



CHEGAMOS AO DESTINO FINAL? A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DO DOCENTE NO BRASIL

Have we reached the final destination? the *Uberization* of teachers' Work in Brazil

Letícia Barreto Domingues¹

¹ Discente da Licenciatura em Geografia da UFPE

e-mail: leticia.barreto@ufpe.br.; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5966-2701>

Ana Elizabeth Sá Miranda²

² Advogada

e-mail: elizabeth.samiranda@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2858-8785>

Sérgio Torres Teixeira³

³ Docente do Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) da UFPE

e-mail: sergio.teixeira@ufpe.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8729-5563>

Resumo

O presente artigo apresenta a nova forma de apropriação do labor adotada pelas plataformas online de trabalho que ganhou expressiva notoriedade em todo globo, especialmente no Brasil após o implemento da Reforma Trabalhista. A tendência de *uberização* do trabalho foi iniciada com o transporte de passageiros e/ou serviços de entregas, sendo ampliada posteriormente para a docência, que é a classe na qual o estudo concentrou-se, analisando acerca do trabalho desempenhado nesse arquétipo, os riscos que a ausência da contratação formal desencadeia para a classe, o esvaziamento de suas conquistas históricas e a insegurança jurídica que a ausência do reconhecimento empregatício desencadeia.

Palavras-chave: *Uberização*; docente; flexibilização; precarização; vínculo empregatício.

Abstract

This article presents the new form of labor appropriation adopted by online work platforms that has gained significant notoriety across the globe, especially in Brazil after the implementation of the Labor Reform. The trend towards uberization of work began with passenger transport and/or delivery services, and was later expanded to teaching, which is the class on which the study focused, analyzing the work performed in this archetype, the risks that The absence of formal hiring triggers for the class, the emptying of its historical achievements and the legal uncertainty that the absence of employment recognition triggers.

Keywords: *uberization*; teaching; precariousness; flexibilization; employment relationship.

1 Introdução

O trabalho é uma ação inerente ao homem, surgindo inicialmente com intuito de atender as suas necessidades biológicas e de sobrevivência. Contudo, no decorrer dos anos, o homem vivenciou um intenso desenvolvimento cultural e social, o que o fez modificar a forma na qual enxergava o trabalho, transformando-o de uma atividade de subsistência para uma atividade puramente econômica. Dessa forma, elaborou diversos modelos de expropriação do trabalho com o passar dos séculos.

Até a Idade Média, a força de trabalho expropriada decorria de três tipos de regime: escravismo, servidão e manufatura. Nessas formas de trabalho, as condições laborais eram indignas, desumanas e precárias, não existindo nenhum regramento que viesse a proteger e/ou beneficiar a classe obreira. Apenas na primeira Revolução Industrial, decorrida entre os anos de 1760 a 1860, é que esses modelos foram abolidos, o que acabou por transformar os meios de produção. Contudo, as mudanças operaram apenas no campo do sistema de produção, pois as condições de trabalho pouco foram mudadas em relação às antigas formas, o que fez insurgir nos obreiros a luta por postos de trabalho com condições decentes e dignas (Cavalcante e da Silva, 2011).

O patamar mínimo civilizatório nas relações de labor foi conquistado após intensas reivindicações pelos trabalhadores (Delgado, 2014, p. 95), porém com a inserção e aprimoramento da tecnologia, surgida a partir do final de 1970, com a terceira Revolução Industrial / Revolução Técnico-Científica e Informacional, os postos laborais sofreram acentuadas transformações (Venturelli, 2017, s/p; Sakurai; Zuchi, 2018, p. 484), com isso, o trabalho foi remodelado, criando novas formas de contratação que acabam por ameaçar esse patamar, como é o caso das modalidades de teletrabalho, *home-office*, o trabalho parcial, o trabalho temporário, a terceirização, dentre outras, e modelos de estratégias de flexibilidade da jornada de trabalho.

Graças aos novos modelos de flexibilização, o formato de postos de trabalho foi ganhando uma nova roupagem, o da terceirização dos serviços. Em meio a esta realidade, eis que surgem as plataformas online de trabalho, que são infraestruturas totalmente digitais que mediam, organizam e conduzem o serviço ofertado, sem a contratação formal dos trabalhadores (The Hamilton Project, 2015, s/p *apud* Filgueiras ; Antunes, 2020, p.30).

O modelo da *uberização* é uma prática consolidada mundialmente, principalmente no Brasil pós reforma trabalhista, em que transfere os riscos e custos do serviço para os trabalhadores e que há uma completa ausência de garantias trabalhistas mínimas, tendo iniciado com os serviços de transporte e de entrega, sendo ampliado à docência em meados de 2019 e intensificando-se ainda mais com a pandemia da COVID-19 decorrida no início de 2020.

Acerca dessa questão, o presente artigo analisou a nova forma de apropriação de labor advindos com a *uberização*, na qual os docentes estão sendo impostos, avaliando as consequências que essa configuração apresenta para esses profissionais e a expropriação de seus direitos trabalhistas.

O artigo possui como metodologia a utilização do método qualitativo com linha interpretativo-descritivo, tendo em vista que foi analisado a introdução da carreira de docente à luz da precarização de direitos sociais mínimos advindos do modelo da *uberização*.

Em relação a divisão do artigo, a primeira parte se concentrou em apresentar o surgimento da “*uberização*” e a nova forma de apropriação do trabalho criada a partir desse modelo; na segunda parte, são analisadas as deformações trabalhistas advindas com a lei 13.467/17 e as consequências trazidas para o mundo do trabalho; a terceira parte apresenta os impactos da *uberização* na carreira do docente; e por fim, na última sessão traz a importância da garantia do reconhecimento do vínculo empregatício aos docentes a fim de assegurar seus direitos sociais.

2 O surgimento da “*Uberização*” e a nova forma de apropriação do Trabalho

A palavra *uberização* ficou mundialmente conhecida após a popularização do aplicativo *Uber*, sendo este termo utilizado para designar a nova forma de organização e prestação de trabalho realizada nas plataformas de trabalho online. Esse novo modelo, foi inaugurado em 2009, na Califórnia nos Estados Unidos pela empresa *Uber*, que foi fundada sobre o propósito de mediar, organizar e conduzir o encontro imediato de trabalhadores dispostos a utilizarem o seu meio de locomoção pessoal para atender a demanda dos usuários (clientes) que utilizam o aplicativo, como o de transporte de passageiros e/ou serviços de entregas.

A nova forma de expropriação do trabalho utilizada pelo aplicativo rapidamente se tornou um fenômeno global. Segundo Venco (2019, p.07), a ideia desenvolvida pela *Uber* “extrapolou o transporte individual e alçou outros segmentos do mercado de trabalho e tornou-se a expressão máxima da agudização da desregulamentação do trabalho”. Rapidamente, houve um aumento significativo na criação e desenvolvimento de diversos aplicativos voltados ao transporte de passageiros e serviços, assim como de diferentes seguimentos, como o caso da *Make You App*, um aplicativo de *delivery* de beleza, da *Airbnb*, que é um app de aluguel de hospedagem, a plataforma Maria brasileira que oferece serviços que variam de diarista a cuidador de idosos, pets e crianças e a plataforma Profes que oferta o encontro imediato de professores com escolas ou faculdades que desejem suas aulas.

O que levou as plataformas online de trabalho a ganharem expressiva notoriedade foi uma reunião de fatores, sendo os principais: o desenvolvimento intenso e veloz das tecnologias móveis; a disseminação da Internet; e a crise econômica global de 2008. Fatores esses que, somados, desencadearam o aumento do desemprego e a extinção de incontáveis postos de trabalho, tornando-se as plataformas as formas principais encontradas por esses trabalhadores para garantir a sua subsistência e de seus dependentes.

Em 2014, o Brasil passava por uma crise econômica, cuja taxa de desempregados passava de 4,3% e cuja média de obreiros sem vínculo formal era de 1 a cada 5 (G1, 2014). Neste mesmo ano a *Uber*, primeira empresa a apresentar esse novo modelo empresarial, inicia suas operações no país e passa a utilizar este cenário para divulgar a ideia da economia colaborativa, que parte da premissa de que o “colaborador” é um “parceiro” que define o seu próprio horário, sem ter um escritório ou chefe, remetendo à ideia de que ele detém total flexibilidade e autonomia na execução do seu trabalho.

Os métodos de apropriação do trabalho desempenhados pelas plataformas são chamados de “economia colaborativa”, que é apenas uma estratégia usada para ocultar as demais formas de sujeição que os prestadores/colaboradores sofrem e para solidificar a ideia que o serviço desempenhado não é trabalho e que por isso não faz jus às garantias previdenciárias e trabalhistas. Desse modo, “a forma de empreendedorismo que é promovido pelo aplicativo acaba por esconder as formas de sujeição que são impostas, em seus vários sentidos e meios, aos trabalhadores” (Fontes, 2017, p. 54).

Para Tom Slee (2017, p. 24) a economia colaborativa é apresentada como uma forma de desregulamentação generalizada em que as companhias que a utilizam têm obtidos grandes lucros para seus investidores e executivos, graças à remoção de proteção e garantias fundamentais nas formas de subempregos ofertadas aos seus colaboradores, nos quais os submetem aos mais arriscados e precários modelos laborais.

As plataformas online possuem como “*modus operandi*” a flexibilização e precariedade das relações trabalhistas. Conforme preconiza Stading (2013, p. 15), a flexibilização decorre no momento em que o empregador transfere os riscos e insegurança para o trabalhador, tornando assim, o labor um processo instável em todos os níveis.

O emprego flexível se constitui como o principal responsável pela precarização do trabalho, pois é uma atividade com fins econômicos exercida em condições que expõe os trabalhadores em uma situação de risco, vulnerabilidade e degradação, na qual há a completa ausência de garantias sociais mínimas. Esse processo se caracteriza pela autonomização dos contratos de trabalho que, de acordo com Pochmann (2016, p. 17), “é o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho”.

Segundo Barbosa *et al.* (2015, s/p), a parceria pode ser definida como “um acordo de cooperação entre duas ou mais partes a fim de atingirem objetivos comuns”. Em razão dessa definição, a palavra “parceria” não é a palavra que enquadra a relação existente entre a empresa e o prestador de serviços, pois não é uma colaboração que ocorre e sim uma relação de labor precária e que de acordo com o preconizado por Slee (2017, p. 134), “a classificação como contratante independente livra a companhia de ter de pagar por direitos trabalhistas e de ter de respeitar os padrões de emprego. O risco é inteiramente empurrado para o subcontratado”.

Dessa forma, as plataformas usam do termo “economia colaborativa” para camuflar que o seu modelo de negócios oferece ao “colaborador” um trabalho, mas sem o reconhecimento do vínculo contratual, o deixando a míngua dos direitos trabalhistas e previdenciários.

3 As deformações trabalhistas advindas com a Lei 13.467 e as mudanças decorridas no mundo do trabalho

As deformações trabalhistas iniciadas no ano de 2017 tiveram sua origem aproximadamente um ano antes, com o pequeno projeto de Lei PL 6.787/16, apelidado de “minirreforma” trabalhista, que conjecturava realizar modificações bem pontuais em apenas sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei 6.019/16 (trabalho temporário) cujo o objetivo básico era ajustar a legislação às novas relações trabalhistas. Contudo, o seu relatório final demonstrou que a minirreforma de mínima não tinha nada, pois foi proposta pela Comissão Especial da Reforma a mudança de mais de 100 artigos da CLT.

A grande deformação é a colocação mais adequada para a apelidar o PL 6.787/16, pois não poderia ser considerado uma simples minirreforma, uma alteração legislativa que visava a alteração de mais de 200 artigos e que modificaria “elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho” (Krein, 2018). Tais mudanças foram vendidas pelo governo como sendo uma reforma essencial para o desenvolvimento do país, visto que em sua visão a legislação trabalhista encontrava-se defasada, inflexível e extremamente rígida, o que impossibilitava o progresso e desenvolvimento da nação.

Apresentada como um ato modernista, que traria incontáveis benefícios para a economia e para uma melhor construção e manutenção das relações laborais, acabou por esconder a precarização, vulnerabilidade, fragilidade e desamparo que o trabalhador seria submetido. A Lei 13.467 foi aprovada em 13 de julho de 2017, modificando além da CLT, as Leis 8.213/91 e 8.036/90, trazendo ao longo do seu texto o apagamento das conquistas históricas da classe obreira, esvaziamento político do movimento sindical e de suas

reivindicações, a legitimação da informalidade, a prevalência do negociado sobre o legislado e aprovação de formas contratuais precárias.

A reforma acolheu apenas interesses econômicos do patronado. Os trabalhadores, grupo no qual deveriam ter seus anseios atendidos, foi esquecido e acabou desamparado. Conforme aponta Delgado (2019, p. 157), a reforma “de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro”.

As principais mudanças deflagradas pela Lei 13.467 na CLT, foi a hegemonia de uma norma coletiva em relação a lei, sem o óbice do questionamento judicial, no que diz respeito às questões relativas a: intervalo, banco de horas, regulamento empresarial, forma de contratação, enquadramento de grau de insalubridade, entre outros; a determinação do fim das horas *in Itinere*, da obrigação do pagamento do imposto sindical e da quitação do termo de quitação de obrigações trabalhistas perante empregados e empregadores realizada pelo sindicato; a permissão por meio de acordo individual, norma ou acordo coletivo de trabalho o estabelecimento da jornada 12x36h e do cumprimento de 2 horas extras diárias; a autorização da terceirização de atividade-fim; as transferências dos custos do teletrabalho para o empregado e o afastamento da responsabilidade do empregador por acidente ou doença de trabalho a partir da simples assinatura de um termo de responsabilidade pelo empregado; a criação do contrato de trabalho intermitente; e o condicionamento ao acesso à justiça gratuita ao trabalhador que apenas recebe até 40% do teto do Regime Geral de Previdência Social.

Ao analisar as alterações realizadas pelo novo diploma legal, é notório que os empregadores foram os reais beneficiados pelo cenário institucional criado, enquanto que os empregados, os principais destinatários da lei, tiveram grande parte de seus direitos exauridos, sendo condicionados a viverem em um quadro precário, inseguro e desequilibrado. Desse modo, no fim, a reforma que “prometia a liberdade entre empregados, apenas trouxe benefícios aos empregadores” (Castro e Costa, 2020, p. 33).

Em 6 anos de existência da Lei 13.467, os trabalhadores assistiram à fragilização, precarização e regressão dos direitos trabalhistas, o esvaziamento dos sindicatos e da justiça do trabalho, o fortalecimento da classe patronal, diminuição da geração de novos postos de trabalho e o aumento crescente do desemprego. As consequências desenvolvidas desencadearam uma série de profundas alterações conjunturais na forma de contratação e desenvolvimento do labor, conforme dados da IBGE de 2022, o número de trabalhadores empregados com carteira assinada diminuiu 6% desde que a reforma entrou em vigor, passando, em 2016, de 35,1 milhões para 32, 9 milhões em 2022, resultando no crescimento do desemprego e do trabalho

informal, atingindo o patamar de 14,1 milhões de pessoas desempregadas e de 24,1 milhões de pessoas sem contratação formal.

Toda a classe trabalhadora sentiu e ainda sente os impactos advindos com a reforma, em especial a classe dos professores, que vivenciou a precarização de seu trabalho, com as novas formas contratuais criadas, a autorização da terceirização da atividade-fim, a intensificação do regime de labor, o crescimento de novas atribuições sem aumento na remuneração, como: a construção de relatórios, pareceres e captação de recursos para trabalhos e a submissão a novos regimes de avaliação baseados em eficiência e produtividade. Vivenciaram todas essas mudanças sem conseguir se socorrer ao seu sindicato, pois teve reduzida a sua ação e força na luta dos direitos diminuídas após a retirada da obrigatoriedade do imposto sindical e sua atuação reduzida.

Diante da conjuntura criada pelas mudanças decorridas a partir da Lei 13.467/17, acabou por aumentar ainda mais o desequilíbrio existente entre o professor e a instituição de ensino, tendo em vista que corroborou para criar “situações que denotam um trabalho docente não só precarizado, mas despersonalizado e com ausência de sentido” (Moreira, 2019, p. 241), pois a possibilidade de se acordar os termos contratuais é praticamente inexistente, sendo o docente levado a se submeter a um contrato que exclua direitos básicos, com longas jornadas laborais e novas atribuições sem acréscimo na remuneração. Surge então, diante desse cenário, o modelo de economia colaborativa aplicado à docência, cujo sistema se assemelha ao aplicativo *Uber*, tendo o mercado impulsionado os docentes a ingressar nessa modalidade de trabalho, investidas de incertezas e informalidades para garantir a sua subsistência e de seus familiares.

4 Impactos da *uberização* na carreira do docente

A *uberização* da docência é inaugurada no Brasil em meados de 2019 com o aplicativo Prof-e, plataforma para escolas e universidades solicitarem professores (Watzek, 2021), implicando em uma “nova” forma de configuração de prestação de serviços desses profissionais, sem a menor estabilidade e direitos efetivos. Além do Prof-e, pode-se citar ainda outros aplicativos como o *Superprof*, *Aliança América*, *Go Student*, *Languatalk*, *Classgap*, *Verbling*, *Vidalingua*, *Verbal Planet*, *Wise Up*, tendo modelagem similar ao empregado nos aplicativos de transporte e entregas, que é o oferecimento de serviços profissionais numa imensidão de catálogos online, sem qualquer preocupação ou atenção da plataforma com direitos básicos do trabalhador.

Essa novação, além de expropriar conquistas sociais básicas, cobra excessivamente do professor, conforme preconizado por Abreu (2022, p. 3), devendo este apresentar qualidades como organizador, pedagogo, além de ter conhecimentos tecnológicos e comunicação para a relação com os estudantes, seja em

ambiente físico ou virtual. Também acarreta consequências para a metodologia da aula, assim impactando frontalmente com as atividades desempenhadas pelo docente, tendo em vista que:

a) passa a ter um número maior de alunos e consequentemente uma jornada de trabalho que pode perdurar até 60 horas semanais; b) não oferece estrutura adequada para o desempenho da função; c) propicia o ingresso de profissionais com pouca qualificação e experiência; d) fomenta a desvalorização do trabalhador, e consequentemente, na remuneração da prestação de serviço realizada; e e) apresenta maior dificuldade para uma boa administração das aulas e da disponibilidade de tempo em razão da existência de multitarefas (Rangel, Mangiavacchi , p. 38-42).

O novo método contratual destinado à docência acaba por romper com os elementos essenciais, a saber: a) Pessoalidade: o empregado deve sempre prestar pessoalmente o trabalho; b) Não eventualidade: o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço que seja exercida de modo constante e regular; c) Onerosidade: detendo o empregador a responsabilidade de pagar o salário ao empregado pelo cumprimento do serviço; e d) Subordinação: é a obrigatoriedade do empregado no cumprimento das funções que foram designadas no contrato; para a constituição da relação de emprego.

No trabalho ofertado pelas plataformas voltadas à docência, apresentam como requisito obrigatório o cadastro, com apresentação dos documentos pessoais e bancários. Desse modo, o labor somente poderá ser desempenhado por pessoa que compõe o quadro de cadastro da plataforma, ficando caracterizado o elemento da pessoalidade.

O docente possui um horário flexível para realizar sua função, pois as aulas podem ser presenciais, remotas ou gravadas, tendo seu labor qualificado como atividade econômica de um serviço essencial, essa forma, não é permitido que fique um tempo sem ofertá-lo. Assim, observa-se que não há possibilidade de considerar o trabalho como eventual, ficando claro o estabelecimento da não eventualidade.

Em se tratando do serviço praticado, ocorre a contraprestação pecuniária, ficando expressa através do pagamento que o estudante ou instituição financeira faz ao sistema virtual da plataforma, e posteriormente, esta deposita parte do apurado na conta corrente do professor, assim caracterizando a plataforma como empregador e o docente como empregado, ficando notório o elemento da onerosidade. A maneira de como o trabalho será desempenhado estará de acordo com as regras impostas pela plataforma, ainda que se divulgue a ideia de que não se tem chefe, horário e escritório, não consegue descaracterizar a presença do elemento da subordinação, tendo em vista que está contida em todas as etapas, do cadastro a avaliação do serviço.

Por não realizar a contratação formal entre o professor e a instituição de ensino, livra o empregador do cumprimento dos encargos trabalhistas e previdenciários na qual a legislação exige, gerando uma

economia significativa para o contratante, fazendo com que a *uberização* viesse a conquistar um grande espaço no Brasil, intensificando-se com a pandemia da COVID-19 decorrida no início de 2020. Pode ser vista, conforme o abordado por Oliveira (2021, p. 2013) a aplicação desse arquétipo em algumas escolas de São Paulo de modo não digital, em razão da existência de políticas públicas que favorecem a contratação temporária sem a necessidade de constituição de vínculo.

5 Por que é essencial a manutenção do vínculo empregatício aos docentes?

O trabalho é um ofício inerente ao homem, seja para acumular riqueza ou se nutrir, em razão da sua essencialidade, foi universalmente reconhecido como um direito humano através do artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e pelo Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966. Contudo, nem toda forma de trabalho é considerada como um direito humano e fundamental, sendo apenas reconhecido o trabalho digno, que é “aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana” (OIT, 2021). Segundo Marx (2017, p. 586), “o conceito de trabalho produtivo não compreende apenas uma relação entre atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, de origem histórica, faz do trabalhador o instrumento direto de criar mais-valia”.

A Constituição Federal de 1988 protege o trabalho digno através de seus artigos 1º, IV, 6º e 170, VIII, consagrando o labor como um direito social e fundamental ao Estado Democrático de Direito, cabendo a Consolidação das Leis Trabalhistas disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho.

O trabalho ofertado pelas plataformas on-line fere o trabalho digno disposto constitucionalmente, ao submeter os obreiros a termos contratuais extremamente exploratórios e degradantes ao negar: a contratação formal; o assalariamento mínimo; a jornada garantida; os custos do desempenho da função, como deslocamento e ferramentas utilizadas, seja piloto a computador, acesso a direitos e garantias trabalhistas, previdenciárias e de seguridade social.

A plataforma o impede de desfrutar de: 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, FGTS, aviso-prévio, seguro-desemprego, pagamento de hora-extra e de adicionais de periculosidade, insalubridade e noturno, aposentadoria e auxílio acidente e doença, e o empregador passa a deter a obrigação de arcar com os riscos da atividade econômica, ao pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários e ao oferecimento das condições laborais adequadas.

Essa modalidade contratual na qual o professor é submetido, acaba por transformá-lo em “não professor”, pois neste modelo não se têm vínculo, não se tem estabilidade e não se têm um salário digno de acordo com o estipulado pelo piso da categoria. Assim, para a plataforma, não se tem o exercício da profissão, o que a libera do cumprimento dos encargos e o oferecimento de condições decentes para o desempenho do labor (Souza, 2012).

Deste modo, coloca o docente à margem do disciplinado pela legislação, “jogando-o” a um labor indigno e os levando “a perderem o controle sobre a própria atividade que desenvolvem, afastando-os precisamente do processo social através do qual se constitui o seu trabalho” (Moreira, 2019, p. 246), provocando instabilidade e insegurança. Percebe-se, então, que todo o processo da *uberização* provoca instabilidade e insegurança, em razão do apagamento da estabilidade e das garantias fundamentais.

A Lei 13.467/17 não disciplinou acerca do trabalho prestado nas plataformas on-line e também nenhuma outra legislação posterior regulamentou sobre, permanecendo assim a insegurança jurídica. A insegurança é vivenciada desde 2014 pelos obreiros que atuam no transporte de passageiros e/ou serviços de entregas, sendo vivenciada a partir de 2019 pela classe docente. Em razão do método ter iniciado posteriormente, ainda não existem julgados acerca do reconhecimento do vínculo empregatício, entretanto a classe sofre a mesma problemática que os motoristas e entregadores acerca das condições de trabalho e vulnerabilidade social e jurídica.

Em virtude da ausência de decisões sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma on-line de trabalho e os professores, se utiliza como base para pontuar a insegurança jurídica vivenciada por todos os trabalhadores inseridos no modelo três julgados, em diferentes graus e localidades que expressam a incerteza vivenciada por todos os trabalhadores inseridos no modelo.

A primeira decisão judicial que garantiu o reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa *Uber* Brasil Tecnologia LTDA e um motorista reclamante. Proferida em 2017 pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves, a sentença observou o modelo de negócios que a *uberização* utiliza para explorar a prestação do serviço, verificando a presença de todos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego no desempenho da atividade, valendo-se do Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma e o artigo 3º da CLT.

Decidindo o Magistrado:

Presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá ser anotado na CTPS do autor. Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. 13/02/2017. 37.

O reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma on-line de trabalho e o obreiro não é algo consolidado entre as varas da Justiça do Trabalho e os TRT das regiões brasileiras. Não é incomum se deparar com posicionamentos contrários à decisão proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, como por exemplo, o posicionamento da 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT 6) que negou a existência do vínculo empregatício entre a empresa *Uber* e o motorista colaborador.

O voto do Juiz convocado Larry da Silva Oliveira Filho considerou que, pelo trabalho ser prestado de forma autônoma e por não existir metas a serem cumpridas no desenvolver da atividade, não caracterizaria a subordinação entre as partes e dessa forma, não há que se falar em relação de emprego.

Concluindo o Juiz Convocado:

Não se pode olvidar que a possibilidade de o autor "ligar" o aplicativo quando bem entendesse - sem qualquer justificativa ou punição - dava ao obreiro uma flexibilidade de rotina, horários, quantidade de passageiros etc., incompatível com o reconhecimento da relação de emprego. Note-se que é justamente a subordinação que diferencia esta última do trabalho autônomo. Assim, em não estando presentes todos os requisitos previstos arts. 2º e 3º da CLT, não há como reconhecer o liame empregatício. Recurso Ordinário nº 0001171-60.2019.5.06.0122. Relator: Larry da Silva Oliveira Filho. 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 11/02/2021 (grifos do autor).

O Tribunal Superior do Trabalho por meio de sua 3ª turma se pronunciou acerca da *uberização* através do Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, reconhecendo, a maioria do colegiado, a existência do vínculo empregatício entre a plataforma on-line de trabalho e o motorista, entendendo estarem presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

O Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado ainda apontou em seu voto que inexistente legislação que regule as questões acerca das relações entre prestadores de serviços e empresas que utilizam as plataformas digitais e também que não há pelas Cortes Trabalhistas uma jurisprudência pátria consolidada, em razão a assegurar direitos a categoria, “cabe, portanto, ao magistrado fazer o enquadramento das normas no fato” (TST.Jus, 2022).

Considerou o Relator:

A prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. 06/04/2022.

Vale destacar que discussões doutrinárias e as possíveis medidas jurídicas a serem tomadas sobre a natureza da relação entre a plataforma on-line ou aplicativo digital e os prestadores de serviço não é algo exclusivo do ordenamento jurídico pátrio. Os Estados Unidos e alguns países europeus trataram acerca dessa questão no plano jurídico e legislativo, verificando-se a tendência de reconhecer a existência do vínculo laboral entre os prestadores e as empresas que utilizam as plataformas digitais.

Conforme apresentado por Domingues (2021), as principais mudanças estabelecidas por esses países foram: 1) O Estado da Califórnia em 2019 aprovou em sua Assembleia Legislativa a lei estadual Assembly Bill nº 5 (AB-5), que tornou o enquadramento jurídico de trabalhadores como empregados ou como autônomos mais rigoroso, e acabou por estabelecer as condições mínimas para o desempenho da função; 2) a Suprema Corte Inglesa, em 17 de março de 2021, determinou que a Uber considere seus motoristas como trabalhadores, garantindo o acesso a direitos trabalhistas básicos, como: salário mínimo, férias e aposentadoria; 3) A Câmara Social Francesa editou o Acórdão nº 374 em 4 de março de 2020 a (ECLI: FR: CCAS: 2020: SO00374), reconhecendo a existência da subordinação na relação entre a empresa Uber e o seu motorista.

A decisão utilizou como fundamento o fato de que como a empresa organiza todo o serviço, por meio de ordens e diretrizes, acaba por não permitir que o motorista disponha livremente sobre preço, rota, destino final e condições de desempenho da função, figurando assim a subordinação; 4) A Espanha anunciou em 11 de março de 2021 que editará um decreto-lei que reconhece a presunção do vínculo de emprego entre entregadores e as plataformas digitais, introduzindo a letra “d” no artigo 64 do Real Decreto Legislativo de 2/15, de 23 de outubro, do *Ley Del Estatuto de los Trabajadores*.

Ao analisar as decisões estabelecidas por alguns países, percebe-se que se instalou ao redor do mundo um movimento protecionista em relação ao obreiro que está inserido no modelo da *uberização*, o que possibilitou tornar realidade o reconhecimento do vínculo e garantir condições mínimas de trabalho e acesso a garantias sociais fundamentais.

Entretanto, conforme apresentado por Domingues (2021, p.38), em resposta a ausência normativa, irrompe um movimento protecionista em relação ao trabalhador que presta serviços para as plataformas online por parte de alguns juízes trabalhistas que, em seus julgados, reconhecem a existência de vínculo empregatício, porém não é algo pacificado o que acaba gerando insegurança jurídica e deixando todos os labutadores da *uberização* na estreiteza de garantias mínimas e de acessarem um ambiente laboral adequado e seguro.

6 Considerações

O labor, desde o seu surgimento, apresentou-se como algo intensamente mutável e versátil que vai acompanhando a evolução e interesses sociais e capitais. Teve seu processo de mudança mais ativo e célere após o implemento e aprimoramento da tecnologia trazida com a 1ª Revolução Industrial, o que fez com que os postos laborais fossem criados, modificados e extintos.

O campo do trabalho constantemente foi transformado em virtude da tecnologia, por esta razão, a legislação trabalhista Brasileira sempre tentou acompanhar a evolução e salvaguardar as garantias laborais dos obreiros, regulamentando e instituindo as novas situações criadas a partir das inovações nas formas contratuais, garantindo patamares mínimos para o desenvolvimento da nova atividade e estabelecendo os direitos sociais básicos. Entretanto, apesar da legislação ter passado por uma drástica reforma que mudou mais de 117 artigos da CLT e a Leis 8.213/91 e 8.036/90, não apresentou modificações significativas que acompanhassem as novas formas contratuais implementadas com a tecnologia, apenas limitou-se a regulamentar o Teletrabalho no capítulo II-A, deixando diversos trabalhadores na vulnerabilidade, como é o caso dos *uberistas*.

O modelo da *uberização*, que instituiu a nova forma contratual que media, organiza e conduz o serviço nas plataformas online de trabalho, inaugurado em 2014 no país com a empresa *Uber* para o serviço de transporte de passageiros e/ou serviços de entregas, sendo posteriormente ampliado para a categoria dos docentes, em um primeiro momento se apresentou como um caminho simples, desburocratizado e rápido na qual garantiria ao obreiro total liberdade e fácil remuneração, contudo celeremente mostrou-se que a contraproposta que o trabalhador teria que aceitar para poder participar do método era excessivamente severa e desproporcional, pois ao ingressar abriria mão de direitos sociais básicos e assumiria condições laborais precárias, enquanto que a plataforma apenas maximizaria seus lucros e rendimentos com base na sua expropriação.

Ao não regularizar o modelo contratual adotado pelo arquétipo da *uberização* acaba por permitir que essas empresas coloquem o obreiro em condições de trabalho ineptas, impondo a responsabilidade de arcar com todos os custos do desenvolvimento da atividade, a fatores de risco para a saúde e os deixe à míngua de direitos trabalhistas e previdenciários. Ademais, deixa a cargo do judiciário a missão decisória acerca do reconhecimento da existência do vínculo empregatício, o que acaba ocasionando decisões não uniformes, gerando insegurança jurídica.

Diante da tendência de *uberização* do trabalho se ampliando para novas categorias, como é o caso da docência, a fim de evitar que mais nenhuma classe obreira permaneça na obscuridade da proteção

juristrabalhista e que tenha suas garantias sociais mínimas esvaziadas, é essencial que haja o reconhecimento do vínculo empregatício das plataformas online de trabalho.

Referências

ABREU, T. P. de. **Formação, identidade e precarização no EAD: professor tutor em foco**. Disponível em: <https://sigeve.ead.unesp.br/index.php/submission/downloadFileProceedings/2126>. Acesso em: 31 jul 2023.

ADDOR, C. A. De braços dados e cruzados. **Revista de História da Biblioteca Nacional**, Rio de Janeiro, ano 8, n° 95, p.23, 2013.

ALVES, G. **O novo e precário mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento** (Alienação). *Caderno CRH*, n. 37, Salvador, 2000.

ANTUNES, **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, 2020, p. 27-43.

BABOIN, J. C. de C. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, 2017, p. 332-346.

BARBOSA, H. V. O.; SOUZA, J. M.; SANTANA, Nathaly Silva. Parcerias Empresariais: um estudo sobre como as parcerias podem ajudar uma empresa recém-criada em sua consolidação no mercado em tempos de crise. In: **ANAIS DO VII SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DE SERGIPE**, 7º, 2015, Sergipe. São Cristóvão: Simpro, 2015. p. 752-761.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Artigos 1º, IV, 6º e 170, VIII- Regula o trabalho como um direito social e fundamental ao Estado Democrático de Direito, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**; 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte; Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Data de Publicação: 13/02/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). **RTOrd 0001171-60.2019.5.06.0122**; 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região; Relator: Larry da Silva Oliveira Filho. Data de Publicação: 11/02/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Maurício Godinho Delgado. Data de Publicação: 06/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (ed.). **3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber**, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 09 ago. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943- Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

BRITO, A. L. P. de. **Direito, (r)evolução e trabalho**: uma discussão do papel do estado frente aos impactos da quarta revolução industrial. 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Curso de Direito, Jurídico, Centro Universitário Christus - Unichristus, Fortaleza, 2020.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa** - o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOLTANSKI, L. **A moral da rede?** Críticas e justificações nas evoluções recentes do capitalismo. In: Fórum Sociológico. Instituto de Estudos e Divulgação Sociológica, Número 5/6, IIª Série, 2001, pp.13-35.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CAMPOS, Ana Cristina. **Economia IBGE**: informalidade atinge 41,6% dos trabalhadores no país em 2019, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>. Acesso em: 16 jul 2022.

CASTRO, H. R. de, & Costa, J. R. C. Os impactos da reforma trabalhista no âmbito do direito previdenciário. **Revista brasileira de direito social**, 2(3), 2020.

CASTRO, C. A. P. de; LAZZARI, J. B.. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020 .

CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia. In: **VII Encontro Internacional de Produção Científica**. Anais eletrônicos. Maringá, Paraná: CESUMAR, 2011.

COSTA, W. M. A. da; SOUZA, K. R.; SCAFF, E. A. da S. **Flexibilização dos direitos dos trabalhos e as consequências para o trabalho do docente**. Laplage em Revista, Sorocaba, v. 7, 2021, p. 20-30.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M. G. Constituição de 1988 e o Modelo de Normatização Privatística Subordinada: novas reflexões. In: **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, G. N.; PEREIRA, R. J. M. de B. **Trabalho, Constituição e Cidadania**: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2014, p. 200.

DOMINGUES, L. B. **Seu Destino há Alguns Minutos de Distância: Uma análise da “uberização” e Seus Impactos Sobre os Direitos Trabalhistas e Previdenciários**. Orientadora: Larissa Ximenes Castilho. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário Maurício de Nassau, Recife, 2021.

ENGELS, F. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. São Paulo: Global, 1990.

FONTES, V. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. Marx e o Marxismo - **Revista do NIEP-Marx**, [S.l.], v. 5, n. 8, 2017, p. p. 45-67.

G1. **Capitais brasileiras têm 1 de cada 5 trabalhadores sem carteira**, diz OIT, 28/11/2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/11/capitais-brasileiras-tem-1-de-cada-5-trabalhadores-sem-carteira-diz-oit.html>. Acesso em: 17 jul. 2022.

IBGE. **Taxa média de desemprego cai a 9,3% em 2022, menor patamar desde 2015**. Caio Belandi, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36351-taxa-media-de-desemprego-cai-a-9-3-em-2022-menor-patamar-desde-2015>. Acesso em: 06 fev. 2024.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, n. 1, 2018, p. 77-104.

KREIN, J. D. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Orientador: Carlos Alonso Barbosa de Oliveira. 2001. 202 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política** -livro 1, volume 2. 32. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MORAN, J. M. **Novos caminhos do ensino a distância**. In: CEAD, Rio de Janeiro: SENAI, n ° 5, 1994.

OIT-Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**, 2023. Disponível <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 05 AGO. 2023.

OLIVEIRA, J. H. F. de; PINO, M. A. B. del; ACCORSSI, A. A precarização do trabalho ao seu enalço. **Scielo Preprints**, Pelotas, 2021, p. 1-19.

POCHMANN, M. Entrevista. **Revista Poli: saúde, educação e trabalho**, Rio de Janeiro, ano IX, n. 48, 2016a.

RANGEL, T.; MANGIAVACCHI, B. **O ensino a distância universitário e a uberização do professor**. Múltiplos Acessos, v. 6, n. 1, 2021, p. 23-46.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, 2018, p. 480-491.

SILVA, A. M. da. A *uberização* do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, 17(34), 2019, p. 229-251. <https://doi.org/10.22409/tn.17i34.p38053>.

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

SOUZA, E. P. **O papel contraditório do professor eventual da rede pública de ensino do Estado de São Paulo na articulação das relações de trabalho e profissão docente**: “lumpen-professorado”? Orientadora: Maria Leila Alves. 2012. 205 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Humanidades e Direito, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2012.

STANDING, G. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica Editora. Súmula n, 2013.

VENTURELLI, M. **Indústria 4.0**: uma visão da automação industrial. Automação Industrial, nov. 2017. Disponível em: <https://www.automacaoindustrial.info/industria-4-0-uma-visao-da-automacao-industrial/>. Acesso em: 1 de abr. 2021

VENCO, S. *Uberização* do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? **Cad. Saúde Pública** [online]. v. 35, 2019.

WATZECK, J. R. **A Uberização dos meios de produção no Brasil**: a precarização do trabalho. [S. l.]: Amazon, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://amz.run/52nh>. Acesso em: 09 jul 2022.