uberização e os impactos que tais eventos causaram no âmbito trabalhista. Objetivou-se analisar e compreender como as novas tecnologias influenciam e alteram o âmbito trabalhista, e quais as consequências dessas mudanças. Para tanto, por meio de uma pesquisa bibliográfica documental, faz-se uma análise histórica das Revoluções Industriais, em seguida estudo sobre as novas formas de trabalho, flexibilização e desregulamentação do mesmo, e, por fim, buscou-se compreender se nova ordem apresentada pode ser vista como uma modernização ou uma precarização do trabalho do homem.

Palavras-chave: Quarta Revolução Industrial. Uberização. Relações de Trabalho. Modernização. Precarização.

ABSTRACT

The present work intends to make an analysis of the contemporary work relations, strongly impacted by the innovations brought by the Fourth Industrial Revolution. The phenomenon of Sharing Economy, Uberization and the impacts that such events had on the international labor scope were discussed. The objective was to analyze and understand how new technologies influence and change the work environment, and what are the consequences of these changes. To this end, a historical analysis of the Industrial Revolutions was made, followed by a study on the new forms of work, flexibility and deregulation of the same, and then it was sought to understand whether the new order presented can be seen as a modernization or a precariousness of the work of the man.

Keywords: Fourth Industrial Revolution. Uberization. Labour Relation. Modernization. Precariousness.

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E TECNOLÓGICAS E SUA INFLUÊNCIA NO TRABALHO DO HOMEM	15
3 RELAÇÕES DE TRABALHO, ECONOMIA COMPARTILHADA E UBERIZAÇÃO:QUAIS OS EFEITOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL ...	25
3.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E TRABALHO DECENTE	25
3.1.1 <i>Economia de Compartilhamento e Uberização: realidade social e judicial</i>	28
4 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E O FUTURO DOS TRABALHADORES	35
4.1 <i>Trabalho autônomo, parassubordinação e subordinação algorítmica</i>	35
4.1.2 <i>Desregulamentação e flexibilização do trabalho</i>	39
4.1.3 <i>Futuro do trabalho: modernidade ou precariedade?</i>	41
5 CONCLUSÃO	44
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
7 ANEXOS	49

1 INTRODUÇÃO

O mundo atual é moderno e detentor de características ímpares. A humanidade por natureza é movida pelo espírito da mudança e permanece na busca constante pela evolução. No campo da ciência é mais fácil se perceber como o homem se mantém dinâmico e ativo, sempre criando novas tecnologias e inovando a maneira que a sociedade se comporta.

A prova disso são os marcos históricos causados pelas grandes Revoluções Industriais, que aliaram novidades tecnológicas com novos modos de economia, trabalho e relações sociais. Sem dúvida, cada uma das três primeiras revoluções teve um importante impacto na história global, alterando de forma significativa o rumo da humanidade.

No entanto, na última década, tem-se vivido o período mais emblemático no que diz respeito às Revoluções Industriais. A Quarta Revolução Industrial, como chamada e difundida por Klaus Schwab, líder do Fórum Econômico Mundial, é palco de grandes acontecimentos que marcarão a história moderna da humanidade.

A Revolução 4.0, como também é conhecida, será utilizada como recorte temporal e sociológico no presente trabalho, haja vista que o objeto aqui estudado é fruto direto dos acontecimentos desse período.

Nesta quarta revolução industrial, a Internet se torna o elemento impulsionador da maioria, se não todas, as mudanças que são observadas na sociedade hodierna. O advento da Internet, apesar de não ser criação atual, teve um crescimento exponencial nos últimos anos, e com a evolução da rede, outros avanços também surgiram.

Para além das inovações na medicina, na engenharia e na comunicação, as novas tecnologias alteram também a economia a sociologia e o direito. Dentre as inovações impulsionadas pela Internet, para o presente estudo, vale muito a pena atentar-se ao novo modo econômico chamado de compartilhamento e o novo modelo de trabalho chamado de “Uberização”.

De forma breve, destaca-se que por *Sharing Economy*¹, conhecida no Brasil como Economia Compartilhada, entende-se o compartilhamento de serviços e produtos através de plataformas digitais, principalmente por meio de aplicativos de *smartphones* e comunidades

¹ *Sharing Economy* – noun. An economic system that is based on people sharing possessions and services, either for free or for payment, usually using the internet to organize this. Tradução: Um sistema econômico que é baseado em pessoas compartilhando posses e serviços, de forma gratuita ou não, geralmente se utilizando da internet para organização do modelo. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/sharing-economy>.

virtuais. Esse compartilhamento, por sua vez, acaba por baratear muitos serviços e produtos e consequentemente a mão de obra ligada a estes.

O outro fenômeno que surgiu nesse âmbito da quarta revolução e compartilhamento econômico é o da Uberização. Tal conceito, advindo do nome da empresa de transporte particular Uber, já não se trata tão simplesmente das mudanças sofridas pelo serviço de transporte de passageiros. A Uberização se tornou uma forma de compartilhamento de serviços que afeta os mais variados setores e profissões, acarretando, além de barateamento de preços, mudanças nas relações de trabalho, até naquelas mais tradicionais.

Percebe-se que as duas temáticas estão intrinsecamente conectadas entre si e com Direito, em especial ao Direito do Trabalho.

Ao longo do estudo aqui desenvolvido será feita uma análise mais detalhada dos assuntos, mas já é possível perceber que as inovações afetam o mundo atual para além dos âmbitos social e econômico. O Direito, principalmente a área trabalhista, precisa sentir cada uma dessas modificações e tentar, ainda que de maneira gradual, analisar e se reinventar para acompanhar a nova ordem mundial.

A classe trabalhadora, historicamente importante, protagoniza hoje um fenômeno de suma importância para as definições do futuro e sente os impactos da nova era mais fortemente que muitos outros grupos.

Novas empresas surgiram, cresceram e se consolidaram no mercado graças às tecnologias novas aliadas a novos pensamentos e comportamentos. As relações de consumo mudaram e, mais importante ainda, as relações de trabalho também. A forma clássica de se enxergar o trabalhador, o prestador de serviço, o empregado e o empregador, já não serve mais para o contexto da revolução 4.0.

As novas tecnologias alteraram significativamente a forma como o trabalhador realiza as suas atividades. E ainda, soma-se ao contexto acima o fato mais significativo do ano de 2020, a Pandemia da Covid-19, que, além dos impactos na saúde, paralisou a economia mundial, agravou crises políticas e modificou o âmbito trabalhista.

Assim, o presente trabalho cuidou em dividir o estudo em três capítulos, organizados de forma a auxiliar na melhor compreensão do assunto e garantir a fluidez da discussão. No capítulo um, traz-se a narrativa do contexto histórico, avaliando as mudanças nas relações trabalhistas desde a Primeira Revolução Industrial até o período atual. No capítulo seguinte, faz-se exposição e análise dos conceitos de relações de trabalho, emprego e do que seria um trabalho decente. Ainda, utiliza-se de estudo de jurisprudência para melhor entendimento e enriquecimento da temática. Por fim, o capítulo três, são estudadas as novas tendências como

a subordinação algorítmica, e faz-se análise dos conceitos de desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas para enfim buscar responder a questão norteadora desta pesquisa.

Diante de tudo isso, percebe-se que a pergunta fundamental a ser respondida é: com todas essas inovações e mudanças, há então uma modernização ou uma precarização das relações trabalhistas?

Então, uma análise desse novo mundo se faz necessária para que possamos compreender como a sociedade está sendo afetada e enfrentando os assuntos assinalados, e ainda, como o Direito vem e como continuará tratando-os.

2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E TECNOLÓGICAS E A SUA INFLUÊNCIA NO TRABALHO DO HOMEM.

A sociedade atual conceitua o mundo como globalizado e repleto de inovações, com a humanidade ávida por manter-se em constante atualização e evolução. O homem todos os dias busca novas formas de modificar e inovar nas mais variadas áreas da vida. E foi com esse *animus* de mudança que surgiram cada uma das revoluções industriais e que foi possível chegar-se ao atual contexto tecno informacional.

Em meados dos anos 1760, na Inglaterra, surgia o fenômeno que hoje chamamos de Primeira Revolução Industrial, o qual trouxe ao mundo a nova forma de produção que, como diz o nome, revolucionou a história.

As máquinas a vapor, que já se consideram antiquadas, foram o ponta pé inicial para grandes mudanças, não só tecnológicas como também nos âmbitos social e trabalhista, haja vista as novas formas de labor que homem passou a praticar, além das novas relações entre trabalhadores e patrões.

É nesse contexto que se inicia o surgimento do Direito do Trabalho, que à época era voltado principalmente para atender aos trabalhadores fabris, que nesse período viveram o que se pode chamar de uma tomada de consciência coletiva dos trabalhadores, que perceberam a importância da sua atividade e começaram a reivindicar seus direitos.

Para além disso também entende-se como parte da gênese do Direito do Trabalho, a combinação de fatores econômicos e políticos, que , em conjunto com o fator social, acima citado, criaram um ambiente favorável para a criação e consolidação do ramo trabalhista. Nessa lide, Maurício Godinho (2019, p. 95) bem leciona que:

O Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

A Primeira Revolução Industrial foi o primeiro período a marcar a história com suas máquinas a vapor e fábricas com produções gigantescas para os padrões da época. Toda essa nova tecnologia trouxe ao mundo um novo arranjo social, como já dito anteriormente. DELGADO (2019, p. 99 e 100), mais uma vez, traduz bem esse pensamento quando leciona:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições

fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

Com o passar dos anos e com o surgimento de novas tecnologias o mundo viu então surgir a Segunda, Terceira e mais recentemente a Quarta Revolução Industrial.

Na Segunda Revolução, que teve início no fim do séc. XIX, se viu a eletricidade, a indústria química e os combustíveis fósseis modificarem o cotidiano das sociedades e dos meios de produção, trazendo então a produção em massa.

Mais uma vez o trabalhador vê mudar o seu labor juntamente com a chegada de novas máquinas. Como bem diz Casagrande (2020) os empregados precisavam dar atenção às máquinas que operavam (daí vem o termo “operário”). Tal conduta somente era viável com ordem e disciplina. Adotaram-se, então, as técnicas militares, já conhecidas para comandar, dirigir e subordinar grandes grupos de pessoas reunidas para o cumprimento de uma missão comum, que no caso era a produção de qualquer que fosse o produto na fábrica.

Técnicas de produção muito conhecidas hoje em dia foram criadas nesse período, a saber, o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo. Bem como, houve a expansão do Direito do Trabalho para locais para além do ambiente fabril.

A Terceira Revolução, por sua vez, teve início na década de 1960 e é caracterizada pelo surgimento do computador e por isso é conhecida como revolução digital (Schwab, 2016), e se destaca pelo nascimento da inovadora internet. Nesse período o mundo já estava imerso em tecnologias que modificaram de forma drástica o cotidiano de várias pessoas. Não só os meios de produção, como a comunicação, o lazer e várias outras áreas da vida do ser humano passaram por mudanças importantes com a chegada da era digital.

Hodiernamente, vive-se o que Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, conceitua como Quarta Revolução Industrial, caracterizada como a mais impactante e revolucionária de todas. A Quarta Revolução traz consigo muito mais que internet móvel, diminuição de distâncias e *e-commerce*, ela modifica a medicina, as engenharias e o Direito. O trabalho da forma como se conhecia e conceituava já não é mais o mesmo, e o trabalhador também não.

Biociência, nanotecnologia, economia de compartilhamento e muitas outras inovações tem alterado o dia a dia de milhões de pessoas no mundo todo. Para Schwab (2016, p.21) “o que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”.

Neste contexto, tem-se que a revolução tecnológica deu ensejo ao mundo virtual, no qual as novas tecnologias informais possuem lugar de destaque na chamada Sociedade em

Rede, conforme dispõe Manuel Castells (2016). Ressalta-se que a ingerência tecnológica é tamanha na vida humana, que se tem a ideia de os avanços tecnológicos informacionais como verdadeiras extensões do homem (MCLUHAN, 2006).

Apesar de recentes, os impactos das novas tecnologias são tão grandes quanto qualquer outro vivido pela humanidade, quando se fala em cenários revolucionários. Hoje em dia, o mundo virtual é praticamente indispensável ao ser humano. Tom Slee (2017, p 33), em sua obra “Uberização. A nova onda do trabalho precarizado”, diz:

A internet está promovendo um mundo mais promissor, não apenas por nos fornecer mais informações e aparelhos cada vez melhores, mas por remodelar a sociedade inteira. Nós agora temos a tecnologia para resolver os problemas que assolaram a humanidade por séculos, tornando obsoletas as velhas instituições e as velhas regras, que são cada vez mais suplantadas pela computação.

De fato, tem-se hoje em dia uma gama tecnológica que proporciona incontáveis transformações na vida do homem, e faz-se destaque as mudanças no âmbito trabalhista. Desde a Primeira Revolução Industrial, o trabalho tem sofrido alterações diversas, e com o surgimento das novas tecnologias não foi diferente. O labor que antes era feito exclusivamente na fábrica ou na empresa, hoje pode ser feito dentro da própria casa de maneira remota, o serviço que antes devia ser contratado pessoalmente já pode ser solicitado em um clique, e assim caminham os chamados avanços.

Como já mencionado acima, todas as grandes revoluções industriais foram de extrema importância para o surgimento do Direito do Trabalho. As transformações sociais que as novas tecnologias sempre trouxeram são tão importantes quanto o surgimento de novas técnicas de produção. O homem, ao criar uma nova tecnologia revolucionária não só as ciências exatas e biológicas, mas também gera um grande impacto nas ciências humanas.

Percebe-se que o sistema capitalista gera na sociedade uma ânsia por modificações e torna a busca por evolução algo rentável e cada vez mais célere. Renán Vega Cantor (2019, p. 46), em seu artigo para o livro “Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV. Trabalho digital, autogestão e expropriação da vida.”, organizado pelo sociólogo Ricardo Antunes, diz:

Quando o capitalismo conseguiu criar a primeira geração de trabalhadores assalariados, disciplinou-os segundo seus interesses de valorização e geração de lucros e começou a guiar-se pela célebre máxima “Tempo é dinheiro.”.

Vê-se que as novas tecnologias vêm para trazer melhorias à vida das pessoas, mas também para aumentar os lucros das grandes empresas, principalmente. Modificar maquinário e o ambiente de trabalho, substituir mão de obra e alterar as relações trabalhistas são efeitos trazidos pelas inovações tecnológicas que merecem atenção especial.

Sabe-se que o Direito como ciência social precisa observar as mudanças na sociedade e buscar suas próprias modificações, para que assim ele seja dinâmico como o ser humano. Ora, se o Direito vem para reger as comunidades e as condutas dos indivíduos, faz-se necessário que os acompanhe para melhor desempenho das normas.

Durante muito tempo as mudanças trabalhistas ocorreram de forma mais lenta do que se percebe hoje em dia. As relações trabalhistas, principalmente anteriores à quarta revolução industrial eram, de certa forma, menos dinâmicas e a legislação sofreu menos modificações se comparado com o contexto atual.

Com a chegada dessa nova era tecnológica o homem viu mudanças acontecerem de uma maneira muito mais rápida que nas revoluções anteriores. Profissões foram sendo substituídas ou dispensadas, computadores tomaram conta de muitas funções antes exercidas por pessoas e novos nichos laborais surgiram.

É bem verdade que o ser humano tem uma indubitável capacidade de adaptação e inventividade (SCHWAB, 2016). No entanto, há de se admitir que nem todo o fruto da Quarta Revolução são benesses. Atualmente, milhares de pessoas se encaixam no grupo dos “desempregados tecnológicos”, e muitos buscam sobreviver através de trabalhos informais.

A afirmação de Schwab (2016, p. 49) de que a atual revolução parece estar criando menos postos de trabalho nas novas indústrias do que as anteriores é correta. Mas também, é correto dizer que por conta disso, o homem criou novas atividades e profissões para manter-se no mercado de trabalho.

Ricardo Antunes (2020, p. 27) em sua obra “O Privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviços na era digital” leciona o seguinte:

Ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.

Observa-se que o autor explana bem o que vem ocorrendo nos últimos anos, no Brasil e no mundo. Sem trabalho, homens e mulheres passaram então buscar novas formas de manter-se no mercado. Empresas também viram que nesse novo mundo não haveria espaço para velhos métodos e estas também buscaram novas sistemáticas. E ainda, com todas essas novidades tecnológicas, novas categorias de empresas, serviços e atividades também aproveitaram o momento para surgir em cena.

Hoje, como consequência disso, tem-se diversos novos nichos econômicos e novas formas de movimentar o mercado de trabalho. Em meados de 2013 e 2014 o mundo viu crescer o movimento da Economia Compartilhada, e em seguida da *Gig Economy*² e o fenômeno da uberização. De maneira breve, se destaca que esses novos modelos econômicos tem em comum o forte impacto no mercado de trabalho e nas relações trabalhistas.

Todas essas alterações no cenário econômico e laboral culminaram em situações como a diminuição dos empregos formais e consequente aumento do número e trabalhadores informais e autônomos, principalmente nas plataformas virtuais e aplicativos. A forma clássica de se caracterizar o trabalho e a relações trabalhistas já não se encaixa perfeitamente na cena contemporânea.

Importante lembrar que para o ordenamento jurídico brasileiro, trabalho e emprego são formas distintas de atividades laborais. Entende como correta a afirmação que faz Bezerra Leite (2019) de que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é espécie. Isso porque para se caracterizar uma relação de emprego positivou-se que é preciso a existência de requisitos legais que atestem um vínculo empregatício entre empregado e seu empregador, enquanto na relação de trabalho *lato senso* não se observa todos esses requisitos presentes na lei. A Consolidação das Leis Trabalhistas preconiza em seu art. 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que **prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.** (grifou-se)

Do trecho legal acima se percebe que para a configuração de uma relação de emprego é preciso estar presente os seguintes requisitos legais: personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e ser o contratado uma pessoa física.

Por outro lado, nas relações de trabalho não se observam todos esses requisitos, de forma que a ausência de um deles já descaracteriza vínculo empregatício. Por isso, compreende-se que estagiários, trabalhadores eventuais e autônomos não são considerados empregados e, por consequência, tem direitos distintos desses.

Então, como dito anteriormente, com o advento das novas tecnologias e as mudanças trazidas pela Quarta Revolução, viu-se a metamorfose do cenário laboral no

² *Gig Economy* – noun. a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer. Tradução: uma forma de trabalho que é baseada em atividades e trabalhos temporários, com remuneração por atividade, no lugar de empregos por tempo indeterminado para um só empregador. Conhecido como “economia de bicos. Disponível em : <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/gig-economy>.

mundo, inclusive no Brasil. O número de empregos diminuiu em detrimento da crescente onda de surgimento de trabalhadores autônomos.

Plataformas virtuais e métodos computadorizados, que ganharam força na virada do século, acabam por afetar a dinâmica do mercado de trabalho. Klaus Schwab (2016, p. 49) mais uma vez leciona:

Diferentes categorias de trabalho, particularmente aquelas que envolvem o trabalho mecânico repetitivo e o trabalho manual de precisão, já estão sendo automatizadas. Outras categorias seguirão o mesmo caminho, enquanto a capacidade de processamento continua a crescer exponencialmente. Antes do previsto pela maioria, o trabalho de diversos profissionais diferentes poderá ser parcial ou completamente automatizado, a saber, advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários.

Veja-se que os desempregados tecnológicos buscam então outras formas de trabalhar, mesmo que em outros ramos e exercer atividades diversas, para manter uma segurança financeira garantir sua subsistência. Há quem permaneça exercendo a mesma atividade ainda que de forma autônoma, mas muito são aqueles que se filiam a aplicativos de prestação de serviços, como transporte e entregas.

Hoje, vemos o grande número de ambientes virtuais que proporcionam o crescimento das atividades acima citadas. *Uber, Lyft, iFood, Rappi*, são todas empresas que chegaram ao mercado a pouco tempo mas que já ocupam um significativo espaço, e já contam com milhões de colaboradores ao redor do mundo³.

Os trabalhadores então se transformam em parceiros, colaboradores, dessas grandes empresas que muitas vezes alcançam a classe através do discurso de liberdade laboral e financeira. Em outras palavras, o sonho da autonomia é o que motiva muitos trabalhadores a se filiar em sites e aplicativos.

O fenômeno então se alastrou pelo globo e hoje em dia difícil é não conhecer quem trabalhe ou usufrua dos serviços compartilhados. Para além dos serviços de transporte, entrega e hospedagem, diversas são as opções de plataformas e ofícios, tornando fácil e rápidas atividades antes muito mais dispendiosas.

Mas a outra face dessa moeda. Da maneira como se torna fácil o trabalho nessas plataformas, também se observa o enfraquecimento dos direitos dos obreiros. A flexibilização do trabalho, por mais vantagens que possa trazer, acarreta obstáculos com a mesma velocidade.

³ No site oficial da Uber conta que a empresa está presente em 69 países e que conta com 5 milhões de motoristas/entregadores no mundo, sendo 1 milhão apenas no Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

De tão frequente e importante, passou-se a estudar o fenômeno aqui narrado e o chamaram então de “Uberização”. A “Uberização”, então, advém, como o nome sugere, da empresa de transporte particular Uber, e surgiu com a disseminação do novo modelo de negócios batizado de *Sharing Economy*, ou Economia do Compartilhamento. Esse segundo evento, por sua vez, é uma onda de novos negócios que se utiliza da Internet para conectar consumidores com produtores de serviço para realizar trocas no mundo físico (SLEE, 2017).

Observa-se que a “Uberização” tem se expandido com força e não apenas os motoristas por aplicativo foram o alvo, apesar de ser o exemplo mais comum. A flexibilização, brevemente citada acima, é a melhor palavra para definição desse fenômeno, vez que, a exemplo dos citados motoristas, o indivíduo é quem escolhe sua rotina de trabalho, a intensidade de sua atividade e a duração desta.

Nas palavras de Ludmila Abílio (2017), “a uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho”. Ou seja, teoricamente, ao invés de se subordinar a um empregador, o trabalhador se torna dono da sua mão de obra e do seu trabalho.

Atualmente, para além dos motoristas de transporte particular e entregadores, a “uberização” alcançou diversas outras profissões. Empregados domésticos e até professores tiveram suas atividades flexibilizadas, e conseqüentemente, seus direitos trabalhistas também. Em uma ampla perspectiva, a “uberização” pode se enquadrar como parte de um novo passo da flexibilização do trabalho, sendo vetor de informalização e de relação de assalariamento disfarçada (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI E CRUZ, 2018).

Sem contrato de trabalho, sem patrão e sem carteira assinada, o trabalhador muitas vezes se vê desamparado legalmente, mas ao mesmo tempo persiste no novo modelo de atividades, pois a ideia de alcançar o patamar de empresário de si, e a facilidade de prestar certos serviços é melhor que manter-se sem trabalho algum.

Perceba-se que enquanto persegue o sonho da autonomia laboral e financeira o indivíduo se afasta de certas garantias trabalhistas, já que isto fica em segundo plano comparado às facilidades que a flexibilização de horas e de trabalho que a “uberização” vem oferecendo.

Evidencia-se que não apenas as horas de trabalho são flexíveis, mas os direitos também. Embora, flexibilizar não seja sinônimo de prejuízo, é possível observar que na atual situação, muitos trabalhadores encontram-se desenvolvendo atividades em condições de precariedade enquanto lhes é divulgada a ideia de que eles serão seus próprios patrões.

Mais adiante nesse estudo, será exposto que a própria legislação trabalhista pátria adota dispositivos que versam sobre a flexibilização, mas neste momento é importante perceber como o contexto vivido hodiernamente altera relações que por muito tempo foram quase constantes.

A dualidade entre modernidade e precarização do trabalho parece estar chegando ao seu ápice com a Quarta Revolução Industrial. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2020, p. 32) expõe:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Por tanto em vez de fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

O trecho do sociólogo bem demonstra o quanto a realidade da sociedade atual é diversa da expectativa que se projetava no futuro, quando as tecnologias iriam tornar a vida do homem melhor.

De fato, as inovações tecnológicas surpreendem o mundo com as mudanças e avanços que implementam na vida de milhões de pessoas. Entretanto, diferente do que se acreditava anos atrás, o futuro não acabou com todas as adversidades e ainda criou novas situações de precariedade.

Por mais que o número de trabalhadores que penam no interior de ambientes fabris seja bem menor do que o contingente gerado pela Primeira Revolução Industrial, a Quarta Revolução envolve o mundo, em especial o do Direito do Trabalho, em uma dicotomia para entender se o fenômeno da “uberização”, já explanado, é uma forma de modernização ou de precarização do trabalho do homem.

Sem olvidar a agilidade que as inovações tecnológicas trazem para o cotidiano atual, percebe-se que muitos grupos não usufruem da mesma maneira dos privilégios que a modernidade provém.

As condições atuais de trabalho em muito se relacionam com os atuais índices de desemprego que, como já exposto, também tem parte da sua origem em acontecimentos advindos da Quarta Revolução Industrial.

Em momentos de crise, como os vividos nos últimos tempos, números como o de desempregados tendem a crescer enquanto a economia sofre grandes perdas. Segundo o

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no segundo trimestre de 2020 existem 12,8 milhões de desempregados no país.

Com tantas pessoas em situação de desemprego, não é surpreendente que muitos busquem trabalho, mesmo que este não seja regular ou que seja feito através de aplicativo ou site. Nesse contexto, Krein, Abílio, Freitas, Borsari e Cruz (2018), analisam:

[...] é importante centrar menos a análise na questão do desenvolvimento tecnológico e mais nas condições de trabalho, que são estruturantes para que o processo de uberização se torne significativo nas relações de trabalho. No caso brasileiro é preciso atentar para elementos já destacados, como a alta taxa de informalidade e rotatividade. Ou seja, grande parte da população brasileira transita pelo mercado de trabalho de forma instável, precária, alternando e combinando diferentes ocupações, bicos e participação em empreendimentos familiares.

Ou seja, por mais avanços que as revoluções tenham trazido e por mais benesses que as novas tecnologias tragam ao ser humano, o outro lado da moeda apresenta uma realidade bem complexa e diferente, em especial para a classe obreira mundial e nacional. Casagrande (2020), bem expõe sobre o tema:

Mas e o trabalho na “Era dos Jetsons”, com automação, teletrabalho, algoritmos e uberismo? Será que a revolução digital vai libertar o trabalhador de sua condição subalterna e do poder “potestativo” do empresariado? Mais do que o “fim do trabalho”, estaríamos diante do “fim do emprego” e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho, que surgiu e se desenvolveu para proteger o trabalhador contra os excessos inerentes aos modelos organizacionais militarista-tayloristafordista-toyotista?

Nada indica que isso esteja ocorrendo ou prestes a ocorrer. Eu diria, muito ao contrário: a revolução digital está apenas aprofundando os modelos organizacionais superpostos anteriores, criando novas formas de controle e exploração e, até mesmo, aprofundando as já experimentadas no militarismo, taylorismo, fordismo e toyotismo.

Veja-se que é perceptível o quanto a era digital não é bem aquilo que se esperava no século passado. Ao contrário do que se especulava o século XXI, internet móvel e a globalização não trouxeram a total liberdade do homem.

A classe dos trabalhadores uberizados são a prova de como as Revoluções Industriais estão ligadas ao Direito do Trabalho. Explanou-se anteriormente como o surgimento das fábricas culminou na criação de legislação regulamentar o trabalho do homem operário, e hoje se percebe o quanto é necessário uma nova avaliação jurídica do contexto trabalhista, vez que o trabalhador já não é mais só o empregado da fábrica, mas também o motorista do aplicativo.

Neste capítulo, então, buscou-se discorrer acerca das revoluções industriais, das inovações tecnológicas que surgiram ao longo do tempo e de como esses cenários influenciaram o âmbito das relações de trabalho. Destacou-se o período atual, no qual se

vivencia a Quarta Revolução Industrial e os fenômenos que com ela fizeram das últimas décadas um marco na história humana.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO, ECONOMIA COMPARTILHADA E UBERIZAÇÃO: QUAIS OS EFEITOS DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL?

3.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO DECENTE.

Como já é possível compreender, é impossível separar o surgimento de novas tecnologias das mudanças que ocorrem nas relações de trabalho. Desde a pré-história, quando o homem passou a ocupar-se com a terra e a criar ferramentas pra seu auxílio, passando pelo início das relações interpessoais de servidão e troca de favores a evolução da tecnologia interferiu nas atividades laborais das sociedades. A máquina, a comunicação e as inovações estão intrinsecamente ligadas ao trabalho humano.

Para dar-se início a discussão travada daqui em diante, importante destacar o que leciona DELGADO (2019, p. 334) sobre as noções básicas de relações de trabalho.

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Assim, compreende-se que a relação de trabalho é gênero no qual a relação de emprego, e outras modalidades, se encontram. Essa distinção entre trabalho e emprego é de suma importância para os estudos do Direito do Trabalho, e hoje em dia, essa concepção se torna ainda mais relevante devido as atuais mudanças que estão ocorrendo no âmbito social e trabalhista.

Embora comumente utilizados como sinônimos trabalho e emprego apresentam diferenças significativas entre si. Como já mencionado, a relação de trabalho é algo muito mais amplo e menos complexo que uma relação empregatícia. Para Bezerra Leite (2019), toda atividade humana, seja ela física ou mental, para serventia própria ou não, que tenha ou não finalidade econômica, é essencialmente um trabalho. Já o emprego, por sua vez, é tido como atividade laboral a qual necessariamente se origina de uma relação contratual.

Observa-se, então, que a relação de emprego une duas partes que, ao celebrarem um negócio jurídico, se comprometem com as obrigações do contrato. Há uma relação que pressupõe uma prestação de serviço e uma contraprestação de pagamento pelo mesmo, mas

que diferente de outro tipo contratual é regida por um ramo autônomo do Direito e possui características específicas.

Dentre essas características, cabe destaque especial aos requisitos que a própria legislação trabalhista elenca como essenciais para a caracterização de um vínculo empregatício. Veja-se o que diz o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar **serviços de natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário.** (grifou-se)

Percebe-se que os termos em destaque deixam claro o que deve estar presente para que o trabalhador seja considerado empregado. Neste sentido Carla Romar (2018, p. 115), bem leciona que a relação de emprego é:

[...] a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõe o Direito do Trabalho.

Vistos os requisitos citados acima, e acrescente-se ainda o disposto sobre pessoa física, e percebe-se como a relação empregatícia difere de forma clara da simples relação de trabalho. Para o estudo aqui feito, esses conceitos são de suma importância, uma vez que atualmente as mudanças sociais e tecnológicas tem tornado, de certa maneira, cada vez mais complexa as relações de trabalho e, conseqüentemente, a caracterização destas.

É preciso ter em mente que a dinamicidade do homem interfere e deve ser acompanhada pelas diversas ciências. Desta forma, espera-se compreender e garantir a continuidade da evolução tecnológica e social, sem que o indivíduo seja lesado por aquilo que deveria servir de auxílio. Em outras palavras, manter o estudo das relações de trabalho, principalmente no contexto atual, é de grande importância para a garantia da atualização da Ciência Jurídica e do Direito do Trabalho, bem como dar continuidade a proteção da figura do trabalhador.

A Quarta Revolução Industrial, como fenômeno global, alterou mundialmente a forma como se vê o trabalho. Serviços à distância, diminuição de empregos formais e aumento nas atividades autônomas, foram tendências que ocorreram não apenas no contexto brasileiro, mas em muitos países globo afora.

O surgimento de novas atividades laborais, as alterações nas relações de consumo e o crescimento da economia de compartilhamento, em muito interferem no âmbito

trabalhista, sendo relevante que se tenha conhecimento sobre os direitos e garantias do trabalhador, e que se mantenha atualizada a ciência jurídica.

É nítido que com todas essas mudanças aquilo que se entende como trabalho digno e situações de precariedade devem ser observadas para enquadramento dos novos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), referência global sobre assuntos trabalhistas, traz, além de outras informações importantes, a definição de trabalho decente. Para a OIT, o trabalho decente é a sintetização do seu objetivo maior, que é:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Tem-se ainda o disposto na Agenda Nacional do Trabalho Decente (2006), que indica os quatro pilares que apoiam a noção de trabalho decente apresentada pela OIT:

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

Perceba-se como o conceito acima revela o caráter protecionista do Direito do Trabalho, e como se mostra pertinente a análise dos efeitos que as novas tecnologias tem causado ao mencionado âmbito. E ainda, como os pilares traduzem bem o que se busca difundir com o Direito do Trabalho, que em poucas palavras é a justiça social.

Hoje em dia, o trabalho via internet e aplicativos têm crescimento exponencial e o indivíduo que presta os serviços ofertados na maioria, se não na totalidade dos casos, não está laborando em condições condizentes ao que se entende como trabalho decente.

No Brasil, o trabalhador formal, em especial o empregado, possui garantidos direitos fundamentais para a proteção da sua dignidade e qualidade do trabalho. Tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a legislação infraconstitucional trabalhista preveem direitos que protegem o trabalhador.

Com as novas tecnologias e novos trabalhos, conceitos antes tidos como suficientes já não albergam mais todos os indivíduos.

3.1.1 Economia de Compartilhamento e Uberização: realidade social e judicial.

O novo mundo, com sua nova economia rege de maneira diversa o trabalho. E para entender isso, antes é preciso entender o que é e como a nova onda econômica atua. Atente-se então para a chamada Economia de Compartilhamento.

Bem infere Wanessa Araújo (2019), em sua tese, quando traz o pensamento do autor Arun Sundararajan (2016), que sustenta que, a rigor, não há nada de novo em compartilhar, mas a inovação está no aumento da escala e na possibilidade de compartilhar bens e serviços com desconhecidos. Teodoro, D'Afonseca e Fernandes (2017), explicam:

Economia compartilhada ou colaborativa parte da ideia de consumo colaborativo, intermediado pelos aplicativos e negócios a partir dela criados. Trata-se ainda da instrumentalização de uma nova filosofia de consumo, segundo a qual, não é imprescindível possuir o bem para dele usufruir. Normalmente, a tecnologia vem para viabilizar este intercâmbio no “uso” dos bens ou serviços entre quem o tem e quem o deseja diretamente. Por isso, também é conhecida como economia peer to peer – de pessoa para pessoa.

Veja-se que o novo modelo econômico é bastante condizente com a nova onda de sustentabilidade e conscientização social que o mundo vem experimentando. Menos consumo desenfreado, mais apoio ao pequeno empresário e estreitamento das relações interpessoais, é alguns dos efeitos que se pode esperar da moderna forma econômica.

Tom Slee (2017, p. 34), de forma muito perspicaz, explica em sua obra que esse modelo econômico se vale de promessas estimulantes que vão do aumento da sustentabilidade ao auxílio aos indivíduos mais vulneráveis, que nesse cenário seriam capazes de tomar controle de suas vidas se tornando microempresários.

Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho, montando nosso negócio na internet; podemos nos tornar anfitriões do Airbnb, motoristas do Lyft, um trabalhado manual para o Handy, ou um investidor altruísta emprestando dinheiro para o Lending Club.

Veja-se como nas palavras do autor, o novo modelo parece solucionar problemas que a muito assolam as mais diversas nações. O ser humano confiando em seu semelhante para juntos chegarem ao objetivo comum: melhorar as condições de vida.

Mas não é bem assim que tem ocorrido. A Economia de Compartilhamento, apesar de ter trago benesses ao homem, tem também criado um mercado desregulado e desigual. Enquanto grandes companhias se valem do discurso de que a inovação gera crescimento e se mantém seus lucros, os trabalhadores se sujeitam a situações precárias de serviço, aumentando o número de subempregos e perdendo garantias que a muito custo foram conquistadas.

Nesse novo contexto, de compartilhamento⁴ de produtos e serviços há a mistificação da ideia de liberdade laboral, e muitos indivíduos passam a vivenciar situações de completa precarização do seu trabalho sob o disfarce de uma nova e moderna era social. Silva e Magalhães (2019), tratam sobre o assunto e expõem:

A ideia de autonomia na prestação de serviços nesse contexto é propagada de forma contínua, mas a liberdade que esse trabalhador possui para desempenhar sua função é extremamente questionável. Os trabalhadores são chamados de “parceiros”, compram a ideia de que “decidem quando e o quanto vão trabalhar”, mas permanecem submetidos ao dever de cumprimento dos objetivos unilateralmente traçados pelas empresas. Observa-se que, em que pese tenham certa liberdade a respeito do horário de trabalho, não possuem qualquer controle sobre a atividade econômica, haja vista não decidirem para quem e por qual preço o serviço será prestado, o que recai no critério produtivo de subordinação anteriormente delimitado.

Pode-se perceber que a situação vai de encontro ao que prega a OIT ao conceituar trabalho decente. Vale ressaltar o que expõe André Monici Sabino (2019), em seu artigo para o seminário promovido pelo Tribunal Regional da 15ª Região:

O trabalho decente caminha ao lado das práticas que respeitam o desenvolvimento econômico sustentável, de modo que governos, empregadores e trabalhadores devem adotar atitudes que promovam o bem-estar coletivo da sociedade e incentivem a regulamentação, fiscalização e cumprimento das normas internacionais sobre o tema.

Observa-se que as práticas vivenciadas pelo advento da economia de compartilhamento não corroboram com o trecho acima. O que endossa a discussão sobre a dicotomia da modernização *versus* precarização do trabalho atual.

Para o contexto estudado, vale ainda a imersão mais detalhada no fenômeno derivado do modelo econômico discutido supra e que mais se tem observado nas relações de trabalho atuais. A uberização, como já mencionada no capítulo primeiro, pode ser vista como um dos efeitos mais significativos da nova revolução industrial.

O termo, originário do nome da companhia de tecnologia Uber, tem sido aplicado de maneira geral, para descrever as atividades que surgem do trabalho autônomo ligado aos serviços vinculados à ideia do compartilhamento.

A situação de desemprego aliada a facilidade da filiação aos aplicativos e a esperança de aferir renda significativa tornam o trabalho uberizado uma realidade crescente

⁴ Importante ressaltar que a nomenclatura “economia de compartilhamento” gera bastante debate vez que há quem entenda que o conceito de compartilhar não está conectado com o a ideia de lucro e por isso o novo modelo econômico não poderia ser compreendido como compartilhamento de produtos e serviços.

no Brasil e no mundo. Ricardo Antunes (2019, p. 36), em sua obra *O Privilégio da Servidão*, bem sintetiza:

Um grupo cada vez mais minoritário estará no topo dos assalariados. Entretanto, a instabilidade poderá leva-lo a ruir face a qualquer oscilação do mercado, com seus tempos, movimentos, espaços e territórios em constante mutação. A esses se somam ainda uma massa de “empreendedores”, uma mescla de *burguês-de-si-próprio* e *proletário-de-si-mesmo*.

Face ao trecho surgem e então questionamentos como, será que de fato, os trabalhadores vinculados a aplicativos, sites e afins, são mesmo microempreendedores de suas próprias carreiras? Será que é realmente um labor moderno e autônomo ou na verdade é uma forma disfarçada de emprego em condições precárias?

Para compreender as questões cabe sinalizar que no Brasil já houve judicialização da controvérsia. E discutida a questão do vínculo de emprego, tanto decisões favoráveis ao reconhecimento e contrárias já foram proferidas.

Destaca-se a primeira decisão sobre o assunto, proferida pelo juízo da Terceira Região, que não reconheceu a existência de vínculo empregatício. O Juiz Felipe de Souza Sickert, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sua sentença no processo 0011863-62.2016.5.03.0137 entendeu não haver configuração de emprego, vez que não se encontra o requisito da subordinação na relação entre o motorista que ajuizou a reclamação e a Uber. Merece atenção o trecho em que o Magistrado expõe que a mera existência de obrigações contratuais não caracteriza subordinação:

Segundo se infere dos arts. 2º e 3º da CLT, os pressupostos para a caracterização da relação de emprego são a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços. Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego.

No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício.

De fato, a subordinação jurídica consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311). Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. **Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, caput, da CLT.**

Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam

ordens, nem lhe dirigiam determinações. (grifou-se)

Atente-se agora para outra decisão, proferida nos autos do processo 0011359-34.2016.5.03.0112, também originário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, na qual o juízo, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, entendeu pela existência de relação de emprego, vez que as novas modalidades tecnológicas e arranjos sociais permitem compreender que a relação firmada entre o motorista, autor da ação, e a Reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda, se enquadra em um vínculo de empregado e empregador. Senão veja-se trecho da sentença:

Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho. A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Em outro trecho da mesma sentença, o Magistrado, Dr. Márcio Toledo Gonçalves, cuidou em examinar os requisitos legais para o reconhecimento do vínculo empregatício, e para destaca-se o momento em que é feita a análise da existência da subordinação:

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a

subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

Pelos trechos citados, tem-se que a discussão é tão controversa no âmbito judicial quanto fora dele. Mas em ambos os casos observa-se o poder com que as novas tecnologias têm alterado as relações de trabalho. Veja-se que até mesmo a análise dos requisitos legais começa a sofrer alterações. Os novos modelos econômico, social e trabalhista já não suportam mais a velha forma como se examina o mundo.

É possível inferir que mesmo que ainda não pacificada a questão da uberização já se mostra capaz de movimentar o âmbito jurídico. Isso prova que a Quarta Revolução Industrial gera consequências muito além das que nitidamente se percebe.

Imperioso ainda se discutir que, apesar de comumente ser ligada a profissões como motoristas de aplicativo, entregadores, e prestadores de serviços de reparos, a uberização alcança atividades domésticas, docentes e até de profissionais da saúde, vez que, genericamente, a uberização se caracteriza como uma condição de trabalho autônomo mediada por uma empresa de tecnologia.

Como visto, a contradição passa a existir quando a relação entre o prestador de serviço e a empresa facilitadora configura uma situação muito mais próxima à relação de emprego que a de trabalho autônomo. É nesse momento que a modernidade pode se transfigurar em pura precarização do trabalho e o trabalhador, mesmo atuando em situação análoga ao empregado, não tem garantidos os direitos que lhe são previstos.

Perceba-se que nesses modelos de trabalho a empresa não contrata o colaborador como seu empregado, mas ao mesmo tempo dita as taxas de serviço, lucra com a mão de obra do indivíduo, cria diretrizes para manutenção dos mesmos na plataforma. Tudo isso pode ser compreendido como meios de caracterização da relação entre colaborador e empresas como uma relação de empregado e empregador.

O Ministério Público do Trabalho da 1ª Região instaurou em 2016 o Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6. Nele ex-colaboradores da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., deram depoimentos e compartilharam informações que corroboram com o entendimento de que a empresa, apesar de se declarar como mera intermediadora, atua de maneira ativa na sua relação com os trabalhadores.

Nos seus depoimentos os indivíduos narram que eram realizadas espécies de seleções para ingresso no aplicativo, treinamentos com os motoristas colaboradores, eram

indicadas rotas e horários para manter-se *logado* no aplicativo e havia diretrizes de comportamento para manutenção no quadro de colaboradores.

Estas ações, somadas ao fato de que a empresa lucra com o serviço do trabalhador, caracterizam o que Ricardo Antunes chama de “assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulado” (2020, p. 37). Assalariamento, pois o trabalhador recebe pelo serviço que presta seguindo as orientações da empresa. E trabalho desregulado, já que essa nova modalidade não está albergada pela legislação vigente.

Retome-se ao conceito de trabalho decente criado pela OIT e note-se que o contexto vivido hoje por muitos trabalhadores uberizados não condiz com “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, como previsto na Agenda Nacional do Trabalho Decente, de 2006.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 397) bem leciona em sua obra:

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.

Tendo vista o trecho em destaque, o correto seria categoricamente afirmar, que os trabalhadores por aplicativos e plataformas semelhantes, são autônomos. Entretanto, como bem ressaltado no artigo “Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores” (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI E CRUZ, 2018), “a empresa realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que esse encontro aconteça”. Ou seja, sua atuação mais se assemelha a de um empregador do que simplesmente de um facilitador de contato entre cliente e prestador de serviço.

É possível ter ciência de que as novas tecnologias alteram o modo de organização do trabalho. E que nem toda modernização é sinônimo de benefício, uma vez que toda a modernidade hoje vivida também vem acarretando o aumento os desafios para consolidação do trabalho decente.

Para além do surgimento de novas máquinas e métodos, a Quarta Revolução Industrial, criou a economia e o trabalho sob demanda. A “nuvem humana”, como diz Klaus Schwab (2016, p. 60), está cada vez mais consolidada e a tendência é de que em um futuro nem tão longínquo mais alterações nos modelos de trabalho de apareçam.

É preciso que a sociedade e o Direito mantenham-se atentos para que não haja completo abandono de uma categoria tão importante quanto a dos trabalhadores. A dinamicidade é característica intrínseca do ser humano e de tudo o que ele cria, e assim também deve ser a ciência justrabalhista.

4 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E O FUTURO DOS TRABALHADORES.

4.1 TRABALHO AUTÔNOMO, PARASSUBORDINAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA.

Nos capítulos anteriores versou-se sobre as Revoluções Industriais e como elas modificaram o mundo, dando especial destaque para as alterações sofridas pela organização do trabalho. Discutiu-se ainda mais detalhadamente acerca da Quarta Revolução Industrial e como seus efeitos causam impacto nas relações de trabalhos.

A exposição sobre os conceitos de Economia Compartilhada, uberização foram de suma importância para o estudo aqui desenvolvido, tendo em vista que o objeto em análise conecta diretamente com os assuntos. No tópico antecedente viu-se como os impactos dos novos modelos de trabalho, principalmente a uberização, cresceram de tal maneira que a judicialização da matéria já é uma realidade há alguns anos.

Nas decisões analisadas é forte a presença da discussão acerca dos requisitos legais que se utiliza para a caracterização de uma relação de emprego. Isso porque a grande controvérsia, como visto previamente, reside em saber se o trabalhador uberizado, aquele que presta serviços através de filiação em aplicativos, sites eletrônicos e meios semelhantes, é um trabalhador autônomo ou uma nova forma de empregado do século XXI.

Sem dúvidas, a presença dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas é intrínseca ao que conhecemos como uma relação de emprego. No entanto, a modernidade apresenta diferentes situações que põe em nova perspectiva as antigas certezas sobre o âmbito trabalhista.

Para dar início a essa nova fase da discussão aqui travada, observe-se o que diz o Ministro Maurício Godinho Delgado (2019, p.397):

Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem *subordinação* do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, *a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar*. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; *na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho*.

Ora, resta claro que o trabalhador autônomo encontra liberdade em suas atividades enquanto o empregado responde às ordens do seu empregador. Sob esta perspectiva, aquele indivíduo que se filia a um aplicativo para encontrar clientes e prestar seus serviços, é facilmente caracterizado como um trabalhador autônomo.

Entretanto, observe-se o trecho retirado do Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, que tramita sob a jurisdição da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.

[...] sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place: que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: as 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou as 18h na barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim com desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada "tarifa dinâmica"; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de x% maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmente não será, que pode já ser a padrão como pode ser y% maior que a padrão, sendo y menor que x; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que, por exemplo, esse sistema foi desligado no dia da manifestação dos taxistas para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio; que no dia do protesto dos taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motorista na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão; que foram realizadas várias promoções desse tipo, com variações dos requisitos e no valor do bonus; que incentivo era por meio de promoções de vários tipos, em datas em que se precisava de mais gente rodando e todas envolvendo o pagamento de bonus; que, diariamente, eram encaminhadas mensagens de SMS, Email, com incentivo para ficar online, para ir a determinadas áreas que valeriam a pena; [...]

No trecho acima, é possível observar como a empresa em questão, mesmo não configurando como empregadora, estabelece diretrizes de trabalho e incentivos aos seus “parceiros”. Esse tipo de atitude vai de encontro ao que a própria companhia alega sobre suas atividades. Outra situação que ilustra a incoerência nas atitudes das empresas de tecnologia pode ser percebida na imagem abaixo, retirada do aplicativo de entrega iFood, o qual informa aos seus usuários as medidas tomadas em tempos de pandemia da Covid-19:



#NOSSAENTREGA SAIBA O QUE FAZEMOS PARA OS PARCEIROS ENTREGADORES

Como estamos nos dedicando para OS entregadores parceiros?

- ✓ EPI: álcool gel e máscara para **todos**.
- ✓ Gorjetas são repassadas **integralmente**, sem qualquer desconto.
- ✓ **Seguros de vida** e acidentes pessoais 100% gratuitos.
- ✓ Plano **gratuito** de descontos e benefícios em **saúde Avus**.
- ✓ Curso de capacitação profissional com certificado do SESI, **100% gratuito**.
- ✓ **Ganho médio** dos entregadores que utilizaram a plataforma em 2020, até agora:
 - Hora trabalhada: entre R\$ 20 e R\$22
 - Hora disponível: entre R\$8 e R\$10
- ✓ **Amparo financeiro** para entregadores do grupo de risco ou com sintomas de Covid-19 até dezembro de 2020.
- ✓ Valor mínimo de **R\$ 5 por rota**.



Saiba mais sobre como funciona a relação do iFood com os parceiros em: ifood.com.br/abrindoacozinha

Fonte: iFood.

Perceba-se que a empresa entregou aos seus “parceiros” Equipamentos de Proteção Individual (EPI), curso de capacitação e amparo financeiro. Por qual motivo uma empresa de tecnologia, como se autodenominam, criada com o propósito da simples conexão

em cliente e prestador de serviços, poderia atuar tão direta e incisivamente na sua relação com seu colaborador?

Essa é a pergunta que permeia o imaginário da sociedade atual, e que desencadeia uma série de novas teses e eventos com os mais diversos argumentos. Nesse sentido, apresenta-se o que estudiosos tem chamado de parassubordinação e subordinação algorítmica.

O primeiro termo, criado em meados de 1970, surgiu na Europa Ocidental e visualizava um modelo intermediário entre o trabalho subordinado – o emprego – e o trabalho autônomo. Essa corrente entendia pela aplicação da norma de maneira restrita e menos severa do que nos moldes clássicos do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Já a subordinação algorítmica, mais um fruto da Quarta Revolução Industrial e do avanço tecnológico exponencial na última década, consiste em uma modalidade nova e ainda controversa de se perceber a organização do trabalho. Ludmila Abílio (2019), em seu artigo “Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”, expõe:

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.

[...] 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.

Nota-se pelas palavras da autora que o mundo digital trouxe outras formas de se perceber e conceituar importantes fenômenos trabalhistas. O gerenciamento algorítmico, ou subordinação algorítmica, demonstram como pode ser tênue a linha que divide o trabalho uberizado do emprego como conhecemos.

Se por um lado vê-se a liberdade que possui o trabalhador de filiar-se e seguir as diretrizes do sistema escolhido, por outro se percebe que a livre iniciativa, por assim dizer, se esvai à medida que as condições sociais e econômicas se alteram. Como já tratado, o crescimento do trabalho autônomo via aplicativo anda lado a lado com a onda de desemprego.

Aquele que precisa trabalhar muitas vezes não percebe que se submete a situações em que seus direitos e garantias lhe são tolhidos enquanto as grandes corporações lucram com a mão de obra de seus “parceiros” sob um disfarce albergado pela nova ordem digital.

Diante disso, nota-se que ocorre uma mudança significativa no âmbito jurtrabalhista. O Direito do Trabalho e suas normas já não se enquadram aos novos modelos de trabalho como há dez anos.

4.1.2 Desregulamentação e flexibilização do trabalho.

O grande desafio hoje é encontrar a melhor maneira de cumprir o objetivo do Direito Trabalhista e continuar amparando a classe trabalhadora. Nesse sentido, alterações, criações análises normativas se fazem necessárias. E ainda, entra em debate uma notável questão, qual seja, reflexão sobre flexibilização e desregulamentação.

No Brasil, a temática da flexibilização entrou em voga nos últimos anos por especial influencia da Reforma Trabalhista. Mas, antes de adentrar essa temática, faz-se mister compreender o que se entende como desregulamentação e flexibilização e as diferenças entre os dois institutos. Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 74):

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.

Veja que o autor deixa claro que a total falta de normatividade regendo uma relação de trabalho é o que se considera uma desregulamentação. Ou seja, enquanto o Direito não atuar de maneira ativa sobre algum evento, ou ainda, enquanto não houver apreciação da matéria entende-se que há uma desregulamentação trabalhista.

A respeito da flexibilização, majoritariamente, entende-se como a atenuação da imperatividade das normas do Direito do Trabalho, seja por norma estatal ou negociação coletiva (DELGADO, 2019). E, por isso, diferencia-se da desregulamentação.

Ainda, deve-se atentar ao que leciona Vólia Bomfim (2017, p. 32) quando diz que a flexibilização implica em manter a intervenção estatal nas relações de origem trabalhista, permitindo a manutenção das empresas e dos postos de trabalho sem deixar de garantir o mínimo existencial. Ou seja, atenuar normas sem atenuar a dignidade do trabalhador. Benfatti e Dantas (2017, p. 82) assim dispõem:

Na contemporaneidade, é bastante comum acharmos exemplos que confirmam essa constatação de intensificação e precarização do trabalho. Procura-se sempre um trabalhador com habilidades flexíveis, mesmo que não seja o que ele gostaria de fazer. É importante frisar que a flexibilidade, atualmente, abrange uma sequência de

determinações de compra da força de trabalho, pois, nesse caráter, percebe-se que surge a flexibilização dos salários, que variam de acordo com a produção, as horas de trabalho, a função que ocupa na empresa, os contratos de trabalho, entre outros fatores.

Para melhor entendimento, é cabível a lembrança de que com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, a temática da flexibilização ganhou destaque, pois os artigos 611-A e 611-B trouxeram em seu texto quais direitos dos trabalhadores poderiam ou não sofrer flexibilização.

Jornada de trabalho, intervalos, participação nos lucros e outros direitos são legalmente passíveis de negociação, conforme dispõe o art. 611-A da CLT.

Do outro lado da moeda, o art. 611-B, lista os direitos que não podem ser suprimidos ou sequer reduzidos. Tais direitos, não por acaso, são os mesmo garantidos constitucionalmente aos trabalhadores e que asseguram a dignidade do indivíduo e a manutenção do ideal de trabalho decente.

Nota-se que os assuntos acima em muito se relacionam ao objeto de estudo aqui tratado, vez que a condição do trabalhador discutida ao longo do trabalho ainda se encontra no limbo jurídico, já que as controvérsias sobre o tema ainda persistem. Ora, além de ser preciso compreender a questão acerca da modalidade do trabalho exercido pelo profissional uberizado - se autônomo ou subordinado – ainda se fará necessário indagar se a situação se enquadra em um episódio de completa falta de normatividade ou se na verdade se estaria diante de uma flexibilização dos direitos daquele trabalhador.

É bem verdade que o entregador, a diarista ou qualquer outro profissional uberizado, não está no mesmo patamar que aquele que empregado que possui carteira de trabalho assinada e que se reconhece facilmente a quem será cobrado o cumprimento das obrigações do seu contrato.

Encontrando-se em condição de precarização do seu labor, o empregado consegue dirigir-se a Justiça do Trabalho e cobrar de pessoa certa que seus direitos sejam garantidos. Já aquele que se vê filiado a um sistema cuja empresa, mesmo operando de maneira análoga a uma empregadora, não se responsabiliza pelos seus atos, ainda que ajuíze ação na Justiça, passará pela incerteza do reconhecimento do seu trabalho.

Na visão de Ricardo Antunes (2020, p.36), os capitais informáticos e financeirizados, utilizam-se de uma engenhosa maneira de escravidão digital para valer-se da flexibilização total do mercado de trabalho. Em outras palavras, os grandes nomes do momento se aproveitam da situação ainda atípica para manter o crescimento do mercado em detrimento da condição de trabalho do homem. O sociólogo ainda diz em sua obra:

[...] de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.

4.1.3 Futuro do trabalho: modernidade ou precariedade?

Para enriquecimento da discussão, destaca-se o fato mais marcante do ano de 2020, a pandemia da Covid-19. A doença causada pelo vírus SARS-CoV-19, que teve origem na China e rapidamente se espalhou por todo o globo, e em dezembro de 2020 o Brasil contabiliza mais de 180.000 mortes, segundo dados do Ministério da Saúde (2020).

Além do trágico efeito sobre a saúde pública, a pandemia causou impactos significativos nas esferas econômica, política e social. Com severas regras de distanciamento social, fechamento de fronteiras e proibição de atividades o mundo todo presenciou a parada forçada do trabalho e da economia.

Empresas fechando as portas e demitindo seus empregados, fizeram com que o número de trabalhadores filiados à nuvem crescesse de maneira exponencial em poucos meses. O trabalho precário é melhor que trabalho nenhum, principalmente em tempos de crise. E assim, a onda da uberização ganhou mais força e os problemas já descritos se tornaram mais recorrentes. Em relatório⁵ datado de março de 2020 a OIT já estimava que os números de desemprego e subempregos aumentassem muito mais que o previsto para o ano em decorrência da pandemia.

Ainda, a Organização, que prega a disseminação do trabalho decente, no mesmo relatório alertou para o aumento da proteção dos trabalhadores. Em parte, infelizmente, não foi o que se viu acontecer. À medida que mais e mais trabalhadores aderiam ao modelo da *Gig Economy*, mais se percebeu as más condições de trabalho que esses indivíduos se encontravam. Além da jornada excessiva, da falta de amparo e da baixa remuneração os homens e mulheres encontram-se expostos ao vírus letal que assola o globo.

Essa parcela da população viu-se então dividida entre seguir as recomendações de isolamento, e manter-se em casa para assegurar a saúde, ou sair e garantir a renda do mês. Sobre o assunto, Dutra e Coutinho (2020), expõem:

Como já mencionado, na onda do incentivo à flexibilidade, típica do neoliberalismo, os trabalhadores por aplicativos são considerados autônomos. Mais do que uma

⁵ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

suposta liberdade para prestação da sua atividade, essa caracterização implica que esses profissionais não estão protegidos por nenhum direito trabalhista, nem mesmo os direitos fundamentais, previstos na Constituição. Dessa forma, os entregadores por aplicativo, que estão realizando uma atividade vital, trabalham durante longas jornadas, recebendo, por entrega, um valor determinado pela plataforma – valor este que está descolado do salário mínimo. Enquanto parte do trabalho informal, os entregadores não têm acesso à Previdência Social, a menos que façam o recolhimento diretamente, mediante subtração do seu parco rendimento (o que é improvável), fato que se torna muito preocupante em momentos de crise de saúde pública. Sem poder receber o auxílio-doença, esses profissionais não têm a opção de ficar sem trabalhar.

Com a pandemia da Covid-19 fez-se mais urgente que o mundo observe a situação da uberização. As novas tecnologias por si só já geram um impacto no mundo, aliadas aos últimos acontecimentos o âmbito jurídico já não pode mais quedar-se inerte ou em lenta progressão. Em sua obra “Da máquina a nuvem” (2019, p. 17), Ana Carolina Leme aponta a respeito da chegada de inovações científicas:

Em determinado momento, porém, essas novidades passam a interferir na vida em sociedade, provocam conflitos de interesses entre as pessoas e geram novos vínculos que precisam ser resolvidos ou os efeitos que produzem exigem regulação, a fim de que possa ser restabelecida a harmonia na convivência social.

O Direito, então, entra em cena e, ao fazê-lo, nem sempre comemora com o mesmo entusiasmo ou aprova o que vem sendo aplaudido pelas áreas da tecnologia e da economia, pois riqueza produzida e conquistas tecnológicas, necessariamente, não são sinônimos de preservação da dignidade humana, respeito aos direitos fundamentais ou encontram guarida no arcabouço normativo. Nesse contexto, incumbe inicialmente à doutrina estudar cuidadosamente o “novo”, não com a intenção de impedir que ocorra o desenvolvimento científico e tecnológico, mas analisar e compreender as consequências que acarreta, pois nada que interfira na convivência social pode ficar alheio ao olhar do investigador atento.

Com base no disposto pela autora, e por todo o discutido aqui, é possível perceber que o futuro do Direito do Trabalho deverá versar sobre imprescindivelmente sobre a temática da uberização.

Tom Slee (2017, p. 41) menciona que a cultura da internet também acredita que a própria rede é a chave para se construir um mundo melhor. Nesse liame, infere-se que a internet – mais precisamente seus usuários – não conterà esforços para manter o mundo carregado de inovações e mudanças. Da mesma maneira, o Direito do Trabalho também deve-se manter atualizado e garantindo a dignidade dos trabalhadores. Delgado (2019) leciona:

Todo Direito, como instrumento de regulação de instituições e relações humanas, atende a fins preestabelecidos em determinado contexto histórico.

Sendo as regras e diplomas jurídicos resultado de processos políticos bem-sucedidos em determinado quadro sociopolítico, sempre tenderão a corresponder a um estuário cultural tido como importante ou até hegemônico no desenrolar de seu processo criador. Todo Direito é, por isso, teleológico, finalístico, na proporção em que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes.

O Direito do Trabalho não escapa a essa configuração a que se submete todo fenômeno jurídico. Na verdade, o ramo juslaboral destaca-se exatamente por levar a certo clímax esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do Direito. De fato, o ramo justrabalhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor — e a conseqüente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado — consiste *na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica*. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.

Ora, se é intrínseco ao Direito do Trabalho que haja sempre a conexão entre o social e o jurídico, resta claro que a situação da uberização deve ser matéria de análise e regulamentação. Mais uma vez ressalta-se o que dizem Dutra e Coutinho (2020) em seu artigo “Aceleração Social, Uberização E Pandemia: Quem Precisa Do Direito Do Trabalho?”:

Neste contexto que se revela as potencialidades do Direito do Trabalho, enquanto um ramo jurídico progressista, que se volta contra as desigualdades sociais a partir da melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores. O Direito do Trabalho, então, pode e deve estar em constante mudança, para acompanhar transformações sociais e atualizar os seus conceitos, sempre para ampliar o seu padrão protetivo. Nessa permanente alteração, deve-se ter consciência daquilo que não pode ser alterado, que seria o próprio princípio protetivo do Direito do Trabalho, pois esta é a sua persistente razão de ser. Assim, fica evidente que o Direito do Trabalho não está ultrapassado. Isso somente aconteceria se esse ramo jurídico esquecesse o porquê da sua existência e tolerasse, sem qualquer regramento, formas de exploração do trabalho precarizantes, como a uberização.

O futuro se constrói com ações presentes. Assim, o futuro de toda uma categoria depende do que se faz agora e do que se projeta para amanhã. Discutir se o contexto atual é um modelo moderno e seguro de trabalho ou se na verdade essa inovação é mais uma maneira de precarização de mão de obra se faz imprescindível para que se possa planejar o futuro.

Era inevitável parar um fenômeno tão forte quanto a uberização. É inevitável que nos próximos anos novas tecnologias ainda mais complexas que as de hoje alterem o contexto social e trabalhista. Mas não é impossível manter a dinamicidade do Direito e garantir que os trabalhadores possam exercer suas atividades de maneira decente e respeitando sua dignidade humana.

A modernização por si só não é sinônimo de malefício, mas a falta de atenção às ações humanas e a perpetuação do conceito de ciência pela ciência em detrimento do olhar humano acarretam conseqüências que podem ser complexas e danosas.

Espera-se que com o presente trabalho haja uma contribuição para que o dia de amanhã seja melhor do que hoje e que o Direito mantenha-se como objeto transformador garantindo que os novos tempos sejam prósperos e igualitários.

5 CONCLUSÃO

As novas tecnologias e o mundo trabalho estão intrinsecamente conectados. Desde as primeiras revoluções industriais, e até mesmo antes desse período, o homem cria novas ferramentas e métodos que acabam por alterar não somente as atividades laborais, mas também as relações interpessoais.

Nesse sentido, o presente trabalho cuidou em fazer uma breve análise histórica de como as revoluções industriais influenciaram as relações trabalhistas. Deu-se maior ênfase a Quarta Revolução Industrial – período atual – vez que o objeto de estudo se desenvolve no mencionado recorte temporal.

Como foi possível perceber na discussão travada ao longo do trabalho, as inovações tecnológicas em especial o avanço da internet e o aumento da rede virtual em muito modificaram o mundo trabalhista. Novas profissões, novas técnicas e novos desafios permeiam os dias atuais e fazem diversas dúvidas surgirem também. A discussão central da presente pesquisa baseia-se nesses fatos e utiliza-se das novas conjunturas sociais, econômicas e até políticas pra desenvolver o estudo.

Hoje em dia os trabalhadores vivem uma realidade completamente diferente daquela do século passado. Detacam-se as mudanças sofridas com o advento da internet e com o *boom* da Economia de Compartilhamento, que expandiu o alcance dos aplicativos e sites que oferecem prestação de serviços. Esse contexto fez surgir uma problemática inédita e complexa e que possui repercussão global. A questão da uberização do trabalho apesar de recente já causou impactos significativos na sociedade mundial.

Trabalhadores exercendo atividades exaustivas, propagação de empresas que exploram o trabalho autônomo e significativo crescimento das comunidades virtuais, são características dessa nova conjuntura. A uberização do trabalho traz à tona a preocupação com o futuro do trabalho e com os direitos dos indivíduos que se encontram em situações adversas de trabalho.

No presente trabalho discutiu-se se os novos tempos trazem uma modernização ou uma precarização do trabalho do homem. Viu-se que na última década novas tecnologias surgiram com muito mais frequência e força, transformando significativamente a sociedade em um curto espaço de tempo. Dessa transformação, conceitos que antes eram consolidados, em especial no âmbito do Direito do Trabalho, se mostraram não condizentes com nova realidade e que é preciso manter a dinamicidade e a atualização dos estudos para garantir os direitos dos trabalhadores a melhor aplicação das normas.

Conclui-se, então, que o mundo atual, moderno e repleto de novidades, é palco de uma revolução nunca vista antes e de situações que merecem atenção especial. Ainda, compreende-se que a uberização do trabalho é uma problemática que deve ser acompanhada de perto e que as categorias afetadas por esse fenômeno, apesar de experimentar diversas benesses trazidas pelas inovações tecnológicas, também sofrem com a precarização da sua mão de obra e sentem todos os efeitos negativos dessa situação.

Espera-se que com a presente pesquisa contribua com os demais estudos na área e com a construção de um futuro melhor. Confia-se que o Direito é ferramenta de transformação social e que ele continue garantindo um amanhã mais próspero e justo.

6 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 07 de junho de 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad, Valparaíso, v. 18, nº 3, p. 1-11, 15 nov. 2019. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1674/1079>. Acesso em: 19 dez. 2020.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A INTERMEDIÇÃO DO TRABALHO HUMANO POR MEIO DE TECNOLOGIAS ALGORÍTMICAS E A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. 2019. 243 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BENFATTI, Xênia Diógenes; DANTAS, Luana Maria Rodrigues. **A intensificação e precarização do trabalho: um estudo bibliográfico sobre seu sentido na contemporaneidade**. Fortaleza. Revista Humanidades. v. 32, n. 1, p. 82-93, jan./jun. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 dez. 2020.

BRASIL. 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Ação trabalhista - Rito sumaríssimo. **Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137**. Reclamante: ARTUR SOARES NETO. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V. Juiz: Filipe de Souza Sickert. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em 19 dez. 2020.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Reclamação trabalhista. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Reclamante: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA. Reclamada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em 19 dez. 2020

CANTOR, Renán Veja. A expropriação do tempo no capitalismo atual. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 45-61.

CASAGRANDE, Cássio. **O direito do trabalho dos Flintstones aos Jetsons e o caso "Amazon"**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 86, p. 143-151, mar. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016, Vol. 1.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. ACELERAÇÃO SOCIAL, UBERIZAÇÃO E PANDEMIA: QUEM PRECISA DO DIREITO DO TRABALHO? **Revista Direito.Unb**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/issue/view/2119>. Acesso em: 19 dez. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicador de Desemprego**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em 19 dez. 2020.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; DOS SANTOS, Anselmo Luis. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da Máquina à Nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da uber**. São Paulo: Ltr, 2019.

MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. 11. ed. São Paulo: Cultrix, 2006. Tradução de Décio Pignatari.

MS – Ministério da Saúde. **Painel Corona Vírus**. 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 19 dez. 2020.

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em 19 dez. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses**. ed. 1. 18 mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Acesso em 19 dez. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SABINO, André Monici. O TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS. **100 Anos da Oit**: pensando o futuro do Direito do Trabalho, Campinas, v. 1, n. 1, p. 25-50, nov. 2019.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. **DISRUPÇÃO, ECONOMIA COMPARTILHADA E O FENÔMENO UBER**. Revista da Faculdade Mineira de Direito, Minas Gerais, v. 20, n. 39, p. 1-30, 24 abr. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 19 dez. 2020.

7 ANEXOS**ANEXO I – INQUÉRITO CIVIL 001417.2016.01.000/6.**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - Rio De Janeiro
Avenida Churchill nº 94, Castelo, RIO DE JANEIRO/RJ, CEP 20020-050 - Fone (21)3212-2000

Procedimento: 001417.2016.01.000/6

INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

DESPACHO

Retiro o sigilo do procedimento, neste ato, por não perdurarem os motivos que ensejaram o decreto de sigilo, qual seja: preservar os dados do denunciante, já que não foi possível notificá-lo ou ouvi-lo, estando os dados incorretos, o que indica que a denúncia foi anônima, sem prejuízo, no entanto, da manutenção de sigilo de documentos considerados estratégicos para o prosseguimento da investigação.

Ademais, considerando a designação de audiência pública nesses autos, não se justifica manter o procedimento, em si, em sigilo.

Há dois pedidos de vista em aberto.

Defiro o pedido de vista Doc nº 336710.2016 feito pela empresa, por seu advogado, regularmente constituído nos autos. Prazo: 30 dias. Dê-se ciência ao peticionante.

Indefiro o pedido de vista de Doc nº 351043.2016, pois não veio acompanhado de justificativa e a advogada peticionante não consta na procuração anexada ao Doc nº 299342.2016. Na hipótese de renovação do pedido de vista pela interessada, solicito justificar e demonstrar o interesse. Dê-se ciência à peticionante, por email.

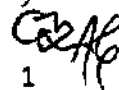
Conclusão para audiência pública.

Rio De Janeiro, 10 de novembro de 2016

Carina Rodrigues Bicalho
PROCURADORA DO TRABALHO

TERMO DE DEPOIMENTO

Ao(s) 25 dias do mês de outubro do ano de 2016, às 14h30min hora(s) e min minuto(s), na Sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença da Exma. Procuradora do Trabalho, Dra. Fernanda Barbosa Diniz, neste ato substituída pela Dra. Carina Rodrigues Bicalho, designada para presidir o(a) Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 - 45º Ofício Geral da PRT-1ª Região/RJ (10), instaurado em face de INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. , compareceu o Sr. Augusto César Duarte da Silva, CPF 120.957.677-56, residente na Rua Visconde de Santa Isabel, nº 147, apto 102, Vila Isabel, Rio de Janeiro, na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 9 de março de 2015 a 29 de julho de 2016; que exercia o cargo de gerente de operações e logística; que é graduado em engenharia de produção pela UFRJ; que a empresa UBER se organiza da seguinte forma: **gerente geral** na cidade, o qual se reporta para a estrutura externa da UBER, mas desenvolve as atividades empresariais na cidade com autonomia de gestão; que para o gerente geral reportam duas equipes principais: 1. Equipe de operação, responsável pelo crescimento e pela base de motoristas; 2. Equipe de Marketing, responsável pela geração de demanda na cidade, via parcerias com festas ou eventos com empresas, contas de empresas, resolução de problemas com passageiros e atividades afins; que a equipe de operação cuida de garantir o atendimento da demanda e se relaciona principalmente com os motoristas; que a equipe de marketing cuida dos clientes; que de março a maio de 2015 o cargo de gerente geral, estava em aberto e estava ocupado por um empregado da Uber, Sr. Tomás Campos, responsável pelo lançamento de cidades, o qual olhava, ao mesmo tempo, para Brasília e Rio de Janeiro; que a partir de maio o cargo passou a ser ocupado pelo Filippo, que saiu em março de 2016; que na equipe de operações eram o depoente e o Solamon Estin, seu par, ou seja, que realizavam as mesmas atividades simultaneamente – gerente de operações-, reportando-se ao Filippo; que as funções principais dos gerentes e da equipe de operações, de forma geral eram: a)



trazer novos motoristas para a base; b) determinar quais seriam os incentivos oferecidos tanto para aquisição de novos motoristas quanto para manutenção de motoristas ativos, o que era especialmente importante em época de alta demanda; c) envio de informações aos motoristas, por e-mail, relativos a diversos aspectos de relacionamento da UBER, desde mudanças no ciclo de pagamento, informações sobre o aplicativo e sobre a forma de conduta do motorista; d) controle de qualidade da base de motoristas - atendimento pessoal ou por e-mail aos motoristas, desligamentos, bloqueios, etc; e) configuração dos sistemas internos da UBER para o “despacho” – que é o motorista receber o pedido do cliente; f) precificação dos produtos oferecidos pela UBER; **sobre a aquisição de motoristas:** a aquisição consistia em observar e otimizar os canais de inscrição do motorista, ou seja, se entrou pela página da UBER, se viu anúncio no Google ou no Facebook, analisar os processos e os documentos que o motorista tinha que fornecer para se tornar um “parceiro” da Uber de forma a tornar esse processo o mais rápido possível, ou seja, otimizar esse processo e determinar o valor do incentivo de indicação, que era um incentivo para a inscrição de novos motoristas (que tanto o motorista quanto o indicado ganhariam um “bônus”) e outros incentivos para acelerar esse “funil”, ou seja, para o motorista entrar na base; que o primeiro passo do processo de ativação consistia em o motorista se inscrever junto à UBER no site, e depois, encaminhar os documentos: inicialmente, eram CNH com observação de que exerce atividade remunerada, atestado de antecedentes criminais de Secretaria Estadual de Segurança e da Polícia Federal, certificado de registro e licenciamento de veículo, seguro de acidentes pessoais de passageiros de R\$ 50.000,00 por passageiro, seguro do veículo, 3 fotos do veículo – foto da placa, exterior e interior do veículo; que logo que entrou, foi abolido o requisito da foto, porque era facilmente burlada; que a partir de sugestão surgida em reunião dos gerentes de operações das cidades e com decisão tomada pelos gerentes gerais das cidades, esses documentos foram sendo reduzidos ao longo do tempo; que, no estágio atual, exige-se: CNH, atestado de antecedentes estadual, CRLV; que o seguro de acidentes pessoais foi excluído das exigências em função da Uber ter contratado um seguro de

acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; que após essa palestra, o gerente de operações checava os documentos das pessoas e ativava os que estavam com a documentação ok; que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos – que era praticamente a reprodução da palestra; que essa substituição da palestra pelo vídeo se motivou em razão do aumento da escala de interessados; que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade; que o teste psicológico consistia na aplicação por parte uma empresa especializada mexicana de um método chamado Midot, que avaliava a probabilidade de um motorista efetuar consumo abusivo de substâncias, assédio sexual, tendência a roubo e agressividade como um todo; que foi contra a retirada do teste, mas a decisão coube aos gerentes gerais das cidades, mais especificamente ao gerente geral do Brasil, Guilherme Telles; que a retirada do teste foi justificada pela necessidade de um crescimento rápido, devido à informação de que outra empresa estaria captando recursos para entrada no Brasil; que outro motivo dado foi que problemas como esses iriam ocorrer de qualquer forma na escala que a Uber pretendia atuar e que os testes não garantiriam que esses problemas não aconteceriam; que o teste psicológico deve voltar, estando em desenvolvimento pela própria Uber; que o fluxo ficou apenas em inscrição – apresentação de documentos – checagem de documentos e antecedentes – ativação; que eram proibidos de informar ao motorista o motivo de não ter sido ativado, em especial, se a razão fosse antecedentes criminais; que toda orientação quanto à utilização das nomenclaturas, como uso da palavra parceiro, era uma orientação do jurídico; que

também a orientação para não informar o motivo da não efetivação também estava relacionada ao receio de processos trabalhistas por discriminação; que cerca de 5% das pessoas não eram aprovadas; que o receio era de sofrer ações por discriminação, pois eram cortados pretendentes com inquéritos policiais ou ações em andamento, ou seja, que ainda não tinham sentenças penais condenatórias transitadas em julgado; **sobre incentivos:** que a Uber oferecia incentivos para ativação de novos motoristas e para a base existente; que os incentivos para ativação eram principalmente incentivo para indicação no qual era oferecido um valor em dinheiro para o motorista que indicasse um amigo(a) da sua rede; que sendo essa pessoa ativada, o motorista ganhava um “bônus” em dinheiro e algumas vezes a pessoa indicada também recebia o “bônus”; que outro incentivo de ativação era específico para etapas do processo de ativação com vista a acelerar, por exemplo, “ganhe um valor em dinheiro para encaminhar os documentos até a data prefixada”; ou seja, “*receba R\$ 100,00, para subir os documentos até a data x*” e “*receba R\$ 1.000,00 para completar 20 viagens até uma data determinada*”; que foram orientados a condicionar os incentivos a um número mínimo de viagens para evitar que o motorista se ativasse e não concluísse um número mínimo de viagens e, assim, o investimento de premiação para a ativação teria sido perdido; que os incentivos para motoristas ativos se dividem em: a) para eventos específicos: que a UBER sabia que o Rock in Rio traria um aumento de demanda e, assim, a UBER oferecia um determinado valor em dinheiro para que o motorista completasse um número mínimo de viagens ou ficasse *online* durante um determinado bloco de horários; que eram estabelecidos requisitos mínimos que envolviam, entre outros: taxa de aceitação de pedidos mínima, em torno de 80 a 85%; taxa mínima de viagens completadas, avaliação mínima (4,7 estrelas de média), quantidade de viagens completadas em determinada região e não praticar qualquer fraude para preencher os requisitos; que logicamente que o julgamento de fraude é unilateral; que antes de lançar qualquer campanha de incentivo, essa era aprovada pelo gerente geral e passava pelo aval do departamento jurídico; que como exemplo de incentivo, lembra daquele realizado no dia da manifestação dos taxistas no dia 1º de abril de 2016; que o

incentivo consistia em garantir mais 50% em todas as viagens dentro das condições de completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h no dia 01 de abril, taxa de aceitação de 80% e qualquer tentativa de fraude invalidaria o incentivo; que esse incentivo foi aprovado pelo gerente geral da cidade; que outro exemplo foi durante as olimpíadas: a Uber garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$ 20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxa de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por horas, que acha que era de 1,2 viagem por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença; que durante o Carnaval também houve incentivos; que o departamento jurídico não via com bons olhos esses incentivos, em razão do risco trabalhista do pagamento mínimo por hora, mas que o risco era assumido pelo gerente geral da cidade porque era visto, inclusive no exterior, como o melhor incentivo com relação ao retorno sobre o investimento; que os incentivos eram encaminhados por email, por SMS e alguns pelo aplicativo; que havia também funcionalidades no aplicativo para incentivar os motoristas a ficarem *online* por mais tempo; umas das funcionalidades incentivava a não ficar *off-line* indicando os potenciais ganhos, independente da jornada acumulada, ou seja, *“tem certeza de que vai ficar off line? Você pode ganhar mais tantos reais, se ficar online”*; que chegou a questionar se não deveriam limitar o quanto o motorista deveria dirigir por uma questão de segurança e teve como resposta: *“não podemos controlar a jornada porque isso seria um risco trabalhista”*; que outra função do aplicativo para ficar online, era um mapa mostrando o preço dinâmico mesmo com o motorista *off-line*, para incentivá-lo a ficar online; que era comum isso em momentos que o preço dinâmico era ativado – que entra em ação quando há um aumento da demanda em relação à oferta em determinado local; que há um preço padrão, que é multiplicado pelo preço dinâmico, quando aquele entra em vigência; que o preço dinâmico era ativado por um algoritmo; que os gerentes somente poderiam delimitar o valor máximo do preço de dinâmico e a

vigência na cidade; que era bem comum, contudo, quando o motorista chegava ao local, o preço dinâmico já não estar mais ativo; que também reclamavam que estavam no local indicado no mapa quando estava ativo o preço dinâmico e não recebiam o preço dinâmico, e que isso ocorre se a chamada foi iniciada antes do preço dinâmico estar ativado; **sobre a comunicação**; que no início, a comunicação era realizada pelos gerentes, ou seja, os e-mails dos motoristas e potenciais parceiros eram todos respondidos pelos gerentes de operações; que tinham uma meta de responder todos os e-mails em menos de 24 horas; que o atendimento pessoal também era realizado na sede da Uber pelos gerentes de operação; que a partir de julho de 2015 a responsabilidade passou a ser dividida com uma empresa terceirizada; que os terceirizados não conseguiam dar conta de todas as respostas, então os gerentes respondiam mesmo depois da contratação da empresa terceirizada; que a Uber encaminhava também aos motoristas e-mails comunicando novas formas de organização e pagamento; que em julho de 2015 foi criado um telefone de emergência para os motoristas, número de 40428237, que era no próprio celular do depoente; que foi criado por conta das agressões sofridas por motoristas da Uber praticadas por taxistas; que foi aprovado esse telefone pelo gerente geral da cidade após a reclamação dos motoristas; que já chegou a responder mais de cem motoristas em um só dia; que havia um centro de suporte ao parceiro, para atendimento pessoal; que começou em julho ou agosto de 2015 no hotel Mercure Mourisco, em Botafogo; que por volta de novembro de 2015 mudaram-se para a Rua São José, nº 40 no centro da cidade; que depois se mudaram para a Rua Uruguaiana, tomando um andar inteiro; que havia outros centros de atendimento pessoal, um em São Gonçalo, um em Madureira e um em Duque de Caxias; que o pessoal que trabalhava nesses centros na Uber era praticamente terceirizado e reportavam para a estrutura interna; que eram entre 30 a 50 pessoas para fazer o atendimento; que internamente se falava no sistema de “carrots” e “sticks”; que o sistema de pagamento de incentivos era “carrots”; **sobre o controle de qualidade**; que nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão “stick” para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em

garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que inicialmente ficava em 4,6, tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; que após isso o motorista comparecia a um centro de atendimento da Uber e recebia alerta de que não haveria um segundo ou terceiro bloqueio; que se a média se mantivesse baixa após uma série de viagens, seu acesso estaria definitivamente cortado; que como o motorista não tinha acesso aos “feedbacks” dos clientes, geralmente o motorista perguntava a razão das notas baixas e os gerentes falavam para o motorista tentar mudar a atitude; que em novembro de 2015 foi desenvolvido um sistema automatizado de controle de qualidade, no qual o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros que iriam gerar ações automáticas; que então passaram a controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas; que com o novo sistema a rejeição do motorista poderia ser automática e a liberação da conta por conta de suspensão poderia ser automática; que havia a suspensão quando ele ficava abaixo dos mínimos colocados pela Uber; que com menos de 80% de aceitação o motorista era suspenso; que a taxa de viagens completadas girava em torno disso também para ele ser suspenso; que a exclusão do sistema se dava após duas suspensões, podendo variar; que em alguns casos mais graves a eliminação poderia ser imediata, como em acusação de assédio sexual, que após investigação interna pelos gerentes, eles pudessem chegar a uma conclusão; que essa investigação consistia em ouvir o cliente e ouvir o motorista, e aí o gerente geral decidia, podendo ser ouvido o jurídico; que na época desse sistema, após rejeição pelo motorista de três pedidos de viagem, havia a suspensão automática por dez minutos; que o princípio seria que se ele estivesse online ele teria que atender; que se lembra de um caso de um motorista que foi excluído por recrutar motoristas da Uber para outro concorrente; que se o cliente

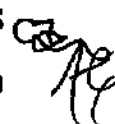


informasse que o carro estava com avarias ou não tinha banco de couro, o motorista era chamado para apresentar o carro à Uber; que o próprio depoente já olhou carro, sob orientação do gerente da cidade; que uma vez verificou que o banco não era de couro, tendo que reposicionar a categoria para Uber X; que uma vez um motorista tinha batido o carro e foi ao atendimento pessoal, sendo que a Uber informou que somente poderia voltar a rodar quando o carro fosse consertado, sendo a conta bloqueada por questão de segurança; que certa vez teve que desligar motorista cujo carro havia sido roubado, porque ele mentiu em depoimento na Delegacia de Polícia que não estava transportando passageiros, o que deixou a cliente que estava no carro muito irritada; que havia diversas ferramentas para identificar motoristas que dirigiam em outros aplicativos e criavam maneiras desses motoristas ficarem somente na Uber; que conseguia abrindo seu sistema e o sistema do concorrente e oferecia incentivo específico para ele para não dirigir com o concorrente; que isso foi ensinado em treinamento dado pela matriz norteamericana na Cidade do México; que essa prática não chegou ser implementada no Rio de Janeiro; que a Uber pede corrida pelo concorrente e entra no carro e tenta convencer o motorista ir para a Uber, sendo prática comum em São Paulo, a qual é chamada internamente de *slogging*; que era uma prática comum em São Paulo; que havia um “playbook” interno se explicou como fazer isso; que se ensinava até como criar uma conta e não ser identificado pelo concorrente; que não é permitido ao motorista ter qualquer contato com o cliente, como número de telefone; que não lhe era permitido ficar com o contato do cliente para que pudesse fazer corridas particulares; que isso era motivo de suspensão e até mesmo fim da parceria; que quando o motorista tinha uma reclamação ou más avaliações, o motorista costumava ir pessoalmente à sede da Uber e o gerente iria identificar por meio dos feedbacks escritos dos passageiros quais eram as prováveis razões das avaliações, indicando quais ações deveriam ser tomadas; que era claro para todo mundo na Uber que não conseguiria crescer na escala esperada se ficasse somente no Uber Black, e que teria que partir para transporte mais popular e barato, o que seria o Uber X; que era importante que o Uber X fosse mais barato que o táxi; que em São Paulo o novo serviço foi lançado mais cedo porque lá

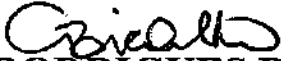
já havia gerente geral; que a precificação foi realizada pela estimativa de receita por motorista do Uber X para ter uma renda que o setor de precificação de São Francisco e o responsável no Brasil acharam adequados, já deduzidos os custos estimados; que os custos foram estimados pelo preço médio da gasolina e o custo de manutenção de um automóvel da categoria exigida; que a estimativa de receita levava em conta 1,2 viagens por hora, e em torno de 40 a 45 horas online; que internamente se discutia que a conta tinha que fechar para um motorista que trabalhava de 40 a 45 horas; que logo se notou, após o lançamento do Uber X no Rio, que o preço era realmente muito baixo; que o gerente geral da cidade do Rio, Filippo, tentou aumentar a tarifa por conta disso, não conseguindo êxito, tendo sido vetado pela matriz estadunidense; que ao invés disso, realizaram cortes de preço no Uber X no mês de novembro de 2015; que houve duas reduções da tarifa do Uber Black, uma em fevereiro de 2015 e outra em novembro de 2015; que a redução de novembro de 2015 foi realizada para o aumento rápido da frota e da base de clientes, tendo em vista a ameaça de entrada de competidores; que com isso a barreira de entrada ao novo competidor ficaria maior; que nessa indústria era visto como diferencial o tamanho da rede, pelo tempo menor de espera do cliente; que a Uber deixa claro internamente que o cliente é da Uber, e não do motorista; que a Uber retém todos os dados do cliente, não repassando nenhum dado para o motorista, sendo que este é impedido de dar qualquer contato ao cliente; que também fica claro que a Uber controla o preço, apesar de externamente dizer que apresenta o motorista ao cliente; que ao contrário de outras plataformas como OLX e Airbnb, o preço é fixado e alterado unilateralmente pelo Uber; que houve muita reclamação, quase incontroláveis, de motoristas quando depois do lançamento do Uber X, principalmente a partir de janeiro de 2016; que houve um aumento brutal de novos inscritos, mas também de saída de motoristas, o que se chamava de “churn”; que nesse período o “churn” foi multiplicado de três a cinco vezes; que seria considerado como “churn” quando um motorista deixa de realizar viagens por 30 dias ou mais; que a direção da Uber disse que não havia problema, que se concentrasse na entrada de novos motoristas; que acredita que a entrada se deveu à condição



macroeconômica do Brasil; que às vezes havia bloqueio de motoristas por inatividade; que a métrica principal utilizada pela Uber na área de operações era a quantidade de horas online total, ou seja, a soma das horas online de todos os motoristas; que a métrica principal do setor de marketing era a quantidade de pedidos realizados pelos clientes; que houve um treinamento de “competition law”, sendo orientados, entre outras coisas, a não utilizarem, mesmo internamente, palavras como “monopólio”, ou designar “mercado de transporte” para a competição com os concorrentes, bem como expressões agressivas como “vamos destruir o competidor”; que ao invés dessas expressões deveriam utilizar “alto crescimento”; que a Uber tinha funcionário de estratégia, que comparava o movimento da UBER com o da 99 táxis, Easy Taxi e Cabify; que falavam muito em dominar o mercado de “ride hailing”, que é solicitação de um carro por aplicativo; para medir faziam pedidos, por exemplo, no 99 táxis, verificando pelo número sequencial quantas chamadas eram realizadas em determinado tempo; que um dos objetivos enviados pelo CEO este ano seria o de ser a plataforma dominante de “ride sharing”, ou, em inglês, “to be the ride sharing platform of choice”; que o discurso oficial que diziam para falar é que não competiam com os táxis, mas que sabiam que o crescimento da Uber vinha com a redução do mercado dos táxis; que no dia 1º/04/2016 foi realizada promoção para aumentar o crescimento, dando descontos, para aproveitar o espaço deixado pela manifestação dos taxistas; que o desconto é maior do que o que a Uber recebe, mesmo sabendo que daria prejuízo; que estava em desenvolvimento sistema de telemetria, via GPS do celular; que teve sua carteira assinada pela UBER; que trabalhava mais de 70 horas; que trabalhava todos os dias, pois havia a meta de resposta em 24 horas; que foi dispensado sem justa causa e suas verbas rescisórias foram pagas fora do prazo; que foi anotada na CTPS fora da data real; que ainda não homologaram sua rescisão, passados quase três meses de sua rescisão; que não eram pagas as horas extraordinárias, porque diziam que era cargo de confiança, mas não tinha nenhum poder de gestão; que os terceirizados que atendiam aos motoristas, os quais eram empregados das empresas ALLIS e KELLY SERVICES, realizavam suas funções de acordo com as orientações dos



funcionários da UBER; que a responsabilidade de orientar esses terceiros era realizada pelos gestores da equipe de operações da UBER; que tanto o depoente quanto outros gerentes geriam o contrato com os terceiros, o que passou a ser feito de maneira estruturada quando houve a contratação da coordenadora de operações Paula Caldas;. Nada mais havendo a acrescentar, é encerrada a presente ata, que foi por mim, Carina Rodrigues Bicalho, _____, lavrada e por todos os presentes assinada.


CARINA RODRIGUES BICALHO
Procuradora do Trabalho


AUGUSTO CÉSAR DUARTE DA SILVA
Depoente



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

TERMO DE DEPOIMENTO

Aos oito dias do mês de novembro do ano de 2016, às 15:30h, na sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença do Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, plantonista presidindo este ato do Inquérito Civil n.º 1417.2016.01.000/6, instaurado em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu o sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo - RG 203286869 DETRAN/RJ - na qualidade de testemunha. Indagado respondeu: que ingressou na Uber em maio de 2015, tendo saído em março de 2016; que exerceu as funções de gerente geral do Rio de Janeiro; que inicialmente a sede do Uber no Rio de Janeiro era em uma casa na Gávea; que após se mudaram para Ipanema; que a Uber também implantou PSC - Partners Support Center, ou centro de atendimento aos parceiros, inicialmente em um hotel em Botafogo, passando a um andar inteiro na Rua Uruguaiana; que foi contratado pela matriz da Uber, reportando diretamente a eles no início, mais especificamente ao vice-presidente de operações global; que ao ser contratado foi informado que, apesar da Uber atuar globalmente, ela entendia que era organizada como um conjunto de várias empresas locais; que, assim, cada cidade teria grande autonomia; que atuaria, assim, como se fosse um "CEO" da cidade, sendo responsável pela gestão e crescimento do negócio; que a partir do segundo semestre de 2015, no entanto, foi perdendo autonomia, o que aconteceu em todo o mundo; que suas funções no início seriam a de montar equipe, crescer a base de motoristas, ou seja, a oferta do produto, bem como a base de usuários finais, ou seja, a demanda; que também era de sua incumbência a atuação na área de políticas públicas, fazendo o relacionamento com o poder público local, mais especificamente o Legislativo e o Executivo; que isso se dava em conjunto com a área de políticas públicas da Uber; que a preocupação seria de que eventual regulamentação fosse positiva para a Uber; que era entendido como positiva para a Uber que se limitasse em eventual regulamentação o número de carros/motoristas, ou seja, o tamanho da oferta, que o padrão mínimo do carro não fosse elevado, pois quanto mais barato, mais gente utilizaria o serviço e que nunca a Uber foi contra taxaço, mas que não poderia ser em níveis proibitivos; que outro cuidado que sempre se pedia era que fosse tratada a empresa como uma plataforma independente, e não uma empresa de transporte; que também era sua responsabilidade a comunicação com a imprensa, em conjunto com a área de comunicação da Uber; que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas; que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que "fosse educado", "se vestisse de tal maneira"; que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados; que eram treinados a evitar falar que competiam com táxis, mas sim que facilitam um serviço, mas que na prática todos sabiam que afeta o mercado dos táxis; que exigiam dos motoristas a avaliação mínima de 4.6 ou 4.7, sendo uma decisão da cidade a avaliação mínima e o sistema de consequências; que as consequências foram evoluindo para



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

que completadas 50 viagens, se a avaliação fosse abaixo do limite, os motoristas recebiam comunicação relembrando as melhores práticas e avisando se se mantivessem abaixo da nota de corte poderiam ser desativados; que algo parecido acontecia quando o motorista atingia 100 viagens com nota abaixo da desejada; que internamente a empresa falava em "carrots and sticks", que seriam incentivos positivos ou negativos concedidos aos motoristas; que para se iniciar um negócio desse tipo deve-se começar pela oferta, para atender à demanda que entendiam existir, mas que estava reprimida; que assim, no início da implementação em uma cidade, há a necessidade de incentivos como uma forma de manter a oferta enquanto a demanda ainda não está tão ativa; que o incentivo inicial é feito por meio de garantia de pagamento mínimo por hora "on line"; que que esse incentivo não dura muito tempo, pois logo não é mais necessário; que a partir daí a gerência local verifica, pelo entendimento da dinâmica da cidade, quando é necessário ou não dar o incentivo; que também havia incentivo, em forma de adicional, para que atingisse uma nota superior, com um mínimo estabelecido de viagem e determinada taxa de aceitação de corridas; que esse incentivo foi utilizado no ano passado, e que a empresa não quer mais esse tipo de incentivo; que também havia incentivos para determinadas regiões da cidade; que, por exemplo, os motoristas só ficavam na zona sul; que assim marcaram no mapa regiões como Barra da Tijuca e Recreio, e em outra época em Niterói, informando aos motoristas que viagens iniciadas nesses locais teriam um adicional por viagem; que essa comunicação aos motoristas se dava por email e/ou sms; que a garantia de pagamento de mínimo por hora on line acontecia em momentos em que a Uber achava que a oferta não seria suficiente para o pico da demanda, por exemplo, em determinadas horas no Natal, Dia das Mães, Rock in Rio, Carnaval etc; que além de estar online, havia critérios mínimos de viagens por hora, taxa de aceitação e avaliação; que o principal era viagens por hora; que era uma forma de falar para os motoristas que iriam ganhar dinheiro, pois, em verdade, a Uber calculava a possível demanda naquele momento; que menos de 10% das viagens recebiam real incentivo, por conta dos critérios; que quanto aos incentivos negativos, os motoristas deveriam atender duas obrigações principais: nota mínima e não realizar algumas ofensas a normas da empresa, como assédios sexual e moral, uso de drogas etc; que identificadas as ofensas, a Uber ou descredenciava diretamente o motorista, ou o chamava para discussão acerca do ocorrido; que como gerente seguia algumas metas da Uber; que o indicador número 1 era o número de viagens completadas por semana; que o número 2 era o número de motoristas novos realizando suas primeiras viagens na semana; que a meta de número de motoristas cadastrados eram absolutos, calculados sobre o número de táxis na cidade, bem como população e comparação com outras cidades de perfil similar pelo mundo; que os motoristas não têm acesso aos cadastros dos passageiros; que os motoristas não têm acesso aos comentários dos passageiros; que os motoristas tinham acesso à sua nota média, mas não as individuais dadas pelos passageiros, que havia um relatório emitido pelo sistema com o resumo das avaliações positivas; que quanto às avaliações negativas, essas eram informadas aos motoristas por filtros que a gestão da Uber local realizava; que pegavam, geralmente, as notas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

individuais mais baixas e verificava os comentários; que também se fazia busca por palavras-chave; que no começo disseram aos motoristas que estes não poderiam oferecer aos passageiros o serviço por fora da plataforma; que logo não deram mais muita atenção a isso devido ao aumento na procura pelos motoristas; que a missão da Uber é ser "as cheap and as reliable as running water"; que assim foi natural a transição do Uber Black para o UberX; que a Uber sempre teve a preocupação de prestar o serviço de forma barata; que há um time de precificação global na matriz; que a cidade realiza planilha propondo determinado preço, que deve ser aprovado pelo Presidente Global; que a planilha leva em conta distância, número de viagens por hora, trânsito, salário mínimo, combustível e o valor do carro e respectiva depreciação; que também é comparada a tarifa com as praticadas pelos táxis; que quanto mais barato, mais o negócio cresce; que a matriz fez pressão no final do ano passado para baixar os preços; que seria a segunda baixa de tarifa do Uber X; que realizou nova planilha, em que modificou o tipo do carro, de FIT para Logan, além de dados de eficiência da cidade, baixando o preço entre 10 a 15%; que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos; que os concorrentes alvo eram basicamente os players de táxis, como Easy Taxi e 99 táxis, acreditando serem menos perigosos os players externos; que foi dispensado sem justificativas, acreditando que ocorreu por divergências de filosofia, pois acreditava que no longo prazo seriam mais importantes qualidade e segurança do que taxa de crescimento. Nada mais havendo a acrescentar, às 17:30h é encerrado o presente termo, que foi por mim, _____ André D. Angelotti, transcrito e por todos os presentes assinado.

Rodrigo de Lacerda Carelli
Procurador do Trabalho
Plantonista

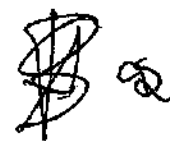
Filippo Scognamiglio Fenner Araújo
Deponente



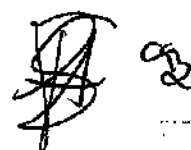
TERMO DE DEPOIMENTO

Ao(s) 25 dias do mês de outubro do ano de 2016, às 09h27min hora(s) e min minuto(s), na Sede da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, com a presença da Exma. Procuradora do Trabalho, Dra. Fernanda Barbosa Diniz, neste ato substituída pela Dra. Carina Rodrigues Bicalho, designada para presidir o(a) Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 - 45º Ofício Geral da PRT-1ª Região/RJ (10), instaurado em face de INQUIRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., compareceu o Sr. Saadi Alves de Aquino, CPF 143.639.137.70, residente na Rua Almirante Tamandaré, 53, apto 701, Flamengo, Rio de Janeiro, na qualidade de depoente. Indagado, respondeu: que foi empregado da investigada de 4 de janeiro de 2016 a 10 de julho de 2016; que exercia o cargo de coordenador de operações; que é graduado em administração de empresas; que exerceu diversas atividades estando mais dedicado à ativação dos motoristas, distribuição desses motoristas no mapa - posicionamento dos motoristas no mapa para garantir que o atendimento da demanda, expansão territorial, treinamento dos motoristas presencial e tutoriais em website e análise de dados para verificar quão saudável estavam os indicadores, que coordenava 20 terceirizados responsáveis pela relação com os motoristas, ou seja, suporte ao motorista; que o suporte ao cliente também é terceirizado da mesma forma, tendo um coordenador empregado da Uber a quem esses terceirizados respondem; **sobre a ativação dos motoristas:** que no início, o motorista deveria comparecer ao centro de ativação - PSC em algum momento para fazer um teste, após ter apresentado a documentação (CNH, observação na CNH de que exerce atividade remunerada, certidão de antecedentes criminais estadual e federal, documento do carro, sendo irrelevante se o veículo é próprio ou de terceiros); que, no início, eram realizados dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar perfis e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar, por exemplo, motorista que pudessem praticar algum tipo de assédio com o passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma - o candidato via um vídeo e depois respondia perguntas; que, inicialmente, esse caráter admissional tradicional estava bem presente, o que foi se alterando com o tempo; que a finalidade seria "diminuir a fricção", ou seja, diminuir as etapas para ativação do motorista de forma que o motorista passe mais rapidamente pelo "funil" admissional; que o objetivo da empresa é ter eficiência **evitando-se a catástrofe**, ou seja, ter o maior número possível de motoristas desde que esses não causem qualquer mal à imagem da empresa; que, após, o motorista poderia aguardar a conclusão do processo em casa, sendo que a empresa Uber faria a partir daí um "background check", que seria uma análise dos antecedentes criminais da pessoa que eventualmente não estivesse na certidão; que essa análise era feita por uma empresa terceirizada (IAUDIT); que se fosse localizado algum antecedente, o motorista não era admitido, sem qualquer explicação ao motorista; que era o responsável por informar ao motorista que não havia sido admitido; que posteriormente a documentação do veículo deixou de ser exigida como requisito para a ativação, passando a ser exigido apenas após a aceitação/ativação; que esse requisito deixou de ser exigido para evitar que o candidato adquirisse um veículo para o trabalho na UBER e não fosse ativado e, assim, processasse a empresa pelos danos materiais em razão das


reais expectativas de ativação na plataforma; que o teste psicológico e a entrevista com a psicóloga foram retirados; que retiraram a certidão federal porque a IAUDIT já fazia essa busca; que o teste sobre a plataforma deixou de ser obrigatório tornando-se apenas uma recomendação para que o motorista aprenda sobre a plataforma; que assim, o processo passou a poder ser feito inteiramente online; que quando estava se desligando da empresa, havia indicação de que o teste psicológico seria reativado, porém também seria online; que a empresa também promove a ativação por meio de promoções/incentivos; que esse incentivo consiste em na hipótese de indicação de um motorista que vier a ser ativado, tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um "bonus" em dinheiro; que essa promoção era recorrente; que próximo ao carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que a finalidade era incentivar a conclusão do processo de ativação e de vinculação ao sistema; que as promoções de ativação eram variações da acima citada, com número de viagens e premiações em dinheiro; que esses são exemplos de campanhas de "carrot"; que outras forma eram chamadas *stick*, que é uma forma de ameaça em que não se dá qualquer bônus mas avisa, por email, que se o candidato não completar a ativação rapidamente, perderá as etapas do processo já realizadas; ou seja, envia-se um email, por exemplo, com a ideia: complete sua ativação até sexta-feira, ou não será mais ativado na plataforma; **sobre a distribuição dos motoristas no mapa e análise de market place:** que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: as 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou as 18h na barra, que é um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região do mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim com desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada "tarifa dinâmica"; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de x% maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmete não será, que pode já ser a padrão como pode ser y% maior que a padrão, sendo y menor que x; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que, por exemplo, esse sistema foi desligado no dia da manifestação dos taxistas para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio; que no dia do protesto dos taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motorista na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão; que foram realizadas várias promoções desse tipo, com variações dos requisitos e no valor do bonus; que incentivo era por meio de **promoções** de vários tipos, em datas em que se precisava de mais gente rodando e todas envolvendo o pagamento de bonus; que, diariamente, eram encaminhadas mensagens de SMS, Email, com incentivo para ficar online, para ir a determinadas áreas que valeriam a pena; que os textos eram, por exemplo: "*O Rio não pode parar. Hoje será uma sexta feira especial, com demanda muito forte. Vamos juntos servir à cidade*"; que tanto poderia agendar uma mensagem de incentivo fixo como encaminhar mensagem para encaminhar para os



locais no mapa onde a empresa quer o motorista; que outra forma já está inserida no próprio aplicativo, sendo automático: quando o motorista vai desligar o aplicativo, o aplicativo mostra os ganhos atuais e dizia: ganhe um pouco mais; atinja mais x reais, como forma de incentivar o motorista a não desligar o aplicativo; que isso parece "bobo" mais funciona realmente, acaba virando um cassino; que na sexta-feira do dia do protesto, que acha que foi no dia 1º de abril, mandou mensagem como: *mais de 50% de todas as viagens dentro das condições: completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h; taxa de aceitação mínima no período de 80%; qualquer tentativa de fraude invalidará o acréscimo*; que as fraudes poderiam ser: realizar viagens falsas (utilizar um celular de um amigo, sem passageiro, apenas para completar a promoção - que era fácil descobrir porque as viagens partiam do mesmo celular ou do celular do motorista), aceitação imediata da chamada e no mesmo local da demanda 10 vezes seguidas era indicação de que as viagens eram combinadas; que, verificada a fraude, o motorista não teria direito ao bonus promocional; que se a fraude fosse grave, seria hipótese de desligamento do motorista da plataforma; que outras promoções eram: quanto mais indicações, estabeleceu-se um ranking e o primeiro colocado ganhou uma viagem para Bahia; que todas as promoções seguiam o padrão citado: número de horas, número de viagens, taxa de aceitação e avaliação do cliente; que na mesma análise que fazia sobre localização dos motorista no mapa, fazia com relação aos clientes que baixavam o aplicativo ou tentavam utilizá-lo em um local em que e a empresa não operava; que para fazer essa **expansão de mercado** criavam-se promoções para incentiva o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de **garantir um preço mínimo por hora**; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$ 25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma; que, se as viagens superasse esse valor, o bonus não seria pago, ou seja, era um "mínimo hora"; que a expansão era basicamente identificar os locais com potencial, incentivar o motorista a ficar nesses locais até que a área ficasse saudável, quando deixariam de existir as promoções iniciais para a consolidação da área de expansão; **sobre treinamento de motoristas**: que fazia palestra presenciais sobre o uber pool, não obrigatória, mas eram encaminhava emails que "davam a entender" que seria importante participar sem destacar que não era obrigatório (ex.: mais de 60% da base já completou o treinamento do uber pool, você vai ficar de fora?); que a meta da equipe é que 75% da base de motoristas realizasse o treinamento; que também fez tutoriais que eram disponibilizados no site e existia um controle de quem respondia o *quiz* e a meta era que tivesse 75% dos motoristas completando o *quiz*; **sobre suporte e desativação do motorista**: que coordenava a equipe de terceirizados que faziam o suporte ao motorista; que o suporte ao motorista consiste em uma central **presencial**; que não existe um suporte por telefone para o motorista, sendo o contato com o motorista com a empresa por email ou presencial; que o contato por telefone seria apenas para uma linha de emergência, para hipóteses de risco grave e eminente, como assalto, assédio sexual, acidente; que o suporte é muito limitado mesmo; que as reclamações eram basicamente de não recebimento de pagamento por algum erro da conta de recebimento (erros cadastrais), erros técnicos do aplicativo ou do celular do motorista; os motoristas também iriam a empresa quando eram bloqueados; **sobre desativação**: que os motoristas poderiam ser bloqueados por diversos motivos, tais como: (a) **assédio sexual** - que qualquer "cantadinha" era motivo de desativação; que se o(a) motorista cantasse o passageiro, na primeira vez, era advertido; que, havendo reincidência, já era feita a desativação; que acontecia semanalmente um caso desses de desativação por motivo de "cantadas"; (b) **fraude** - que as hipóteses de fraudes eram, por exemplo: combinar viagem com o passageiro, manipular o GPS para simular viagem, indicar outro aplicativo



durante viagens da UBER (conduta anti ética), fazer várias viagens com cartão clonado - indicativo de fraude, manipulações da plataforma (ex.: aceitar a corrida, não efetuar o deslocamento, aguardar o cancelamento para receber a taxa de cancelamento de R\$ 4,00), utilizar essas práticas (várias viagens curtas combinadas; pedir boa avaliação) para atingir os requisitos para as promoções; (c) **violência** - qualquer caso de agressão verbal ou física com o cliente era desativação; (d) **embragues ou uso de drogas**; (e) utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas essas condutas anti éticas ou fraudes, o motoristas era simplesmente desativado; que a investigação da conduta era feita pelo setor de operações, na qual o depoente trabalhava, junto com o de marketing; que a investigação consistia em ligar para o cliente e ouvir sua versão e ligar para o motorista e ouvir a versão do motorista; que, feito isso, sentindo o preposto da Uber que o "motorista já se acusou" era feita a desativação; que antes de ligar já era verificado o histórico do motorista e, na hipótese de reincidência, mesmo não tendo o motorista "se acusado", era feita a desativação; que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio) ficava dois dias offline, era chamado para comparecer ao centro de ativação, era instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados emails, como o caso dos *sticks* acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que, como gestor, tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos; que a medição era individual, ou seja, a plataforma tem conhecimento de quanto tempo cada motorista dirige, mas não importa quem está trabalhando mas que exista carro disponível no local da demanda; portanto, para lidar com essas dificuldade, fazia-se uma análise geral e não individual e chamava-se mais motoristas para o sistema para atender a demanda, independente de quanto cada um trabalhe; que a empresa não fazia nada contra os motoristas que trabalham pouco mas o contrário, ou seja, incentivar quem trabalhasse muito; que esse controle (desativar quem trabalhasse pouco) era feito para que a empresa possa ter controle de quem não está mais interessado em dirigir para a UBER; que o incentivo para trabalhar mais e agregar mais motoristas ao sistema são as forma de garantir o atendimento à demanda; que se o motorista ficasse com média abaixo de 4,4 era diretamente; ou seja, se ficasse entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4, era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que, caso aplicasse novamente, não mais seria aceito; que mantém o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações no estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro); que também havia formas de incentivo para boas médias e boas práticas, como as promoções que sempre estavam vinculadas às notas; que não estava na empresa quando foi realizado concurso de melhor motoristas; que os relatórios da performance do motorista feitas pelos

clientes eram encaminhadas para o motoristas com recomendações pessoais para que o motoristas melhorassem; que as declarações eram "anonimizadas" e encaminhadas como forma de recomendação, ou seja, houveram reclamações de que o carro estava sujo ou o som estava alto e, assim, o motorista recebia recomendação para manter o carro limpo e o som adequado; que essas recomendações pessoais são semanais e encaminhadas por email ou pelo próprio aplicativo; que a avaliação do cliente tem campos pre definidos com os casos mais normais e o computador já encaminhava para o motoristas o que estava de ruim sendo reportado pelo cliente; que quase tudo é automático, mas encaminhado semanalmente para o motorista para que ele melhore o padrão de atendimento; que o cálculo da média é diária; que a média é histórica e pode ser alterada a cada 500 viagens ou que começava a mudar; que trabalhava em média de 10 a 11 horas por dia; que era considerado cargo em confiança e não fazia registro de jornada; que recebia 50 dólares por mês para utilizar seu celular para o trabalho; que poderia ser acionado fora do horário em que estava presencialmente na empresa; que pediu demissão. Nada mais havendo a acrescentar, é encerrada a presente ata, que foi por mim, Carina Rodrigues Bicalho, , lavrada e por todos os presentes assinada.


CARINA RODRIGUES BICALHO

Procuradora do Trabalho


Saadi Alves de Aquino

Depoente