

ΠΩΛ ΗΙΛΣΙΑ

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do
Estado do Amazonas

UEA 
EDIÇÕES

UEA
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DO
AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa
Reitor

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal
Vice-Reitor

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga
Coordenadora do curso de Direito

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA
DE DIREITO AMBIENTAL
ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Chefe

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editor Adjunto

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP
Conselho Editorial

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,
Universidade Metodista de Piracicaba - SP
Profa. Dra. Maria Gercilia Mota Soares, INPA
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU
Avaliadores

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.6, n.3 (2019). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2019.

Semestral

ISSN: 2525-4537

AS NOVAS TECNOLOGIAS DE SUBORDINAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO AUTOMATIZADO

NEW SUBORDINATION TECHNOLOGIES AND AUTOMATED LABOR LAW

Yuri Bindá Leite¹

Resumo: A pesquisa será pautada nas novas tecnologias de subordinação e o direito do trabalho automatizado. A relevância do trabalho é pautada na evidenciação ao campo acadêmico das novas formas de trabalho. O Direito Laboral vem se modificando no decorrer dos anos e a cada nova forma de subordinação nasce uma nova relação de emprego. O objetivo geral é analisar todas as novas formas trabalhistas telemáticas de trabalho, analisando alguns aplicativos. Dentre as startups, a Uber se destaca no número de usuários. O método a ser utilizado na investigação será o doutrinário, bibliográfico e legal.

Palavras Chave: tecnologias, subordinação, trabalho, automatizado.

Abstract: The research will be based on new subordination technologies and automated labor law. The relevance of the work is based on the disclosure of new forms of work to the academic field. Labor law has been changing over the years and with each new form of subordination a new employment relationship is born. The general objective is to analyze all the new telematic labor forms of work, analyzing some applications. Among startups, Uber stands out in the number of users. The method to be used in the investigation will be doctrinal, bibliographic and legal.

Keywords: technologies, subordination, work, automated.

INTRODUÇÃO

As Tecnologias têm feito grandes modificações na seara jurídica principalmente no que tange às novas formas de trabalho. Vários são os aplicativos que contratam a mão de obra humana para laborar em suas atividades. Dentre esses, apresenta-se o Uber, que se originou como um sistema de caronas.

A pesquisa é problematizada na seguinte pergunta: Por que as tecnologias com base em aplicativos estão sendo utilizadas com vistas a pejetizar o trabalho no Brasil?

Os preços dos trajetos veiculados pela startup Uber são absurdamente baratos, isso decorre do fato de ela não tributar como uma firma de transportes, nem guardar vínculo empregatício com seus motoristas.

¹ Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade do estado do Amazonas. Mestrando em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos. Contato: bleiteyuri@gmail.com.

Desde quando a empresa começou a realizar suas atividades (2014) tem sofrido grandes retaliações no tocante à dúvida de qual seria a natureza jurídica em que está inserida, pois onde ela entra o mercado de serviços é afetado pela concorrência desleal decorrente do preço.

Caso fosse tributada da mesma forma que outros do ramo de transporte individual, o condutor seria um autônomo e pagaria os mesmo impostos dos taxistas. Sendo veiculada a relação de emprego, teria que arcar com as garantias celetistas dos obreiros. Questiona-se, então, qual é o real enquadramento desses trabalhadores.

Para poder classificá-lo como autônomo, é necessário entender o que significa essa nomenclatura, ou seja, é um trabalhador sem subordinação direta com o contratante, que dispõe livremente dos rendimentos auferidos e com liberdade de organização e de execução do próprio trabalho (VILHENA, 2015). Dentre esses o principal é a ausência da subordinação, que segundo o art. 445-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) afasta o vínculo empregatício.

Por outro lado, sendo a natureza jurídica da relação entre os motoristas e a empresa regida pelo condão empregatício, haveria de cumprir os quatro requisitos previstos no art. 2º e 3º da CLT – subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Para tanto, a comprovação da subordinação, de acordo com o Min. Maurício Godinho Delgado “é elemento cardeal para a caracterização do vínculo”.

Desta feita, a jurisprudência se divide, o Judiciário pronunciou quatro decisões sobre o assunto, tendo em duas declarado improcedente o reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que se tratava apenas de uma tecnologia, não sendo empregadora; por outras duas vezes, reconheceu o vínculo empregatício com a empresa, pelo fato de ser a Uber a empregadora. Essa instabilidade jurídica impulsionou a presente pesquisa, que através do método empírico dedutivo mostrará as peculiaridades pertinentes aos dois posicionamentos.

O objetivo do artigo é analisar as tecnologias que introduziram a Uber, o comando por meio de aplicativos e o surgimento da empresa. Diversas tecnologias disruptivas de mão de obra foram implementadas anteriormente à firma, e todas guardam estreita relação entre si no que se refere à camuflagem da subordinação. Esse contexto evidencia a repercussão geral da nova espécie de emprego por meios unicamente remotos, que até então não são abarcados pelo art. 72-B da CLT – teletrabalho – por possuírem natureza externa.

Por fim, será abordada a posição do direito laboral como regulador da vida privada, os conflitos implicando a Uber alusivos à concorrência desleal, as decisões alienígenas –

atinentes ao vínculo trabalhista – que envolvem o aplicativo e a natureza jurídica da relação dos motoristas com a empresa, se autônoma ou de emprego.

2. TECNOLOGIAS QUE GERAM SUBORDINAÇÃO

O mercado de trabalho do século XXI retoma características do mundo antigo, como por exemplo, a mercantilização e a coisificação em relação ao valor dos serviços humanos. Tenta-se disfarçar as relações de emprego mediante a fraudulenta caracterização de autonomia do trabalhador, forçando o obreiro a se auto denominar “prestador de serviços”. Tal sistema pode ser plenamente implantado graças as novas tecnologias de controle. Tem-se, agora, a figura do provedor (aplicativo), do demandante (cliente) e o parceiro (empregado que executa a tarefa) (SIGNES, 2017).

A indústria fotográfica foi uma das primeiras a sentir impactos do rompimento com o sistema tradicional de emprego. De acordo com Signes (2017, apud Howe, 2006), tal segmento foi abalado com o advento do famoso micro provedor de imagens chamado *IStockPhoto*. Antes dele, os clientes que quisessem algum tipo de imagem, contratavam empresas com funcionários fixos, para poder realizar o pedido.

O *IStockphoto* compra imagens realizados por fotógrafos amadores ou profissionais a um custo bem reduzido. Do outro lado, existem empresas, que contratam regularmente seus funcionários – com salários preordenados mediante lei – o que acarreta em dificuldades de competição com os baixos preços ofertados pela concorrência e tampouco conseguem alcançar as variedades dos produtos ofertados. A grande diferença recai na não contratação de operários para realização dos feitos. Tal economia é denominada “*on-demand economy*” (SIGNES, 2017).

Para atender um grande número de clientes, oferecendo-lhes serviços mais dinâmicos, com muitos cooperadores (trabalhadores), sem incidir no aumento do preço final, foi criado o *Crowd Sourcing* que, de acordo com Signes (2017), consiste em tomar a prestação de um serviço – tradicionalmente realizada por um trabalhador – e descentralizá-la indefinidamente.

O *crowd sourcing* pode ser geral ou específico. No primeiro, destacam-se as plataformas virtuais que oferecem variadas formas de trabalho e, também, diferentes tipos de segmentos, com o intuito de facilitar os negócios e criar um futuro melhor. Como, por exemplo, o *Fild Agent*, *Amazon Turk*, *Task Rabbit* etc. Já o segundo trata-se daqueles que oferecem uma espécie específica de atividade, conseqüentemente exercem um controle maior, como o *Uber*, para transporte de passageiros. (SIGNES, 2017)

Há plataformas que não precisam do homem, diretamente, para realizar o trabalho. O *Uber*, por exemplo, só pode funcionar se um motorista se deslocar para realizar o serviço, ou seja, não é realizado inteiramente de maneira virtual; o que não pode ser confundido com o *Crowd Work online*, onde há trabalhadores, mas não há o deslocamento, pois cada agente executa seu labor no seu próprio computador (SIGNES, 2017). Como exemplo tem-se o *Amazon Mechanical Turk*, onde o trabalhador procura um HIT - Tarefa de Inteligência Humana; depois, analisa a viabilidade de aceitar aquele HIT; e, caso aceite, realiza a tarefa e recebe o dinheiro que é depositado em sua conta da *Amazon Payments*.

2.1 AFASTAMENTO DAS REGRAS PROTETIVAS POR MEIO DOS APLICATIVOS

Signes (2017) alerta que o salário mínimo não visa proteger apenas os trabalhadores, mas também o mercado em geral. Com menores salários, os empregados não tem condições de comprar, ou seja, o mercado consumidor cai e, de igual forma, a concorrência leal entre as empresas, diminui (gerando o monopólio das novas tecnológicas); pois os estabelecimentos que estão regulares com seus empregados não têm condições de concorrer com os *Crowdsourcings*, que vem com a proposta de diminuir o custo, para isso afastam todos os direitos sociais inerentes ao obreiro; conseqüentemente, o “desemprego” aumenta.

Da mesma forma, com a tentativa de afastar as normas protetivas, o trabalhador fica alarmantemente indefeso. O que é mais preocupante é o fato de haver empresas que pagam seus “cooperadores” com créditos de jogos, gerando intensa fragilidade nas novas formas de emprego, pois há uma evidente dificuldade de fiscalização da faixa etária que labora nesses novos estabelecimentos virtuais, realidade chamativa a realização de trabalho infantil (SIGNES, 2017).

O *crowdsourcing* cresceu e agregado a esse fato veio a próxima novidade, que seria o novo e atualizado conceito da economia de compartilhamento. Tal inovação, é chamada também de “economia gig”. Ela invadiu os mercados mundiais através de suas grandes multinacionais (KALIL, 2017). Trata-se de um sistema que está no limbo, entre uma doação e o empréstimo; ou o compartilhamento de bens. Além do *crowdworking*, também se alia a esse conjunto a economia *on-demand*, por meio de aplicativos que expandem o círculo de compartilhamento (KALIL, 2017).

Inseridos no contexto da economia de compartilhamento, é apresentado mais duas outras novidades: os empréstimos *Peer to peer* e os *crowdlending*; que são conhecidos como os *Uber* financeiros (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Muitos bancos, em virtude dos altíssimos impostos cobrados pelo governo, possuem um sistema de empréstimos rígido no que tange a pessoa que vai receber. A grande maioria das instituições financeiras, avaliam todo o histórico de inadimplência do solicitante, para então aprovar ou não a transação (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Alia-se a esse contexto os juros elevados que as instituições financeiras tradicionais cobram para poder mantê-las a frente: políticas governamentais regulatórias, risco da atividade, custo com funcionários etc.

Reduzir o número de funcionários, pagar menos impostos e não precisar ter agências físicas em todos os lugares do país – ao mesmo tempo estar localizado em todo lugar do Mundo. Essa foi a ideia dos novos “bancos” que funcionam quase que inteiramente via aplicativo.

As novas plataformas destinadas a empréstimos vêm com uma proposta bem atrativa de buscar pessoas outrora excluídas pelo sistema de crédito. Com isso, em pouco tempo ampliaram o número de clientes. É também atrelado a isso, o fato de essas tecnologias oferecerem um rendimento maior para as pessoas que quiserem investir seu dinheiro. O freguês sente-se mais eminente, pois pode controlar seus rendimentos com mais transparência; essas *start-ups* prometem minimizar as cansativas filas e trazer o indivíduo para perto de seu gerente (banco). (GAUTHIER; LEGUINA, 2017)

As plataformas creditórias *Peer to Peer* trazem na sua teoria a essência da economia “gig”. Porém, na prática, a grande maioria destoa. Inicialmente a ideia era uma plataforma creditória monetária que não tivesse limite de créditos (o que a maioria não tem) e ser algo generalizado. No entanto, parte dos empresários prefere um ramo mais específico, como, por exemplo, o SoFi, destinado à empréstimos estudantis (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Para solicitar um empréstimo, a pessoa deve passar por uma avaliação. Nela o solicitante insere seus dados pessoais, bem como, seu poderio financeiro. A partir desse pressuposto, o banco analisa os riscos daquele empréstimo. Após a prévia análise, a instituição pode aprovar ou reprovar o pedido (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Caso aprove, o sistema procura algum investidor capaz de suprir aquela solicitação (GAUTHIER; LEGUINA, 2017). A identidade de quem solicitou não precisa, necessariamente, ser dita, mas os riscos do negócio, analisados inicialmente, serão mostrados.

O sistema demonstrado acima denota basicamente a economia de compartilhamento pura onde o papel da plataforma resume-se apenas em avaliar as características do cliente e os riscos do negócio. Depois, apenas intermedia as relações entre esse e o seu investidor.

No entanto, alguns aplicativos têm usado de parcerias com as próprias instituições financeiras desvirtuando a essência da economia “GIG”; pois, muitas vezes, o investidor acaba se confundindo com os próprios bancos (GAUTHIER; LEGUINA, 2017).

Por meio desse sistema, é apresentado ao mundo o *blackhain*, que muitos confundem, erroneamente, com a *bitcoin*. O *blackhain* trata-se de um sistema contábil internacional que armazena dados de várias pessoas para poder identificar níveis de confiabilidade entre clientes. (GAUTHIER; LEGUINA, 2017). Diferentemente de uma moeda mundial, essa plataforma possui um enorme acervo de dados financeiros de pessoas do mundo todo. Devido a isso seria bem mais fácil utilizar seus dados para aferir a confiabilidade de determinado solicitante do que continuar no sistema tradicional. Ou seja, o papel de órgãos gestores, como o banco central, não seriam mais necessários.

2.2 CONTROLE ATRAVÉS DOS APLICATIVOS

A tecnologia, como fora visto, pode trazer grandes mudanças para a estrutura do trabalho tradicional. Ratifica-se que o mesmo condão que retira inúmeros empregos, gera outros (mesmo que com grandes dificuldades de reconhecimento). O aumento do uso da internet, diferentemente da era da televisão, marcou um novo tipo de emprego que tem como principal difusor as redes sociais.

Vários tipos de pessoas com diferentes interesses rodeiam as redes sociais. Assim, a programação preordenada da televisão não consegue acompanhar o ritmo das novidades que a internet traz. Além de propagar interesses comuns às pessoas, ainda traz a opção de o telespectador poder influenciar as ideias do transmissor através de seus comentários. Também é possível que o usuário envie currículos para as redes sociais e lá fazer sua rede de contatos profissionais.

Os grandes empresários perceberam essa significativa mudança de interesses nos mercados consumidores e passaram a investir nesse ramo. Afinal, para poderem expandir o seu mercado, necessitam de pessoas que divulguem seu material na internet.

Mais do que isso, precisam de pessoas que atraiam a atenção para aquele determinado site. Dessa maneira, nasceu o chamado *marketing digital* que procura profissionais que trabalham elaborando técnicas de divulgação de produtos online (BARROS; BRANT, 2017). O *Facebook*, por exemplo, sobrevive dos anúncios publicitários que vende, os famosos *merchandisings*.

O *Youtube* disponibiliza um acesso diferente ao usuário. Nele a pessoa pode criar um canal, semelhante ao da televisão e postar seus vídeos para o interesse público, dos mais vários segmentos seja comédia, religião, moda, culinária, jogos etc.

Para ser um *Youtuber* o solicitante deve assinar um contrato com cláusulas que servirão de regras para o comportamento do trabalhador. Como pagá-lo? Através do sistema publicitário demonstrado acima.

As cláusulas a serem obedecidas pelos locatários desses canais são rígidas e devem ser acatadas. Por exemplo, o YouTube é um site para todos os integrantes da família; várias crianças utilizam essa rede social. Ou seja, a confiabilidade do site seria abalada se o seus veiculadores divulgassem materiais impróprios. Por essa razão, é totalmente proibida a postagem de conteúdo pornográfico. Também não podem violar direitos autorais de outrem.

O brasileiro Felipe Neto postou que sua remuneração chegava a cerca de quinze mil dólares por semana (BARROS; BRANT, 2017). Isso porque o *YouTube* remunera os seus “vlogueiros” com um percentual do que é recebido pela empresa.

Quanto maior o número de visualizações dos seus vídeos, o artista ganha mais dinheiro. Os *Youtubers*, que realmente adotam o site como sua profissão, têm um regime de periodicidade nas postagens de seus vídeos e um nível de qualidade da reprodução que devem ser mantidos.

O brasileiro Whindersson Nunes possui mais de 23 milhões de inscritos em seu canal. O sueco Pew Die Pie tem uma remuneração anual de doze milhões de dólares, com nada menos do que 57 milhões de seguidores. Por conseguinte, nota-se que as carreiras produtivas trabalhistas, assim como o mundo, estão evoluindo.

Enquanto umas profissões desaparecem, outras surgem, como exemplo, os *Youtubers*. O que antes era interessante esperar para assistir em um televisor, hoje não precisa mais, porque a programação (totalmente variável) está 24 horas por dia disponível ao telespectador. Os trabalhadores possuem um altíssimo nível de qualidade técnica para poderem continuar com seus canais nos topos de visualizações, bem como, angariar novos seguidores.

Essa profissão, como dito anteriormente, é sustentada basicamente de anúncios publicitários. Quando um *Youtuber* pretende otimizar seus lucros nas redes sociais, contrata uma empresa que agencia as publicidades que serão reproduzidas em seu canal. Essas empresas, assim como a profissão, são recentes; o primeiro brasileiro a fazer tal investimento no ramo das mediações entre os anúncios e os *Videomakers* foi Felipe Neto. (BARROS; BRANT, 2017)

Empresas que mediam os trabalhadores e suas fontes de renda (publicitários) geralmente recebem 3 a 10 por cento do montante pago aos profissionais. Para isso, adequam o tipo de anúncio e os diferentes tipos de vídeos. Para que o canal se popularize e receba muitos anúncios, deverá haver grande comprometimento do *Youtuber* com a qualidade e a periodicidade dos vídeos. Tais agências, também facilitam o recebimento da pecúnia aos vlogueiros, pois os valores serão transferidos em dólar, devido ao fato do site ser norte americano (BARROS; BRANT, 2017).

Mas essa não é uma novidade brasileira, a primeira agenciadora de publicidades foi criada nos Estados Unidos, pelo Google. Sua função inicial era trazer uma organização para a vida do profissional. Para o *youtuber* conseguir receber o seu salário, ou seja, sacar o dinheiro proveniente do *YouTube*, tem que possuir lucros superiores a cem dólares. Tal problemática fazia com que iniciantes ficassem confusos de como proceder.

Com isso, outras funções foram desenvolvidas para as empresas: orientar seus cliente como proceder, seja com postagens em melhores horários, estilos que os anunciantes queiram, coordenar os interesses entre o investidor e o “vlogueiro” para que o seu anúncio tenha grandes visualizações e com isso a fidelização do cliente (BARROS; BRANT, 2017).

Os vários personagens que atuam no cenário do *Youtube* regem a sua relação jurídica. A começar da própria empresa, passando pelo marketing, chegando nos profissionais que trabalham fazendo vídeos, até alcançar o destinatário final: o consumidor ou telespectador. Para poder entender esse último comparativo de profissão disruptiva será abordado, de forma resumida, como funciona o seu contrato de adesão, que em muitas partes associa-se ao contrato da *Uber* e outros *crowdsoucing*s.

Começa com o mesmo sistema de todos os contratos das economias colaborativas. O contrato define que, para a pessoa que quer ser remunerada, há a opção de se tornar um parceiro da plataforma. Ao aceitar os termos impostos pela empresa, a pessoa torna-se um “artista” e, obrigatoriamente, tem que se amoldar ao regulamento da empresa.

Para poder ganhar dinheiro, o trabalhador tem que permitir os links publicitários em seus vídeos. Quanto maior o número de visualizações no vídeo, mais o trabalhador ganha, algo semelhante a um comissionista puro. A partir do gênero de vídeos que o *Youtuber* escolheu inicialmente, os anúncios serão formulados. Esses podem ser, no início do vídeo, um banner que fica localizado na parte superior da tela, ou pausas durante o decorrer do vídeo (BARROS; BRANT, 2017).

A empresa capacita seus funcionários com a Escola de Criadores, onde eles aprendem como se portar frente aos direitos autorais, como fazer um banner, dicas para o primeiro vídeo, como configurar o canal, o que não pode ser feito, periodicidade de publicações etc. Para tanto o *Youtube* classifica os *videomakers* em categorias, da grafite (até mil inscritos) a prata, com um número superior a cem mil inscritos, após isso o trabalhador já entra em uma categoria diferenciada (BARROS; BRANT, 2017).

Por fim, as punições, se o artista postar qualquer tipo de conteúdo que viole as normas da empresa, por exemplo, postar conteúdos pornográficos ou que violem direitos autorais, ele pode ser suspenso por até três vezes, quando, então, sua conta é excluída (BARROS; BRANT, 2017).

3. O APLICATIVO UBER

Com o crescente aumento das relações globalizadas e em meio a um contexto de renovação tecnológica, surge o aplicativo Uber, que foi imaginado na cidade de Paris, quando dois ricos amigos, Travis Kalanich e Garret Camp, que são empreendedores no vale do Silício na Califórnia, estavam em um luxuoso apartamento procurando ideias novas para investir. Lembraram-se, então, de como era complicado pedir táxi na cidade de São Francisco (LEME, 2017).

Por conseguinte Garret teve a ideia de comprar uma garagem com alguns carros e contratar alguns motoristas que serviriam para esse audacioso plano de fazer um sistema de táxi rápido (LÓPEZ, 2017).

Para isso, o principal seria formular um aplicativo onde a pessoa apenas precisaria clicar e já teria todas as informações de quem iria lhe buscar, o preço e o tempo de chegada do veículo até o local da solicitação (LEME, 2017). Travis gostou da ideia. Todavia, disse que não queria contratar nenhum motorista, nem comprar garagens ou carros, mas a criação do aplicativo seria bem prática.

A ideia principal da multinacional, no primeiro momento era se desvincular do objeto de seus outros empreendimentos, que era a economia *Peer to peer*. Com uma proposta de superar as arcaicas formas de trabalho, a Uber entra em cena. Slogans famosos como “um mundo melhor” são a marca da empresa (LEME, 2017).

Até meados de 2009, a empresa contava apenas com o sistema de carros de luxo; quando veio a ideia do UberX, que desencadeou todas as tensões judiciais. Pois, essa nova modalidade veio com o objetivo de abranger todas as camadas sociais ao oferecer o preço do

transporte bem mais acessível do que o comum (táxi).

O custo inferior ao de mercado alia-se ao contexto de a Uber não ter entrado na categoria dos táxis, evitando impostos ímpares dessa categoria, conjuntamente ao fato de não reconhecer vínculo empregatício com os seus motoristas.

O valor atrativo do UberX cativou o mercado consumidor norte-americano e em pouco tempo a Uber espalhou-se pela Europa e por outros países da América, inclusive o Brasil (LEME, 2017). No território nacional surgiu em 2014, começando pelo estado do Rio de Janeiro.

Com uma proposta de minimizar a emissão de gases poluentes, fazer um mundo melhor, reduzir o número de congestionamento, bem como criar novas redes de contato entre os clientes a Uber, em 2016, mostrou ao mundo sua meta de colocar mais pessoas em menos carros (LEME, 2017).

Após o UberX, foi criado o UberPool, que é o sistema onde várias pessoas podem utilizar o mesmo carro. Depois o UberEats, onde os motoristas transportam o alimento ao destino solicitado. Ademais, o UberToy, com intuito de recolher brinquedos para o Dia Mundial da Criança.

Outro ponto relevante é o anunciado pelo empresário Travis Kalanich, as intensas pesquisas que a Uber financia na tecnologia *self-driving cars*, que consiste basicamente em carros que não precisam de seres humanos para conduzi-los. Esse sistema é importantíssimo para analisar o propósito da multinacional em relação aos seus milhares de trabalhadores (LEME, 2017).

Como o objetivo da empresa é criar um mundo melhor, sempre procura estar ativa nas causas sociais. Os *outdoors* e imagens que aparecem nos anúncios geralmente mostram mulheres trabalhando, senhores de idade, negros e outras minorias trabalhistas.

Também possui um aplicativo adequado para deficientes demonstrando que se importa com a inclusão. Em suas postagens procura mostrar um olhar amigável, com fotos de crianças, cachorros e os pais de família que dirigem para sustentá-la. Lançou o movimento *uberproud*, onde defende a causa LGBT em um mundo sem preconceito. (LEME, 2017)

A empresa conta com o sistema de avaliações. A primeira delas consiste no sistema de ingresso do motorista para ser colaborador do aplicativo, onde este necessita passar por uma série de requisitos, tendo que comprovar, paradoxalmente, a uma ideia inclusiva, ser ficha limpa (LEME, 2017). Passada essa fase, o trabalhador ingressa em um treinamento onde aprende a tratar os clientes da empresa, como abrir a porta do carro para o passageiro, ter

balas para oferecer e perguntar qual a música de preferência do usuário (LEME, 2017).

A Uber remunera os seus empregados com 80% do valor da corrida. A principal avaliação que os condutores se submetem para continuar atuando na empresa é a do cliente, que dá uma nota de 1 a 5, sendo que 4,6 é a média mínima para continuar trabalhando na multinacional (LEME, 2017).

Além disso, incentiva que os motoristas sempre estejam nas ruas (CARRELI, 2017). Para tanto, monitoram os seus aplicativos mesmo quando estes não estão transportando passageiro algum, para que sempre tenham carros circulando quando um determinado cliente solicitar o aplicativo. Viagens rejeitadas fazem com que o usuário tenha sua avaliação comprometida, bem como a total inatividade desencadeia a expiração da inscrição.

Em 2015, vários motoristas da Uber, na Califórnia, protestaram contra as condições desumanas ao qual se submetiam, pois para conseguirem ter uma remuneração mínima digna, precisavam se submeter a jornadas exaustivas.

4. A NOVA CATEGORIA DE TRABALHO

Nesse novo método de trabalho, o empregador adentra em vários países de forma rápida e barata. No entanto ele acaba “não estando em nenhum país”. Tal relação trabalhista, por ser demasiadamente nova, ainda não possui uma nomenclatura consensual na literatura trabalhista brasileira (outubro/2017), quiçá uma forma adequada de enquadramento em alguma modalidade empregatícia (ARAÚJO, 2017).

Prova-se que as modificações pelos variados termos vistos durante esse estudo, sejam estes: economia de demanda, peer to peer, crowd work, crowdsourcing, crowdlearning, economia de bico, gig-economy etc., trazem à tona grande especulação sobre como serão os novos meios utilizados para classificar os novos empregados, da mesma forma que ocorreu em 1970 com a difusão do taylorismo.

O maior entrave ao novo modelo é que o sistema de gestão e mão de obra pautou-se pelo antigo regime de emprego, onde a prestação de serviços era realizada apenas sob as ordens diretas do empregador, o que gerava um complexo de trabalho pré-fixado mediante um determinado tempo; nesse contexto, surgiu o conceito de subordinação jurídica.

A Uber incorpora essa nova substância, ainda desconhecida, de relação jurídica de trabalho. Como esse aplicativo surge em um quadro de crise financeira, tem sua proposta altamente recepcionada pelos usuários, pois qualquer cliente com internet pode solicitar serviços de transporte de provedores terceiros “independentes” (ARAÚJO, 2017).

Para assegurar tal relação jurídica, o motorista é obrigado a assinar o contrato de adesão, que enfatiza não haver qualquer relação jurídica empregatícia, bem como o de não prestar qualquer serviço de transporte e logística para a empresa. Dessa forma, resguarda a condição de trabalhador independente (ARAÚJO, 2017).

Quando se assimila o objeto do Direito do Trabalho, nota-se que o indivíduo necessita dos requisitos mínimos para poder ser amparado pelo Direito do trabalho. Ou seja, precisa prestar um serviço não eventual, de forma pessoal, onerosa, sem contar com os riscos do negócio.

Um motorista Uber, em uma primeira concepção forçada pelo senso comum, não possui vínculo trabalhista com a empresa, pois possui uma jornada de trabalho flexível, é “dono” do negócio, “só trabalha se quiser e quando quiser”, por isso é civilmente um profissional autônomo. Opostamente preleciona Mendes apud Chaves (2012):

...discordamos dos que entendem não haver subordinação nas hipóteses de trabalhadores “autônomos-dependentes”. A “subordinação” nesse contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica.

Nesse contexto, é apresentada a subordinação estrutural, onde o trabalhador observa rigidamente nos ditames da empresa e é obrigado a cumprir todas as normas dessa; também está inserido na sistemática da empresa, independente de receber ordens diretas ou não (DELGADO, 2013).

O Direito do trabalho ainda está se remodelando, no que tange ao enquadramento dos novos trabalhadores, por isso a doutrina tem recorrido para a interpretação histórico-evolutiva, a fim de alcançar a atualização do conceito de subordinação. Para isso, os estudos referentes a modalidade reticular e a dependência econômica têm ajudado a desvendar os novos caminhos jurídicos sobre o tema (ARAÚJO, 2017).

O conceito atual de subordinação jurídica procura afastar-se da ideia única de subordinação econômica. No entanto, para a compreensão da nova classe trabalhista, é necessário voltar-se ao que seria a dependência econômica, onde, na maioria dos casos, o trabalho é a única fonte de subsistência do empregado, que por sua vez o utiliza de forma integral e contínua (ARAÚJO, 2017).

Seja pelo sistema da subordinação estrutural, seja pela econômica, nota-se que o motorista da Uber, levando em conta seu contrato de trabalho, tem que obedecer as regras da empresa, no sentido de transportar apenas os clientes que a empresa mediar; além disso, sua avaliação é feita a partir do cumprimento das normas impostas. É notório que as plataformas digitais têm sido, cada vez mais, a principal fonte de subsistência do trabalhador, senão o único meio de renda (ARAÚJO, 2017).

A regulamentação do Direito do Trabalho destinou-se, inicialmente, a regular as condições básicas de concorrência entre os estados internos e proteger a sobrevivência da mão de obra. Quando a autonomia da vontade não consegue salvaguardar a exploração do trabalho, em relação ao capital, vem o Estado com normas trabalhistas cogentes, com o intuito de assegurar o mínimo existencial ético humano, bem como a livre concorrência (BICALHO, 2017).

A importância do Direito do Trabalho é claramente observada na economia das superpotências mundiais. Mauricio Godinho diz que 80% da mão de obra de países como Alemanha e França é regida pelo vínculo trabalhista, o que em muito contribui para o crescimento econômico do país, tanto no que se refere ao mercado consumerista quanto a diminuição da concentração de renda (BICALHO, 2017).

Ou seja, a história mundial demonstra que a autonomia privada não coopera para o trabalho digno. Esse tipo de relação de trabalho, baseada em tecnologias disruptivas, por conta de um terceiro alheio, sempre afasta as condições mínimas de trabalho, resultando, em alguns casos, no retorno de condições desumanas para os trabalhadores, bem como a dificuldade de fiscalização gera o reaparecimento de vícios que são fortemente combatidos, como por exemplo, o trabalho infantil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Uber teve em todos os países por onde passou, inclusive no seu Estado de origem, grande dificuldade no que tange ao desvencilhamento do seu aplicativo com relações de emprego, fato confirmado no teor das decisões mundiais abordadas no transcórre do trabalho. A maior alegação dos que defendem a não configuração de leis trabalhistas é que não há subordinação do motorista colaborador.

O Histórico do Direito do Trabalho e as atualizações do conceito de subordinação no decorrer da história clareiam a doutrina no sentido de que um novo tipo de controle está se formando mediante as novas tecnologias. Para poder analisar a possibilidade de haver um

vínculo entre a empresa Uber e os motorista foi necessário fazer um minucioso estudo do contexto que serviu de pressuposto para o aplicativo.

Em meio ao mundo de Youtubers, Istockphotos etc. surge a start up Uber que propiciou aos seus clientes um preço baixíssimo de transporte. Para manter os baixos preços a empresa dispensa todos os Direitos Sociais, isso resulta na diminuição de trabalhadores amparados por Leis Trabalhistas. Tal distanciamento do obreiro à legislação vigente gera vários resultados negativos, como a diminuição das pessoas economicamente ativas (devido à ausência de um salário mínimo digno a pessoa humana), conseqüentemente um mercado consumidor fraco (baixos salários), também acarreta concorrência desleal em relação aos táxis.

No entanto, ao analisar detalhadamente o aplicativo, percebe-se que mesmo quando os motoristas estão sem clientes, a Uber permanece monitorando suas atividades, quer incentivando-os por meio de prêmios para que se mantenham circulando, quer aplicando penalidades caso estejam distantes ou recusem usar o aplicativo, de modo a surgir dúvidas se realmente estão ausentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, em especial no que diz respeito à subordinação.

Nesse contexto afasta-se a autonomia do prestador de serviços prevista no artigo 442-B da CLT pois o parágrafo 6º do referido dispositivo, diz que se a caracterização de subordinação jurídica afasta a independência do trabalhador. Sendo assim, provou-se que a natureza jurídica da relação entre os motoristas e o aplicativo Uber é de vínculo empregatício.

A Uber notadamente teve, em todos os países por onde passou, inclusive no seu Estado de origem, grande dificuldade no que tange ao desvencilhamento do seu aplicativo com relações de trabalho, fato veemente confirmado no teor das decisões mundiais abordadas no transcorrer do trabalho. A maior alegação dos que defendem a não configuração do vínculo empregatício é que não há subordinação do motorista colaborador.

O Histórico do Direito do Trabalho e as atualizações do conceito de subordinação no decorrer da história clareiam a doutrina no sentido de que um novo tipo de controle está se formando mediante as novas tecnologias. Para poder analisar a possibilidade de haver um vínculo entre a empresa Uber e os motorista foi necessário fazer um minucioso estudo do contexto que serviu de pressuposto para o aplicativo.

Em meio ao mundo de Youtubers, Istockphotos etc. surge a start up Uber, que propiciou aos seus clientes um preço baixíssimo de transporte. Para manter os baixos preços a empresa dispensa todos os Direitos Sociais, isso resulta na diminuição de trabalhadores

amparados por Leis Trabalhistas. Tal distanciamento do obreiro à legislação vigente gera vários resultados negativos, como a diminuição das pessoas economicamente ativas (devido à ausência de um salário mínimo digno a pessoa humana), conseqüentemente um mercado consumidor fraco (baixos salários), também acarreta concorrência desleal em relação aos táxis.

No entanto, ao analisar detalhadamente o aplicativo, percebe-se que mesmo quando os motoristas estão sem clientes - passageiros -, a Uber permanece monitorando suas atividades, quer incentivando-os por meio de prêmios para que se mantenham circulando, quer aplicando penalidades caso estejam distantes ou recusem usar o aplicativo, de modo a surgir dúvidas se realmente estão ausentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, em especial no que diz respeito à subordinação.

REFERÊNCIAS

- BICALHO, Carina Rodrigues. **A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre Uber(ização)**. Disponível em: Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. Rio de Janeiro: LTR, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012
- GAUTHIER, Gustavo e LEGUINA, Florencia Tarrech. **Crowdlending, Crowdfunding e Blockchain**. Disponível em: Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.
- GUIMARÃES, Paulo Jorge Scartezini. **Dos contratos de hospedagem de transporte, de passageiros e de turismo**. São Paulo: Saraiva, 2007.
- KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações**. Disponível em: **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. São Paulo: LTR, 2017.
- MELO, Geraldo Magela. **A Uberização do Trabalho Doméstico**. Limites e Tensões. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.
- MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor?** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.
- MOREIRA, Teresa Coelho. **O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTR, 2017.
- RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

Revista Nova Hileia. Vol. 6. Nº 3, Jan-Jun 2019.
ISSN: 2525-4537

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho.** In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende, coordenadores. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.* São Paulo: LTR, 2017.

Data de submissão: 15 de outubro de 2019.
Data de aprovação: 05 de janeiro de 2020.