

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR “JACY DE ASSIS”

JULIA ROBERTA SUBAR

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: Da (in)existência de relação de emprego entre o
motorista de aplicativo e a empresa Uber

Uberlândia-MG

2022

JULIA ROBERTA SUBAR

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: Da (in)existência de relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Humberto Bersani.

Uberlândia-MG

2022

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: Da (in)existência de relação de emprego entre o
motorista de aplicativo e a empresa Uber

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da
Universidade Federal de Uberlândia como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Humberto Bersani.

Uberlândia, (dia) de (mês) de 2022.

Prof. Dr. Humberto Bersani.

Examinador (a)

Examinador (a)

Uberlândia-MG

2022

RESUMO

A relação entre a empresa Uber e os motoristas de aplicativo suscita divergências quanto ao seu enquadramento na concepção binária de autonomia-subordinação do Direito do Trabalho brasileiro, vez que se trata de uma nova forma de exploração da força de trabalho pelo meio digital. Em virtude da natureza controversa da relação travada entre os mencionados agentes, ações trabalhistas nas quais se pleiteia o vínculo empregatício são movidas por trabalhadores e propostas legislativas tramitam no Congresso, com o intuito de regulamentar a atividade desempenhada pelo novo proletariado da era digital. A incerteza jurídica que paira sobre tais trabalhadores viabiliza a exploração destes por um novo modo de controle e gerenciamento da atividade laboral, que oculta o trabalho assalariado. Propõe-se, nesta pesquisa, a análise dos requisitos fático-jurídicos caracterizadores do liame empregatício, através do exame bibliográfico, bem como de acórdão proferido pela 4ª turma do TST e propostas legislativas sobre o tema para se demonstrar que a prestação de serviços por esses trabalhadores, embora integre um novo modelo organizacional das empresas, é um trabalho subordinado sob a roupagem da modernidade.

Palavras-Chave: Uberização; Economia de compartilhamento; Uber; Motoristas de aplicativo; Subordinação algorítmica.

ABSTRACT

The relationship between the Uber company and drivers raises divergences as to its framing in the binary concept of autonomy-subordination of Brazilian Labor Law, since it is a new way of exploiting the workforce by the digital age. Due to the controversial nature of the relationship between them, labor lawsuits claiming the employment relationship are brought by workers and legislative proposals are being processed in Congress, with the aim of regulating the activity performed by the new proletariat of the digital age. The legal uncertainty that hovers over such workers makes their exploitation viable through a new mode of control and management of work activity, which hides paid work. This research proposes an analysis of the factual and legal requirements that characterize the employment, through a bibliographic examination, as well as the judgment handed down by the 4th class of the TST and legislative proposals on the subject to show that these workers, although are part of a new organizational model of companies, work in a subordinate job under the guise of modernity.

Keywords: Uberization; Sharing economy; Uber; Application drivers; Algorithmic Subordination.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. O DESMANTELAMENTO DA REDE DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	9
2.1 <i>O neoliberalismo e a reestruturação produtiva do capital</i>	10
2.2 <i>A nova morfologia do trabalho</i>	14
3. A UBER E O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: A NOVA ROUPAGEM DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO	16
3.1 <i>O que é e como funciona a economia de compartilhamento</i>	16
3.2 <i>A economia de compartilhamento não é sobre compartilhar</i>	18
3.3 <i>A uberização</i>	22
3.4 <i>Uber: a ideia inovadora e o seu modo de operação</i>	24
4. A NATUREZA DA RELAÇÃO JUSLABORAL ESTABELECIDADA ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER	28
4.1 <i>A identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego</i>	28
4.2 <i>Os precedentes do TST</i>	36
4.3 <i>Projetos de Lei em trâmite</i>	40
5. OS MOTORISTAS SÃO AUTÔNOMOS, SUBORDINADOS OU PARASSUBORDINADOS?	45
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

Em 2004, o professor Márcio Túlio Viana escreveu em seu artigo “Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito” que, no futuro, não haveria apenas uma única forma de trabalhar, tampouco um só modelo de empresa, senão uma multiplicidade crescente. Assim, caberia ao Direito do Trabalho ser flexível, mas não no sentido de flexibilizar direitos a fim de contemplar os anseios das empresas, e sim de persegui-las em suas mutações. Ao mesmo tempo, teria de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante, qual seja, o da proteção, da mesma forma com que o capital também o é ao se tratar de acumular riquezas em poucas mãos (VIANA, 2004).

Anos depois, com o desenvolvimento das tecnologias disruptivas¹, surgiram novas formas de conectar as pessoas para efetuar trocas e compartilhamento de bens e serviços via plataformas digitais. Esse fenômeno, conhecido como economia de compartilhamento, não só alterou o modelo negocial no mercado consumidor, como também absorveu uma grande massa de trabalhadores.

Ocorre que, travestidos de economia de compartilhamento, diversos modelos organizacionais de empresas aproveitaram a ideia para realizar atividades econômicas explorando trabalhadores sob o aspecto de modernização da prestação de serviços. Neste processo, verifica-se o desmonte da regulação estatal e, sobretudo, da legislação trabalhista (CARELLI, 2017).

Constitui um desses modelos organizacionais o modo de funcionamento da empresa Uber, cuja proposta é o compartilhamento de veículos entre pessoas através da plataforma digital criada pela empresa, promovendo o deslocamento urbano.

A Uber apresenta-se como uma empresa de tecnologia e atrai inúmeros trabalhadores, os quais são denominados motoristas parceiros, com a promessa de conquistar a independência financeira através de um trabalho de tempo flexível. No entanto, a empresa acaba desempenhando atividade de serviço de transporte através de trabalhadores que fornecem a sua força de trabalho e os instrumentos necessários para a execução da atividade sem que haja a formalização do contrato de trabalho e a devida regulamentação da prestação laboral.

Constata-se, assim, que em plena era de informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, vivencia-se a época da precarização, da subcontratação, da flexibilização e dos trabalhadores em tempo parcial. Trata-se de nova fase do capital, representada por empresas

¹ As tecnologias disruptivas consistem em inovações que inserem produtos ou serviços no mercado, modificando substancialmente as estruturas e dinâmicas deste (XAVIER; ALVES; SANTOS, 2020).

“enxutas” e altamente digitalizadas que, ao mesmo tempo que demandam trabalhadores ultraqualificados para atuarem no âmbito informacional, necessitam de uma mão de obra desqualificada e precarizada que esteja sempre disponível para o trabalho (ANTUNES, 2008).

À vista disso, o sociólogo Ricardo Antunes alerta a constituição de uma nova morfologia do trabalho, resultante das alterações do processo produtivo e do desenvolvimento tecnológico nas últimas décadas. Para o estudioso, a pirâmide social do trabalho nunca fora tão segmentada e multifacetada como agora, vez que é constituída tanto pelo operariado industrial e rural clássico quanto pelos novos contingentes de trabalhadores subcontratados (ANTUNES, 2008). É neste último grupo que se inserem os motoristas da Uber.

A relação motoristas parceiros e empresa-aplicativo intrigou estudiosos do Direito do Trabalho, dada a peculiaridade do modelo organizacional da empresa Uber que é pautado no trabalho sob demanda, fornecimento de uma infraestrutura para que o trabalhador se conecte com os clientes em potencial, e gerenciamento por algoritmos das atividades executadas pelos motoristas. Questiona-se, assim, qual a natureza juslaboral estabelecida entre os trabalhadores e a plataforma para que seja fornecido o amparo legal necessário já que, atualmente, tais trabalhadores se encontram em uma posição jurídica indefinida, o que possibilita a exploração destes pelas empresas que atuam por trás das plataformas.

Mais uma vez trava-se um confronto entre trabalho e capital, cabendo ao Direito do Trabalho adaptar-se às transformações sociais para estender o seu manto protetor àqueles que se situam em posição de vulnerabilidade, como ocorre com os trabalhadores que prestam serviços via plataformas digitais.

Escolheu-se o modelo organizacional da Uber como objeto de estudo da presente pesquisa, tendo em vista a disponibilidade de informações sobre o funcionamento da referida empresa e por se tratar de um modo de exploração econômica em expansão que, inclusive, inspirou a criação do termo uberização, comumente utilizado para designar as novas formas de trabalho derivadas do desenvolvimento das tecnologias disruptivas.

Nesse sentido, este trabalho propõe destrinchar os aspectos da relação entre os motoristas e a empresa Uber. Para tanto, parte-se da reflexão sobre o liame entre o neoliberalismo e a desregulamentação de direitos. Explora-se o conceito de economia de compartilhamento, bem como o modo pelo qual as empresas distanciam-se da ideia original do ato de compartilhar. A seguir, demonstra-se a organização da empresa Uber, o conceito de uberização e a análise da presença ou não dos elementos fático-jurídicos caracterizadores de vínculo empregatício na relação motorista e empresa.

Por fim, apresenta-se um julgado da 4ª turma do TST sobre o tema e algumas propostas legislativas em trâmite no Congresso Nacional que visam regulamentar não só a atividade dos motoristas de aplicativo, como também a de todos os trabalhadores vinculados às plataformas digitais.

Trata-se de estudo de natureza qualitativa cujo método de procedimento consiste na pesquisa bibliográfica em doutrinas, artigos científicos, textos publicados em livros e análise de julgados e de propostas legislativas. Quanto ao método de abordagem empregado, utilizou-se da dedução, com escopo de averiguar a possibilidade de existência ou não de relação de emprego entre os motoristas e a empresa Uber, bem como constatar os prós e contras da criação de uma categoria intermediária para abranger essa nova forma de prestação de serviços.

2. O DESMANTELAMENTO DA REDE DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O presente capítulo destina-se a realizar o recorte histórico sobre a doutrina neoliberal e a reestruturação produtiva do capital a partir da década de 1970, tendo em vista as profundas mudanças no mundo do trabalho e na morfologia da classe trabalhadora ocasionadas por esses fenômenos.

Tais ocorrências históricas são de suma importância para a compreensão do processo de desconstrução do arcabouço jurídico de proteção dos direitos dos trabalhadores e consequente viabilização do fenômeno da uberização, haja vista que pensamento neoliberal, segundo Moraes (2001, p. 20), “prega o desmantelamento das regulações produzidas pelos Estados Nacionais”.

Explica o mencionado autor que uma das exigências gerais da ideologia neoliberal é a de desregular, ou até mesmo, criar novas regulamentações que reduzam a ingerência do poder público sobre os empreendimentos privados, sob a alegação de suposta hipertrofia na regulamentação dos contratos entre particulares, à exemplo do que ocorreria com as normas do direito do trabalho e de previdência.

Observa-se que esse é o cerne do falacioso argumento de que a redução de direitos gera um mercado competitivo e mais empregos, tendo em vista que as empresas seriam estimuladas a contratar mais trabalhadores na ausência de tantos encargos sociais a serem pagos.

A referida doutrina prega que a produção de regras e leis seja transferida para organizações multilaterais como o Banco Mundial ou o Fundo Monetário Internacional, comandadas por governos e banqueiros de países capitalistas centrais. Estas seriam administrações supranacionais imunes às perversões políticas dos Estados, os quais são constantemente utilizados como instrumento de grupos de pressão que tentam assegurar seus privilégios por meio da promoção demagógica de políticas sociais, prática que transforma o Estado aparentemente benfeitor em clientelista (MORAES, 2001).

Pontua Pasquale (2016) que o pensamento neoliberal possui uma narrativa pronta para justificar a posição política de incentivo a economia competitiva através da desregulamentação de direitos, como se estes fossem movimentos antagônicos e incompatíveis. Dessarte, os adeptos ao neoliberalismo tendem a elogiar empresas como a Uber já que para estes o sistema de funcionamento dessa promove a redução do custo das transações, incentiva a concorrência, aumenta as oportunidades para trabalhadores e empresas, bem como melhora os serviços prestados. Ocorre que esse discurso otimista e ensolarado neoliberal não revela que a forma com a qual se propõe promover um mercado aberto e concorrencial é através da condenação dos trabalhadores a condições laborais precárias.

A flexibilização dos direitos consiste em uma decisão política que visa, especialmente, ampliar a liberdade econômica em prejuízo aos direitos e garantias dos trabalhadores, de sorte que se transfere para o polo mais vulnerável da relação produtiva os riscos da atividade empresarial (CORRÊA, 2017).

Ao tornar as normas trabalhistas flexíveis em detrimento dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, configura-se a precarização das relações empregatícias.

2.1 O neoliberalismo e a reestruturação produtiva do capital

Moraes (2001) conceitua o neoliberalismo como a ideologia do capitalismo na era de máxima financeirização da riqueza, de capital volátil, tratando-se de uma corrente de pensamento contrária às formas de regulação econômica do século XX, como o socialismo, o keynesianismo e o Estado de bem-estar.

Alerta o mencionado autor, no entanto, que o termo possui diversas acepções, podendo significar não só uma ideologia, ou seja, uma forma de julgar o mundo social como também um conjunto de políticas empregadas por governos neoconservadores, mormente a partir da segunda metade da década de 70, e difundidas por organizações criadas pelo acordo de Bretton Woods, em 1945, tais como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Ambos os sentidos, entretanto, incorporam o pensamento liberal e conservador dos séculos XVIII e XIX e pregam a livre circulação de capitais e mercadorias.

A ascensão do neoliberalismo remonta um cenário de profunda crise estrutural no capitalismo da década de 1970, que se alastrou para os setores econômicos, sociais, políticos, ideológicos e valorativos, provocando, segundo Antunes (2018), a reestruturação produtiva do capital em escala global.

Explica Ramos (1997) que a alta do preço do petróleo e o aumento nas taxas de inflação em decorrência dos compromissos firmados pelo Estado keynesiano visando propiciar melhores condições de vida aos trabalhadores, bem como implementar políticas de infraestrutura de expansão ao capitalismo são apontados como o conjunto de fatores que deflagraram o colapso do desenvolvimento econômico no período. O resultado desse desastroso cenário foi a retração do mercado que não mais comportava a produção em massa do fordismo, desequilibrando a relação entre produção e consumo.

Desse modo, a previsão da derrocada do keynesianismo e do Welfare State anunciado pelos neoliberais há anos havia, de fato, se concretizado, fortalecendo o argumento neoliberal da ameaça que representava a atuação de um Estado intervencionista.

De acordo com a narrativa neoliberal, o cerne da crise se concentrava no poder excessivo dos sindicatos e, de forma geral, no movimento operário, os quais corroíam as bases de acumulação capitalista através das pressões por salários bem como o Estado consumidor que, cada vez mais, aumentava seus custos sociais (BIAVASCHI, 1998).

Nos países latino-americanos, a referida doutrina adaptou o discurso, elegendo os modelos de governo comandados por ideologias nacionalistas, desenvolvimentistas e populistas como inimigos do mercado verdadeiramente aberto e concorrencial (MORAES, 2001).

O neoliberalismo surge, então, guarnecido com uma receita salvacionista para o grave quadro de recessão econômica global em 1973: o combate aos sindicatos e uma política anti-inflacionária monetarista, medidas estas que são orientadas para e pelo mercado, emancipando o capital das amarras que lhe foram impostas por duzentos anos de lutas populares (MORAES, 2001).

O modelo econômico instaurado passa a determinar os fenômenos do mundo do trabalho: é o mercado quem dita as normas que devem ser observadas por países e empresas que não desejam ser excluídos do mundo globalizado e competitivo. Resgata-se, assim, a antiga ideia da teoria da mão invisível que regulamentaria, por si só, o mercado e evitaria o colapso do sistema capitalista. Ocorre que tal mão invisível protege apenas um número mínimo de capitalistas, abafa grande número de pequenos e médios empresários e, sobretudo, espanca a classe trabalhadora (MOREIRA, 2007).

Esse novo desenho ideopolítico, que se apresentava como uma alternativa ao Estado-Providência, impulsionou novos mecanismos e formas de acumulação do capital: o trabalho regulamentado e contratado, de base tayloriano-fordista, pautado no rígido controle de tempo e produção homogênea, fora suplantado por um modelo de empresa enxuta e tecnológica, a qual é fruto do toyotismo e sustenta o trabalho flexível (ANTUNES, 2008, 2018).

A incorporação da microeletrônica na indústria toyotista provocou expressiva alteração na composição orgânica do capital das empresas, em especial, na indústria de bens, vez que possibilitou a redução da quantidade de força de trabalho empregada e o aumento de aparatos tecnológicos, mormente componentes computacionais, no processo produtivo. Assim, o que se observa nesse cenário de desenvolvimento das forças produtivas a partir da década de 1970 é a ampliação considerável, devido às inovações tecnológicas empregadas, dos ganhos empresariais e, por outro lado, o rebaixamento do valor da força de trabalho, forçando a desregulações da legislação trabalhista e o aumento das terceirizações (FERRAZ; FRANCO, 2019).

Nesse contexto de reestruturação produtiva, explica Oliveira:

O conjunto de trabalhadores é transformado em uma soma indeterminada de exército da ativa e da reserva, que se intercambiam não nos ciclos de negócios, mas diariamente. [...] É quase como se os rendimentos do trabalhador agora dependessem do lucro dos capitalistas. [...] Disso decorre que os postos de trabalho não podem ser fixos, que os trabalhadores não podem ter contratos de trabalho, e que as regras do Welfare tornaram-se obstáculos à realização do valor e do lucro, pois persistem em fazer salários – e dos salários indiretos – um adiantamento do capital e um “custo” do capital. (OLIVEIRA, 2003, p. 89).

Verifica-se, assim, a intrínseca relação entre a reestruturação produtiva do capital, o pensamento liberal e a conseqüente fragilização dos direitos laborais: argumenta-se que, a fim de se assegurar a acumulação e centralização do capital, é necessária a flexibilização dos direitos:

A desregulamentação do Direito do Trabalho decorre da alteração do modo de acumulação capitalista. O surgimento da legislação social como um todo se baseou na necessidade do capital superar a crise do final do século XIX até a Grande Depressão de 1929-33 e de dar respostas políticas ao socialismo real implantado no Leste Europeu, pela Revolução Russa de 1917. Assim, com o esgotamento do Estado intervencionista e das constituições econômicas, o capitalismo, para superar a sua nova crise, precisa adequar a produção ao mercado e aquela aos modos de exploração dos fatores de produção, dentre as quais se insere a forma de trabalho alienada pelo trabalhador. Assim, se o mercado é flexível, a produção também o deve ser, impondo a exploração flexível da força de trabalho, de tal forma que as instituições jurídicas rígidas do modelo fordista devem ser destruídas, ou seja, deve haver a mais profunda desregulamentação possível da legislação trabalhista. (RAMOS, 1997, p. 87).

Nesse sentido, Moraes (2001) descreve, com base nos ensinamentos de William Bridges, o novo mundo produtivo, bem como os reflexos deste no trabalho: seria o fim do assalariamento clássico, da lógica do emprego permanente e da legislação protetiva, à medida que surgiriam novas formas e organizações de empresas alicerçadas na autonomia, contratações flexíveis e desaparecimento da nítida distinção entre empregador e empregado. O novo mundo produtivo seria invadido por novos agentes econômicos considerados “patrões de si mesmos” e as grandes empresas se transformariam em núcleos gestores mais ou menos enxutos, os quais se relacionariam com pequenos grupos de “parceiros” ou terceirizados.

Tais características descrevem, cirurgicamente, o atual fenômeno da uberização das relações do trabalho: a prevalência do negociado sobre o legislado; contratações flexíveis que ocultam o assalariamento e a falácia do empreendedorismo.

De acordo com Antunes (2018), em oposição à rigidez das fábricas da era do automóvel que dominavam o século XX, observa-se, nas últimas décadas, a implementação, pelo capital, da trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade, que passam a ser frequentes no vocábulo empresarial e corporativo. Nesse sentido, ante a

tendência de flexibilização e precarização que se expande em escala global, experimenta-se a ascensão da uberização do trabalho. Este fenômeno representa, segundo o mencionado autor, o *leitmotiv*² da empresa moderna, a qual fora delineada a partir dos mencionados precedentes históricos e não possui jornadas de trabalho pré-determinadas, não há espaço laboral definido, tampouco remuneração fixa, organização sindical ou direitos.

No capitalismo do século XXI, a flexibilização e desregulamentação foram astutamente incorporadas pela uberização, “que representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva” (FERRAZ; FRANCO, 2019, p. 854). Esse emergente modelo de organização de trabalho é desempenhado através de plataformas digitais e conquistou espaço no mercado em função do intenso desenvolvimento tecnológico nas últimas décadas.

A uberização é um modelo negocial muito bem arquitetado. É pautado na remuneração por produtividade (quanto mais viagens, maior a renda) e classifica os trabalhadores como autônomos para libertar-se das “amarras” de uma legislação protetiva. Se o capital não pode igualar o tempo de trabalho a tempo de produção pela existência de uma jornada de trabalho e por direitos dos trabalhadores, então suprime-se a jornada de trabalho e com ela o direito dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2003). O resultado disso é uma modalidade de trabalho em que os trabalhadores são remunerados por demanda e ultrapassam a jornada laboral porque são empresários e ganham pelo seu próprio esforço. Assim, promove-se a ausência dos direitos sociais e trabalhistas, precarizando as relações de emprego. Aqueles que trabalham nestas circunstâncias constituem mão de obra barata e sem vínculo empregatício, não gozando, portanto, de direitos mínimos tais como salário, férias e licenças.

No caso da Uber, o marketing da empresa promete aos motoristas que estes poderão ser donos do próprio negócio, auferirão renda extra, controlarão as jornadas de trabalho, ou seja, serão proprietários de empresas ou microempreendedores, “patrões de si mesmos”. Todavia, na prática, o que se observa é o crescente número de subempregados que laboram sem a proteção de direitos trabalhistas mínimos.

Na relação travada entre os motoristas e a empresa Uber, nega-se o vínculo empregatício com base na flexibilidade do trabalho e aparente ausência de subordinação. Entretanto, conforme será demonstrado mais adiante, o referido elemento fático-jurídico da relação de

² O termo designa uma fórmula que aparece repetidamente em um discurso ou uma canção, por exemplo. Fora empregado pelo autor para enfatizar a prática da flexibilização e subcontratação do trabalho nas empresas modernas.

emprego está inserido em uma infraestrutura invisível do processo produtivo, qual seja, o algoritmo das plataformas digitais, o qual controla e gerencia o trabalho dos motoristas de aplicativo.

Consoante Antunes (2018), a Uber constitui um exemplo mais que emblemático dessas formas de trabalho que ocultam o assalariamento, perpetuando o mito do trabalho autônomo. A aludida empresa, através da terminologia de motoristas parceiros, reforça a ideia de que os trabalhadores são uma massa de empreendedores, uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo:

[...] trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção de veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. [...] essa empresa se tornou global, com número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. (ANTUNES, 2018, p. 40).

Feitas as breves considerações sobre o neoliberalismo e demonstrada a sua relação com a uberização, será discutido a seguir a introdução da nova divisão internacional do trabalho, derivada do contexto histórico já apresentado.

2.2 A nova morfologia do trabalho

Ante a difusão das tecnologias de informação e comunicação no final do século XX e início do século XXI, propagou-se a ideia de fim do trabalho. Os defensores desse mito pregavam que a era informacional libertaria o homem do labor que, segundo Arendt (2007), constituía o fardo mais antigo e mais natural da humanidade. De acordo com a prestigiada filósofa, a automação esvaziaria as fábricas, instituindo o desastroso cenário de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho.

Ocorre que, apesar da conjectura do fim do trabalho em função da automação não ter se concretizado, um novo panorama, tão desastroso quanto a sociedade de trabalhadores sem trabalho de Hannah Arendt, se instalou com o avanço tecnológico: a crescente informalização e precarização do trabalho.

Assim, explica Antunes (2018) que, em que pese a era informacional ter de fato, ocasionado em grau considerável, a expulsão dos trabalhadores do mundo produtivo, uma vez que o novo maquinário técnico-informacional demandava uma mão de obra intelectualizada e digitalizada, observou-se, em contrapartida, o surgimento de novas modalidades de trabalho

informal, precarizado e flexível que oferecem oportunidades de emprego às custas da corrosão dos direitos sociais e trabalhistas.

Essa é a nova morfologia do trabalho, ou seja, a nova composição da classe trabalhadora contemporânea, derivada das transformações políticas, econômicas, sociais e ideológicas dos anos 1970 e dos avanços tecnológicos das últimas décadas.

No topo dessa nova pirâmide social do trabalho, situam-se os trabalhadores ultraqualificados que atuam no setor informacional; na base, há a precarização e o desemprego; já o meio é composto por uma massa de trabalhadores que já foram ultraqualificados, no entanto, se encontram sem trabalho devido a transferência ou incorporação de empresa (ANTUNES, 2008).

A característica essencial dessa nova morfologia do trabalho é o relativo processo de retração do operariado industrial estável de base tayloriano-fordista, isto é, o trabalho contratado e regulamentado dominante no século XX, à medida que se ampliam as novas modalidades precarizadas de trabalho, consoante a lógica da flexibilidade toyotizada (ANTUNES, 2008).

No século XXI, esse trabalho precarizado é representado pelos trabalhadores de *telemarketing*, *call center*, os *motoboys*, motoristas de aplicativos e outras formas de prestação de serviços via plataformas digitais, as quais são desprovidas de proteção pela legislação trabalhista.

Ainda que precárias, as condições de trabalho oferecidas permanecem, lamentavelmente, sendo atrativas para o contingente de desempregados e subempregados, que ao buscarem algum aporte financeiro ou complementação de renda, são ludibriados pelo mito do trabalho autônomo.

Dessarte, diversamente do que fora anunciado pelos defensores da finitude do trabalho, pontua Antunes (2008, 2018) que se presencia, na atualidade, o surgimento de uma nova classificação de trabalhador, qual seja, o novo proletariado da era digital. Este se conecta com as oportunidades de emprego através das plataformas digitais disponíveis em sites ou smartphones, desempenhando atividades no setor de serviços, configurando-se, assim, uma escravidão digital em pleno século XXI.

Nesse sentido, segundo o autor, ao contrário do fim ou redução da importância da teoria do valor-trabalho, vivencia-se a alteração e ampliação das formas e mecanismos de extração do trabalho.

3. A UBER E O TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: A NOVA ROUPAGEM DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

À medida que a internet e a informática se tornaram cada vez mais onipresentes, desenvolveram-se novas formas de comprar e vender não só de objetos como também de tempo, esforço e trabalho. Algumas dessas tendências de troca envolvem trabalho com o computador, sendo realizado inteiramente no ciberespaço, com funções de codificação, descrição ou marcação de itens à venda em sites, conhecidos como *marketplaces*. Outros tipos são auxiliados por aplicativos de celulares ou sites, os quais utilizam a tecnologia para organizar a prestação de serviços tradicionais e usualmente terceirizados como transporte, entregas de mercado ou serviços domésticos para as pessoas que os solicitam, de modo que a empresa por trás dessas plataformas retém uma porcentagem do valor pago na troca efetuada (CHERRY, 2016). É esta última tendência de troca, qual seja, a oferta de serviços via plataformas digitais, que será abordada neste capítulo, dado o enquadramento da Uber neste modelo negocial.

O trabalho sob demanda através de plataformas digitais tem sido amplamente – e, erroneamente – caracterizado como uma expressão da economia de compartilhamento, motivo pelo qual este capítulo será dedicado a explicar o fenômeno, bem como o modo pelo qual as empresas subverteram o conceito do ato de compartilhar proposto pelo referido movimento, a fim de mascarar as relações empregatícias e assegurar a sua margem exorbitante de lucro. Após as considerações sobre os serviços via plataformas, será apresentado o conceito de uberização e o modo de funcionamento da referida empresa.

Aqueles que defendem a inserção da Uber na economia compartilhada argumentam que os que se opõe a empresa não compreendem a sua dinâmica. Sustentam que a plataforma digital da Uber se assemelha ao funcionamento do eBay ou Etsy, empresas que correspondem ao Mercado Livre no Brasil, tratando-se, portanto, de *marketplaces*. Estes apenas viabilizam a conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando, para tanto, um percentual de comissão sobre as transações realizadas (CARELLI, 2017). Entretanto, o funcionamento da Uber é mais complexo do que um mero facilitador de trocas, conforme se verá mais adiante.

3.1 O que é e como funciona a economia de compartilhamento

Através da difusão das tecnologias disruptivas, a dinâmica do setor econômico e, conseqüentemente, da morfologia da classe trabalhadora, vem sendo radicalmente transformada. Tais tecnologias proporcionaram a ascensão da economia compartilhada, fenômeno que vem renovando as práticas comerciais tradicionais e cujo alicerce são as plataformas digitais.

Inúmeras são as empresas que integram a ideia de consumo colaborativo, dentre as quais cita-se o *Airbnb*, *Ifood*, *Uber Eats* e a *Uber*. Esta última tem sido considerada o grande expoente da economia de compartilhamento, haja vista a sua notável expansão e utilização: está presente em mais de 10.000 cidades ao redor do mundo, distribuídas em 69 países diferentes. Somente no Brasil, a empresa opera em mais de 500 cidades, contando com mais de 1 milhão de motoristas (FATOS, 2020).

Para entender a essência da economia de compartilhamento, basta verificar a ideia introduzida pela empresa *Uber*. Esta propõe o uso compartilhado de veículos, de modo que se é possível, através de um aplicativo, pegar um carro para se utilizar somente quando for necessário, não há o porquê de se investir na compra de um veículo para uso individual, dado seu elevado custo de aquisição e manutenção. Essa proposta da empresa proporciona a fluidez do trânsito, a redução da emissão de poluentes e transforma a mobilidade urbana devido a diminuição do número de veículos em circulação.

Verifica-se, pois, que a economia de compartilhamento alterou o modelo negocial tradicional: este que antes era pautado na aquisição da propriedade de bens a fim de se construir um patrimônio individual, passou a priorizar o acesso e o uso em comum, ainda que por tempo limitado, de um determinado produto ou serviço (MARQUES, 2017).

Assim, em seu cerne, a economia de compartilhamento propõe um consumo colaborativo. Segundo Marques (2017), nesse modelo negocial, as pessoas alugam, usam, trocam, doam, emprestam e compartilham bens, serviços ou recursos de sua propriedade através de plataformas digitais. Tal sistema advoga, na teoria, pela superação do *compre-use-descarte* e do hiperconsumismo, proporcionando o compartilhamento, a cooperação e a diminuição do impacto ambiental. Possibilita-se, assim, economia de dinheiro, redução de resíduos e de dispêndio de tempo.

Para Allen e Berg (2014), o termo economia de compartilhamento é amplo, sendo utilizado para se denominar um conjunto emergente de modelo de negócios com diferentes princípios e modos de funcionamento, no qual prioriza-se o acesso ao bem em detrimento de sua propriedade. O compartilhamento de bens e serviços é realizado através de tecnologia disruptiva que é comandada por empresas as quais não produzem mais bens, senão assumem o papel de facilitadora de trocas.

A economia compartilhada tem como um de seus pilares a confiança. Desse modo, as plataformas colaborativas desenvolvem sistemas de reputação e outras ferramentas a fim de atrair a confiabilidade do usuário no negócio que está sendo realizado com a pessoa que se

encontra do outro lado da tela do smartphone, do computador ou tablet. Através desse sistema de reputação, o usuário tem a condição de saber quais são os fornecedores mais bem avaliados em função dos *feedbacks* de outras pessoas. Caso existam muitas avaliações negativas, cada plataforma estabelecerá as regras para punir ou até mesmo excluir o agente mal avaliado (MARQUES, 2017).

Verifica-se, pois, que esse sistema está intrinsecamente relacionado com a tecnologia online, vez que se utiliza de plataformas digitais, sejam estas disponibilizadas em formato de aplicativos ou sites, para conectar os interesses de compradores e vendedores. Por meio dessas, as empresas controlam a estrutura do modelo negocial, conferindo segurança e confiabilidade aos usuários.

É através dessas plataformas digitais, consoante KALIL (2020), que as empresas organizam os seus negócios, permitindo a monopolização de dados e, conseqüentemente, a sua extração, análise e uso. Esse é o funcionamento das indústrias do capitalismo do século XXI: os novos setores surgem para extrair esses dados e utilizá-los para otimizar o processo produtivo, verificar a preferência dos consumidores e controlar os trabalhadores, tornando as informações que são coletadas e armazenadas, isto é, os dados, uma das mais importantes matérias primas da atualidade.

De acordo com a narrativa neoliberal, denominada narrativa convencional por Pasquale (2016), essas plataformas: promovem um mercado de trabalho mais justo, reduzindo o custo de entrada; diminuem o impacto da discriminação, aumentando o número de serviços tais como transporte, habitação e outros mercados; expandem as atividades ofertadas através dos serviços prestados; promovem o crescimento econômico atraindo os desempregados e subempregados para o mercado de trabalho; promovem a flexibilidade do trabalho; combinam oferta e demanda através do uso de informações dos clientes e prestadores de serviço.

3.2 A economia de compartilhamento não é sobre compartilhar

Não obstante a ideia de consumo colaborativo ser extraordinária, o discurso do abandono paulatino do consumismo, da preocupação com o meio ambiente e da oferta crescente de empregos pregado pelas empresas que desenvolvem atividades travestidas de economia de compartilhamento visa, a primeiro momento, a redução de gastos econômicos e, evidentemente, o lucro. A eventual diminuição do consumo e a proteção ao meio ambiente são apenas possíveis conseqüências, não os objetivos das empresas adeptas a economia compartilhada.

“Todos os bens envolvidos nas trocas sob esse conceito ocorrem expressamente com a intenção de lucro, como se dá na locação de imóveis (*Airbnb*) ou nas corridas de carro (como a Uber).” (KALIL, 2020, p. 73).

Consoante explica Resende (2017), os recursos a serem compartilhados já existem e são proporcionados pelos consumidores e vendedores interligados mediante as plataformas. Não há necessidade que as empresas obtenham ou produzam os bens para explorá-los. Assim, esse modelo negocial, equivocadamente denominado de economia de compartilhamento, é de baixo custo de manutenção para as empresas, uma vez que parte considerável de seu funcionamento é realizado através de *softwares* e aplicativos e os gastos ou riscos dos negócios são arcados, não raro, pelos próprios proprietários dos recursos.

A Uber, por exemplo, é uma empresa desprovida de equipamentos que acumula capital sem ter a propriedade dos veículos que circulam sob o seu controle. Assim, explica Ferraz e Franco:

Na indústria baseada em relações de trabalho uberizadas, o valor necessário à compra dos meios de produção está dividido entre capitalista e trabalhador. O capitalista adianta seu capital na aquisição dos meios de produção digitais. [...] Por sua vez, o trabalhador, necessita, como já dito, ingressar na relação trabalhista possuindo os meios de produção vinculados à efetivação do trabalho fora do meio digital. O que seria capital adiantado para, por exemplo, ser materializado em uma frota de carros, não é mais necessário ser desembolsado pelo capitalista. Nem mesmo a manutenção dos meios de produção não digital necessita ser considerado no capital adiantado pelo capitalista, isso porque cabe ao trabalhador cuidar da manutenção de (seus) meios de produção. (FERRAZ; FRANCO, 2019, p. 850).

A aludida empresa controla seus motoristas parceiros por meio de avaliações dos passageiros e não se responsabiliza pelos contratos firmados por intermédio da plataforma, transferindo, assim, os riscos da atividade econômica aos trabalhadores. De acordo com os Termos e Condições de Uso da empresa Uber:

Você concorda em indenizar e manter a Uber, seus diretores(as), conselheiros(as), empregados(as) e agentes isentos(as) de responsabilidade por todas e quaisquer reclamações, cobranças, prejuízos, responsabilidades e despesas (inclusive honorários advocatícios) decorrentes ou relacionados: (i) ao uso dos Serviços, de serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços; (ii) descumprimento ou violação de qualquer disposição destes Termos; (iii) o uso, pela Uber, do Conteúdo de Usuário(a); ou (iv) violação dos direitos de terceiros, inclusive Parceiros Independentes. (TERMOS, 2021).

Conclui-se, pois, que a economia de compartilhamento não é sobre compartilhar. Este ato é uma forma de troca entre pessoas que se conhecem sem que haja intenção de lucro. Em contrapartida, quando o compartilhamento é mediado pelo mercado, isto é, há uma empresa que viabiliza a conexão entre consumidores que não se conhecem, não há que se falar no ato de

compartilhar. Trata-se, na verdade, de uma troca econômica, visto que os consumidores estão pagando para acessar os bens ou serviços de outras pessoas por determinado período de tempo (ECKHARDT; BARDHI, 2015).

De acordo com o relatório produzido pela *PricewaterhouseCoopers*, o termo “compartilhar” é impróprio, uma jogada astuta, porém dissimulada da indústria para se denominar um movimento que visa, sobretudo, o lucro, inexistindo objetivo altruístico por trás das transações. Assim, nenhum rótulo é capaz de descrever perfeitamente esses emergentes modelos negociais, sendo mais adequado adotar termos como “economia de confiança”, “consumo colaborativo”, “economia sob demanda” ou economia “*Peer-to-Peer*” (PWC, 2015). Cita-se, ainda, economia de acesso, defendido por Giana M Eckhardt ou Capitalismo de Plataforma, de Frank Pasquale.

Desse modo, as empresas se apropriam, indevidamente, do conceito de economia compartilhada, utilizando-o como fachada para um modelo de negócio tradicional que mascara relações empregatícias. Nesse sentido, Cherry (2016) afirma que as questões laborais foram obscurecidas pela retórica da economia compartilhada ou economia colaborativa.

Embora exista tal divergência quanto à denominação do movimento da economia de compartilhamento, há um ponto de convergência entre os autores: trata-se de fenômeno que provoca drásticas alterações na estrutura de negócios e na morfologia do trabalho.

Por trás da ideia de conectividade e cooperação da economia compartilhada, existe uma relação mais complexa do que a simples troca e compartilhamento de bens, produtos e serviços entre duas pessoas via web: as plataformas digitais representam, segundo Aloisi (2016), uma infraestrutura invisível, a qual não atua apenas como intermediária de oferta e demanda de serviços entre indivíduos, tampouco representa mero banco de dados. Trata-se de agente que desempenha, não raro, a função de empregador.

Cherry (2016) afirma que uma característica marcante dessa infraestrutura do trabalho via demanda por aplicativos é a predominância dos algoritmos na mediação das relações de trabalho. A codificação supervisiona os trabalhadores de diversas formas, seja atribuindo tarefas, acelerando o serviço, determinando a duração dos intervalos, monitorando a qualidade do serviço ou classificando os funcionários. Os algoritmos, assim, substituiriam o controle organizacional e tradicional exercido pela figura dos gerentes. Tal controle e gerenciamento viabiliza a caracterização dos trabalhadores atrelados à plataforma como empregados, como se verá nos capítulos seguintes.

Entretanto, as empresas por trás das plataformas sustentam, veemente, sua atuação como facilitadoras de interesses, buscando, sempre, desviarem de qualquer criação de vínculo de subordinação com os trabalhadores. Em razão disso, os contratos firmados entre as empresas e os trabalhadores assumem o caráter de trabalho autônomo ou de *freelancer*.

Nesse sentido, os serviços prestados via plataformas digitais inauguraram a acirrada discussão sobre qual o tipo de relação juslaboral está presente entre as empresas por trás das plataformas e os trabalhadores a elas vinculados. Por se tratar de serviços que são prestados com certa liberdade pelo trabalhador, alguns consideram que o trabalho via plataforma seria “[...] uma promessa de completa remodelação do trabalho para o futuro. Para outros, porém, trata-se de mais um caso de tentativa de flexibilização de normas trabalhistas, o que exige cautela.” (RESENDE, 2017, p. 144).

Consoante Abílio (2017), o trabalho sob demanda – a autora utiliza o termo uberização – faz com que os trabalhadores se agarrem a quaisquer oportunidades de trabalho que lhes são apresentadas para garantir uma renda mínima, oscilando sempre entre o trabalho formal e informal, entre bicos, atividades ilícitas e empregos. Essa migração constante dos trabalhadores entre as diferentes atividades temporárias com o intuito de garantir a sua subsistência denomina-se, segundo Abílio, “viração”. Explica a autora que este termo corresponde, tecnicamente, à alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, que apresenta trânsito permanente entre trabalho formal e informal. Nestas circunstâncias, o trabalhador é promovido ao status de nano-empresário-de-si.

A relação entre Uber e motoristas ilustra a lógica exploratória do trabalho sob demanda: os trabalhadores são chamados de “parceiros”, são considerados empreendedores e a estes é concedida a liberdade para decidir quando e o quanto trabalhar. O algoritmo da Uber comanda os trabalhadores, distribuindo-os conforme a demanda (preço dinâmico) e estabelece o preço da corrida. Entretanto, a jogada astuta da empresa é controlar o tempo de trabalho por meio do preço baixo das tarifas. O fato de o trabalhador ser considerado autônomo impede a incidência da proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa e remuneração baixa, garante-se que os motoristas trabalharão extensas jornadas para assegurar o mínimo de sua subsistência, mantendo o motorista, sem ordem direta, à disposição da plataforma por muitas horas ao dia (CARELLI, 2017).

De acordo com Soeiro e Campos (2016), o empreendedorismo, na teoria, é uma ideia generosa diante da crise generalizada do emprego. Ocorre que na prática, corrobora com a lógica neoliberal entranhada na origem do problema. Isso porque o que se observa com a

disseminação da falácia do empreendedorismo é uma economia destruída pelo empobrecimento e pelas novas formas de servidão no trabalho em função da individualização das relações empregatícias. Através da retórica pautada na liberdade e autonomia individual, tal discurso prega que cada pessoa é responsável por sua situação, inflando o espírito empreendedor de trabalhadores desembaraçados de contratos de trabalho. A consequência disso é uma selva de exploração, desigualdade e desproteção social, na qual o discurso do empreendedor é a mais nova roupagem da dominação.

O empreendedorismo consiste, assim, em uma forma de ocultar o trabalho assalariado, viabilizando a propagação, em uma realidade criada pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, de distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa (ANTUNES, 2008).

Portanto, o que se observa com o trabalho via plataformas digitais, na verdade, é a concretização da contranarrativa³ crítica de Pasquale, a qual rebate os argumentos neoliberais que apontam apenas os benefícios da economia de plataforma. Esse novo modelo negocial: perpetua as desigualdades e promove a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego; concentra, em pequeno número de empresas, uma série de atividades, de modo que o controle dos esforços de regulação seja revertido em benefício próprio; expande-se, inicialmente, pela falta de regulação, por se tratar de uma novidade e pelo baixo investimento inicial de capital; criam obstáculos para o crescimento econômico ao passo que diminuem os salários; e faz com que os trabalhadores, para conseguirem sobreviver, aceitem tarefas a qualquer momento (PASQUALE, 2016).

Conclui-se, pois, que a economia de compartilhamento – ou qualquer que seja o termo adotado para denominar os trabalhos via plataformas – é a mais nova roupagem de exploração do trabalhador (ALOISI, 2016), já que os modos de acumulação do capital se dão à medida que se corrói os direitos sociais e trabalhistas nas relações empregatícias cada vez mais flexibilizadas e precarizadas.

3.3 A uberização

Conforme explicado anteriormente, a dinâmica do trabalho digital constitui fenômeno multifacetado, de modo que o trabalho via plataformas digitais é desempenhado por diferentes mecanismos (KALIL, 2020).

³ Frank Pasquale defende que existem duas narrativas acerca das atividades econômicas desempenhadas em meio digital: a narrativa convencional e a contranarrativa crítica. A primeira exalta apenas os benefícios das novas formas de trabalho realizadas via plataformas digitais, as quais o autor denomina capitalismo de plataforma, ocultando a flexibilização e precarização das relações empregatícias derivados dessas atividades. Já a segunda consiste em uma perspectiva crítica que questiona a visão neoliberal desse novo modelo negocial emergente.

Assim, sob a roupagem de economia compartilhada, emergiu o modelo de negócios da empresa de transporte Uber. A multinacional, por ser difundida como o maior paradigma e expoente da economia colaborativa, inspirou a criação do neologismo uberização. É de suma importância explicar o referido conceito, atribuindo uma seção específica para tanto, haja vista que tal fenômeno é o cerne deste trabalho.

Para Kalil (2020), a uberização consiste na maior expressão da terceirização no século XXI, que visa afastar a configuração da relação empregatícia e, por conseguinte, o reconhecimento de direitos trabalhistas. Explica que apesar dos mecanismos de funcionamento dos trabalhos digitais se assemelharem, em grande parte, o termo uberização não pode ser utilizado para denominar todo e qualquer tipo de trabalho via plataformas, tendo em vista as peculiaridades de cada modelo.

A uberização trata de uma relação capitalista de extração de mais-valia: não há compartilhamento ou colaboração entre atores em iguais condições, senão trabalhadores em posição de vulnerabilidade que aderem a contratos com regras previamente estabelecidas, orientações vinculativas sem condições de negociação das cláusulas contratuais, razão pela qual não há que se considerar a empresa Uber parte integrante da economia de compartilhamento (VIDIGAL, 2021).

Para definir o termo, a presente pesquisa se filia ao conceito trazido por Abílio, que descreve o fenômeno, sucintamente, como “uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação.” (ABÍLIO, 2017).

Segundo Abílio (2017, 2019), a uberização é o novo – e futuro – modelo de organização das empresas em geral que passam apenas a fornecer a infraestrutura necessária para que os seus “parceiros” executem o trabalho, submetendo-os a um mecanismo de controle operado por processamento de dados. Forma-se, assim, um exército de empregados subordinados a uma única empresa, que não são contratados, são desprovidos de garantias, arcam com riscos e custos de sua atividade e estão sempre disponíveis ao trabalho.

Para a aludida autora, essa é a ideia do autogerenciamento subordinado, na qual os trabalhadores são recrutados pelos meios tecnológicos existentes, a depender da demanda do capital, e transformados em profissionais *just-in-time*, que dispõem de sua força de trabalho em condições de extrema precariedade.

Diferentemente de Kalil que conceitua o modelo de negócios da empresa Uber como uma espécie de terceirização, Abílio defende que a uberização consiste em nova forma de subcontratação que se distancia da terceirização tradicional, já que em vez de os riscos e custos

da atividade econômica desenvolvida pelas empresas-aplicativos serem transferidos para as outras empresas a elas subordinadas, como ocorreria na terceirização convencional, esses são arcados pelos trabalhadores que utilizam as plataformas:

Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. [...] As atuais empresas promotoras da uberização – aqui serão tratadas como *empresas-aplicativo* – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. (ABÍLIO, 2017).

As relações uberizadas consistem em uma nova via de exploração dos trabalhadores e merece a atenção do Direito do Trabalho, ao qual cabe a árdua tarefa de regularização, a fim de garantir os direitos sociais e trabalhistas aos trabalhadores que atuam nessas condições.

3.4 Uber: a ideia inovadora e o seu modo de operação

A Uber se autodenomina como uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade projetada para conectar os motoristas parceiros com os usuários através de um simples toque na tela do smartphone. Nega, veemente, ser uma empresa de transportes ou um serviço de carona paga ou remunerada e ressalta não ser empregadora dos motoristas, tampouco proprietária dos veículos utilizados (FATOS, 2020).

O conceito de solicitar os serviços de um motorista particular por um curto período de espaço e tempo através do celular surgiu em 2009, quando Garret Camp e Travis Kalanick, fundadores da multinacional, participavam da conferência *LeWeb*, na França.

Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, enfrentaram dificuldades para encontrar táxis ou um transporte público e até mesmo um motorista particular. Neste momento, imaginaram o quão útil seria se fosse possível contratar o serviço de um motorista particular com apenas um toque na tela do celular.

O intuito era facilitar e inovar o modo com o qual as pessoas se locomoviam pelas cidades, utilizando, inicialmente, veículos sedã. Surgiu, assim, a *UberBlack*, primeiro produto da empresa (FATOS, 2020).

Oficialmente, a Uber Technologies Inc. foi fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. Em dezembro de 2018, a empresa já contava com 91 milhões de clientes ativos na plataforma mensalmente e 3,9 milhões de motoristas parceiros, tendo concluído 10 bilhões de viagens no mundo (FATOS, 2020).

No território brasileiro, as atividades da Uber se iniciaram na época da Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente,

já se encontra em todas as capitais e principais regiões metropolitanas, oferecendo opções práticas e acessíveis de mobilidade para os usuários (FATOS, 2020).

Para ser um motorista parceiro da Uber, é necessário que o interessado tenha carteira nacional de habilitação (CNH) com autorização para exercer atividade remunerada (EAR), foto de perfil e certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) (REQUISITOS, 2020?).

A empresa garante verificar com o Detran as informações cadastrais dos motoristas e de seus veículos em tempo real, bem como assegura efetuar, a cada 12 meses, a checagem de seus antecedentes criminais (SEGURANÇA, 2020).

Ainda que o interessado a prestar serviços na plataforma não possua um veículo, é possível se tornar um motorista parceiro, uma vez que a empresa possui parcerias com locadoras de carros, oferecendo ofertas de aluguel de veículos e descontos (QUER, 2020?).

A Uber também possui parceria com uma seguradora, de modo que proporciona a cobertura de acidentes pessoais de passageiros (APP) para a proteção de usuários, desde o momento de seu embarque até o encerramento da viagem bem como para proteção de motoristas parceiros, durante o deslocamento para buscar o passageiro (TODAS, 2020?).

No entanto, não havendo chamada de transporte, o seguro não atua, de sorte que a ocorrência de um sinistro no dia a dia em relação aos motoristas ou passageiros não é pago pela empresa. Ademais, o seguro APP não cobre danos ao veículo, portanto, os prejuízos de eventuais colisões, roubos ou furtos serão arcados pelo motorista sem nenhum auxílio por parte da Uber.

Os gastos com combustível, manutenção do automóvel, telefonia móvel, plano de dados e os que existam com financiamento ou aluguel de carro também são de responsabilidade dos motoristas, assim como o recolhimento de tributos sobre os seus rendimentos (KALIL, 2020).

O cálculo do preço de uma viagem com a Uber é realizado a partir do somatório da tarifa-base, de um custo fixo, do valor por quilômetro rodado e do valor por tempo de deslocamento. Há, ainda, a possibilidade de incidência do multiplicador de preço dinâmico no valor final da viagem, caso a demanda seja alta na região. Ademais, na hipótese de a viagem possuir cobranças extras, como pedágio ou tributos municipais⁴, tais valores também serão acrescidos ao custo final (VEJA, 2018).

Quanto ao valor total devido ao trabalhador, este é calculado após o desconto da taxa cobrada pela empresa no preço final da viagem. A porcentagem descontada pela Uber varia

⁴ No estado de São Paulo, por exemplo, foi sancionada lei que autoriza a prefeitura da cidade de São Paulo a cobrar taxa extra de aplicativos como Uber e *Ifood* (RICARDO, 2021).

entre 1% a 40% do valor pago pelo usuário, de acordo com o tempo e a distância das viagens. Se mais longas, a taxa é elevada, se curtas, será reduzida (UBER, 2018).

Consoante elucidado no capítulo 2, o trabalho via plataformas digitais tem como um de seus pilares a confiança, a qual é demonstrada através de mecanismos de avaliações que, quando excessivamente negativas, podem resultar na punição ou desligamento do agente mal avaliado. De igual modo se dá o funcionamento do aplicativo Uber.

Tanto os usuários como os próprios motorista avaliam a experiência de viagem, possibilitando à empresa averiguar a média de satisfação do serviço e, conseqüentemente, propiciar um serviço de qualidade. A rejeição, reiterada, das corridas reduz a oferta de trabalho para os motoristas e as notas negativas ensejam a perda do acesso à conta.

À vista disso, explica Kalil:

Em relação à qualidade, a plataforma aponta que espera dos motoristas a condução dos veículos de forma segura, profissional e cortês. Nesse aspecto, há a avaliação por estrelas, em que ao final de cada viagem os usuários podem dar notas de uma a cinco estrelas aos trabalhadores, assim como apresentar comentários sobre a corrida. A avaliação do motorista é calculada com base na média das notas recebidas nas últimas 500 viagens ou em todas as viagens, se o total for menor de 500. Se o trabalhador atingir uma média inferior à nota mínima estabelecida pela Uber na cidade em que dirige (varia entre 4,6 a 4,7, dependendo do local), perde-se o acesso à conta. Outros elementos que a plataforma leva em consideração são as taxas de cancelamento e de aceitação. A primeira refere-se à situação em que o trabalhador aceita a corrida e depois a cancela. A Uber preocupa-se com isso, pois “minimizar cancelamentos é fundamental para a confiabilidade do sistema”. A taxa é calculada de acordo com o número total de viagens aceitas e cada cidade tem uma média admitida que, caso ultrapassada, leva à desativação da conta. No geral, a Uber recomenda uma taxa de cancelamento menor que 10%. A segunda é a proporção de viagens que foram oferecidas e o motorista aceitou fazê-las. A plataforma destaca que uma taxa de aceitação elevada é importante para o oferecimento “de um serviço confiável e de alta qualidade”. Recomenda-se que os trabalhadores mantenham a taxa acima de 90%. Ainda, na linha de buscar a satisfação de seus clientes e como relatado no processo n. 11098-61.2019.5.03.0113, a Uber recomenda aos motoristas aguardar os passageiros por pelo menos 10 minutos quando chegam no local de início da viagem e suspende por 10 minutos os trabalhadores que ficam conectados e recusam 3 viagens em seguida. (KALIL, 2020, p. 116).

De acordo com a equipe de marketing da empresa, a vantagem primordial de se tornar um motorista parceiro é a possibilidade de controle dos próprios horários e rendimentos.

Assim, dentre os motivos para se juntar a “comunidade” Uber, a empresa destaca: possibilidade de escolher quais regiões em que irá atuar; pagamento proporcional à demanda das viagens, tempo e distância percorridas; garantia de segurança e integridade através da disponibilização de canais de atendimento em caso de emergência e estabelecimento das melhores rotas por meio do aplicativo oferecido pela empresa; pagamento semanal; locação de veículos com desconto bem como descontos em combustíveis e serviços de manutenção de

automóveis; valores reduzidos na compra de aparelhos celulares e assinaturas de planos de telefonia móvel (CONHEÇA, 2018).

4. A NATUREZA DA RELAÇÃO JUSLABORAL ESTABELECIDADA ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER

Conforme apresentado no capítulo 3 da presente pesquisa, a ascensão dos trabalhos ofertados via plataformas fez emergir a inquietante dúvida sobre a natureza do vínculo estabelecido entre as partes envolvidas nesta nova forma de exploração do trabalho. Na era da economia compartilhada e dos meios tecnológicos de controle e gerenciamento, o trabalho subordinado se confunde com o trabalho autônomo, obliterando as fronteiras da relação de emprego. Assim, assevera Viana:

O capitalismo aprendeu a usar o trabalho autônomo com tanta eficiência quanto se serve do subordinado. Na verdade, ele o transforma numa mistura de autonomia e dependência, relativizando o seu próprio conceito; ou então o usa, apenas, como fantasia. (VIANA, 2004, p. 241).

No mesmo sentido, complementa Amauri Mascaro Nascimento:

O autônomo hoje não é mais apenas o autônomo clássico, o profissional liberal, o médico, o advogado, o engenheiro, o arquiteto, o dentista, a podóloga e tantos que exercem atividade econômica própria, porque os sistemas de produção de bens, de serviços, de produção de informações e o avanço da tecnologia criaram novas realidades, com reflexos amplos, inclusive sobre as formas pelas quais o trabalho é prestado. (NASCIMENTO, 2014, p. 794).

Identificar se os motoristas da Uber são, de fato, autônomos ou subordinados – ou até mesmo, se inauguram uma nova categoria de relação de trabalho – é de extrema relevância, considerando que o profissional autônomo, no plano jurídico, se situa em posição distinta daquela ocupada pelo empregado, uma vez que não necessita da clássica proteção que é fornecida pelo contrato de emprego (VIDIGAL, 2021).

Portanto, a presente seção se destina a averiguar a existência e extensão dos elementos fático-jurídicos caracterizadores das relações de emprego na dinâmica de trabalho entre motoristas parceiros e a empresa Uber, mormente a presença do elemento subordinação, visto que este, dentre todos os pressupostos, é “o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 348) sendo, no entanto, ocultado pelos novos meios tecnológicos de controle e gerenciamento.

4.1 A identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego

O “fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis” (DELGADO, 2019, p. 337), a saber: prestação de serviço por pessoa física a um tomador qualquer efetuada com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Tais pressupostos estão respaldados por dois dispositivos da CLT, quais sejam, os arts. 2º e 3º. No *caput* do art. 3º, dispõe-se que: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Já o *caput* do art. 2º da mesma Consolidação discorre que: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” (BRASIL, 1943).

Diante dos aludidos requisitos, é dispensável ressaltar que os motoristas são pessoas físicas. “Se o trabalho é exercido por pessoa jurídica, exclui-se a possibilidade de vínculo empregatício, caracterizando-se, pois, uma relação jurídica civil.” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59).

Quanto à pessoalidade, explica Delgado (2019) que a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae* em relação ao prestador de serviços, ou seja, o trabalhador não poderá fazer-se substituir, intermitentemente, por outro ao longo da concretização das atividades pactuadas.

Nesse sentido, salienta-se que o serviço de transporte da Uber é prestado por motoristas individualmente identificados. Estes “possuem conta pessoal intransferível, que não pode ser utilizada por outro trabalhador.” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59). Explica Kalil (2020) que uma vez solicitada a corrida, a Uber é responsável por enviar ao usuário informações sobre quem o conduzirá até o destino, tais como nome, placa e modelo do automóvel. O motorista, ao aceitar o serviço solicitado, não pode enviar um substituto em seu lugar, sob pena de sanção. Conclui-se, assim, que o trabalho realizado por esses possui pessoalidade.

Em relação à onerosidade, Delgado (2019) considera que esta se configura em seu aspecto objetivo havendo contraprestação pelo serviço executado e, se manifesta, subjetivamente, na intenção do empregado de auferir ganho econômico pelo trabalho ofertado.

In casu, a Uber determina, previamente, o preço das corridas a ser pago pelos usuários, retém uma taxa do valor cobrado dos passageiros – de 1% a 40% – e repassa o restante para os motoristas. Nesse sentido, para Martins e Almeida (2017), a onerosidade se configura dessa forma, já que o motorista não paga tarifas mensais para utilizar a plataforma e conectar-se aos passageiros. Pelo contrário, é a empresa que os remunera, estabelecendo o preço das viagens e repassando os valores aos motoristas, consoante o número de corridas efetuadas, as tarifas e porcentagens definidas, unilateralmente, por ela.

No que tange à não eventualidade, “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.” (DELGADO, 2019, p. 341). À vista disso, Kalil (2020) afirma ser

necessário averiguar o caso concreto para a caracterização do referido elemento, considerando que a eventualidade ou não do serviço prestado depende da frequência com que o motorista realiza as corridas.

Sabe-se que a Uber enfatiza a possibilidade de o trabalhador definir os seus próprios horários, conectando-se com o aplicativo quando desejar. Portanto, existem diferentes perfis de motoristas que aderem à plataforma: os que apenas a utilizam como forma de complementação de renda e aqueles que transformam as corridas em sua principal fonte remuneratória, executando extensas jornadas de trabalho. Neste último caso, evidencia-se a não eventualidade.

Impende mencionar o estudo etnográfico realizado no âmbito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, supervisionado pelo professor e Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, o qual analisou o perfil e o tempo de trabalho semanal dos motoristas da Uber no ano de 2017. De acordo com o estudo, 92,5% dos motoristas trabalhavam uma quantidade de horas semanais que os classificaria como trabalhadores em tempo integral, não “part-time” (CARELLI, 2017). Tal fato demonstra que, não raro, os motoristas que aderem a essa plataforma a utilizam como fonte principal de renda.

Já em relação à subordinação, o termo “significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.” (NASCIMENTO, 2014, p. 492). Esse elemento é retirado da CLT da expressão “sob dependência deste”, presente no artigo 3º da referida consolidação (BRASIL, 1943).

De acordo com Martins e Almeida (2017), o modelo de trabalho instituído pela empresa Uber incita divergências a respeito da subordinação, tendo em vista que esta, em seu aspecto clássico, não é capaz de abranger as novas formas de trabalho inseridas pelas tecnologias disruptivas. Explica os autores que tal fato se deve em razão da Uber não estabelecer a carga horária dos trabalhadores, o que assegura certa flexibilidade e autonomia na atividade. Em contrapartida, a empresa determina um código de conduta para os motoristas e controla a qualidade da prestação do serviço através de uma política de avaliações e taxas de cancelamentos.

Essas características do modelo de trabalho da empresa evidenciam a ideia de autogerenciamento subordinado de Abílio (2017), aparentando ser uma nova tipologia de trabalho que, à primeira vista, seria incompatível com a concepção binária de autonomia-subordinação do Direito do Trabalho brasileiro.

Ocorre que, à semelhança de quaisquer fenômenos sociais, a subordinação sofreu ajustes e adequações ao longo dos séculos em virtude das alterações na realidade do mundo do trabalho

ou em decorrência de novas percepções da Ciência do Direito sobre o referido pressuposto (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, Carelli (2017, p. 142) aponta que “o controle por programação ou comando (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho”. Para o mencionado autor, o poder diretivo do empregador no século XXI também é exercido através de algoritmos e plataformas digitais, aos quais estão subordinados os empregados, caracterizando-se, assim, a chamada subordinação algorítmica.

As novas formas de gerenciamento do labor através dos meios tecnológicos são exemplos atuais de alteração no mundo do trabalho que exige o ajuste do Direito às novas realidades, a fim de garantir que os trabalhadores não sejam excluídos do âmbito protetor da legislação trabalhista

De acordo com Kalil (2020), no caso Uber, não é possível constatar a subordinação do trabalhador sob a perspectiva clássica, rígida, conservadora e fordista inerente ao capitalismo industrial, uma vez que “se buscarmos o proprietário ou gerente dando ordens e supervisionando diretamente a atividade dos motoristas, de fato não a identificaremos.” (KALIL, 2020, p. 240).

No entanto, elucida Vidigal (2021) que com a adoção dos modelos produtivos pós-fordistas, o conceito de subordinação clássica tornou-se insatisfatório para explicar todas as modalidades de subordinação resultantes da integração entre trabalho e capital. Encontrava-se dificuldades para demonstrar o supramencionado elemento fático-jurídico nas novas formas de trabalho e em certas categorias de trabalhadores. Em função disso, outras interpretações da subordinação surgiram para oferecer uma solução jurídica adequada.

Nesse sentido, à luz de uma compreensão ampliada e extensiva da subordinação, explana Delgado (2019) que este pressuposto se desdobra em três dimensões que não se excluem, senão se complementam em harmonia: clássica, objetiva e estrutural.

Na subordinação clássica, o trabalhador está submetido ao poder de direção empresarial que determina o modo de realização da prestação laborativa. Sob o aspecto objetivo, o pressuposto se revela na integração do trabalhador aos fins do empreendimento. Quanto à dimensão estrutural, é irrelevante que o trabalhador receba ordens diretas de chefia específica, bastando apenas que ele esteja vinculado à dinâmica de funcionamento das atividades do tomador de serviços (DELGADO, 2019).

Com a ampliação do conceito de subordinação, é possível “considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e

informatizados de comando, controle e supervisão” (DELGADO, 2019, p. 354), tendo em vista que as espécies tecnológicas de controle podem ser equiparadas ao comando pessoal e direto pregado pela acepção fordista de subordinação. Neste sentido, explica o professor e procurador Rodrigo Carelli:

Os trabalhadores não devem mais seguir ordens, mas sim “regras do programa”. Uma vez programados, na prática, os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“input”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho. (CARELLI, 2017, p. 143).

Tal entendimento, inclusive, pode ser extraído do parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis Trabalho, *in verbis*: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 1943).

Expostas essas considerações, será analisada a subordinação no trabalho desempenhado pelos motoristas da Uber.

Segundo Kalil, no funcionamento da mencionada empresa:

Não há o proprietário ou gerente coordenando pessoalmente a atividade dos motoristas porque isso é desnecessário: a combinação entre o sistema de avaliações, as regras fixadas pela empresa e o algoritmo, que processa informações recebidas em tempo real e modula determinados aspectos da prestação de serviços, demonstra como é possível constatar a subordinação em uma relação de trabalho sem que exista contato humano direto entre preposto da empresa e o trabalhador. (KALIL, 2020, p. 240).

Assim sendo, a Uber exerce poder diretivo ao controlar os motoristas através do algoritmo, expedindo normas relativas ao comportamento e às condições de trabalho.

Eis alguns aspectos da subordinação no modo de funcionamento da empresa: estabelecimento, unilateral, do preço das corridas e recolhimento de uma taxa sobre o valor pago pelos usuários; exercício de poder diretivo ao fixar um código de conduta a ser seguido; diminuição da oferta de corridas para os motoristas que as rejeitam reiteradamente, podendo até suspender as chamadas por determinado período de tempo; promoção de punições e, até mesmo, o desligamento de motoristas com avaliações excessivamente negativas para fins de controle de qualidade dos serviços (KALIL, 2020).

Em relação ao sistema de avaliação dos motoristas, pontua Carelli (2017) que este mecanismo assume nítido cariz de controle ao se constatar que a nota atribuída aos “parceiros” se destina apenas a Uber e não para os passageiros, uma vez que estes não podem escolher o

motorista em função da nota atribuída a ele pelos demais usuários. O algoritmo se encarrega de interligar cliente e “parceiro”, de modo que a nota serve, unicamente, para controle de qualidade do serviço prestado, isto é, controle do trabalho do motorista.

Portanto, o presente trabalho, seguindo o entendimento de Kalil (2020), considera que a subordinação está presente em seus três aspectos na relação motorista e aplicativo: o estrutural, já que no trabalho desempenhado pelos motoristas, a empresa fornece a estrutura – qual seja, a plataforma – sem a qual o trabalho não pode ser exercido, de modo a vinculá-lo à dinâmica das atividades da empresa; o objetivo, considerando que sem o trabalho dos motoristas, a empresa não oferta serviços, tampouco lucra e; o aspecto clássico, já que, apesar da ausência de direção pessoal dos trabalhadores, tal função é desempenhada pelo algoritmo, que é o emissor de ordens.

Em que pese a identificação de todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia no trabalho prestado pelos motoristas da Uber, esses trabalhadores permanecem desprovidos de direitos trabalhistas uma vez que a atividade por eles desempenhada também possui traços de trabalho autônomo – o que não justifica, todavia, o enquadramento como tal, como se discorrerá mais adiante.

Segundo Cassar (2017), a principal diferença entre o empregado e o trabalhador autônomo é que este explora seu ofício ou profissão por conta e risco próprio, sem qualquer garantia de salário, ao passo que aquele presta serviço por conta alheia e não sofre qualquer risco de sua atividade⁵.

Salienta-se, ainda, que “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.” (DELGADO, 2019, p. 397).

Nesse sentido, “existem decisões negando o liame empregatício sob a argumentação da falta de subordinação (mera coordenação) e pelos riscos sofridos pelo motorista, que pode até ter prejuízos com a atividade.” (CASSAR, 2017, p. 283). Tais trabalhadores utilizam veículo próprio, dependem recursos para manutenção e abastecimento deste, pagam multas de trânsito, utilizam celular próprio para acessar o aplicativo e custeiam a internet para logar à plataforma.

⁵ Impende mencionar que Cassar (2017) sustenta a possibilidade de existência de subordinação, ainda que mitigada, em uma relação de trabalho autônoma. Para tanto, justifica seu entendimento citando os casos de representantes comerciais e empreiteiros de labor. Em contrapartida, Delgado (2019) defende que o requisito fundamental do trabalho autônomo é a ausência de subordinação. Adota-se, na presente pesquisa, o segundo entendimento.

Além de arcarem com os riscos da atividade, não há controle de jornada de trabalho por parte da empresa: os trabalhadores possuem liberdade para estabelecerem a sua carga horária e os seus horários de trabalho, podendo, inclusive, recusar a prestação do serviço. Sob essa ótica, há aqueles que afirmam que os motoristas gozam de autonomia.

Assim, “ao permitir certa autonomia, a relação de trabalho entre os motoristas e a Uber poderia ser caracterizada como autônoma” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 61), tendo em vista que se trataria de uma parceria entre a empresa e os prestadores de serviço.

Conclui-se, portanto, que “na uberização do trabalho, há um nublamento de fronteiras e situações de aparências” (VIDIGAL, 2021, p. 105), isto é, os motoristas se situam em uma área fronteira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego.

Para Barros (2016), tal área limítrofe é denominada “zona grise”, isto é, zona cinzenta, em que são identificados todos os elementos de uma relação de emprego, no entanto, em alguns deles há vestígios de mitigação:

A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada “zona grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados quanto como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face das circunstâncias específicas de cada caso concreto. (BARROS, 2016, p. 208).

Ante a aparente insuficiência da concepção binária autonomia-subordinação para abranger as diferentes tipologias do trabalho que emergiram com as tecnologias disruptivas, é inevitável cogitar uma terceira classificação, que pudesse incluir os trabalhadores uberizados e assim assegurar os direitos trabalhistas e sociais destes.

Conforme Nascimento (2014), na doutrina italiana existe o instituto da parassubordinação, que seria capaz de explicar as alterações da morfologia do trabalho, reunindo as diversas formas organizativas empresariais e oferecendo proteção aos trabalhadores.

Nesse sentido, explica Porto (2017, p. 230) que a parassubordinação “trata-se, em linhas gerais, de trabalhadores que, embora não sejam subordinados (são juridicamente autônomos), são hipossuficientes, pois dependem economicamente do tomador dos seus serviços.” A “pedra de toque” da parassubordinação, segundo a autora, é a existência de coordenação entre prestador e tomador de serviços, que a diferencia da subordinação. Sobre o assunto, explica Renaut:

A parassubordinação seria a subordinação a quem de si própria, subgraduada, acanhada consigo mesma, tímida, mais fraca, mais tênue, mais dócil, mais branda, sem nenhuma proximidade efetiva com determinadas profissões, abrangendo certos tipos de trabalhadores com ligeiros traços de autonomia, porém indiscutivelmente subordinados, além de econômica e socialmente dependentes. (RENAULT, 2011 p.44).

Conforme Porto (2017), os direitos trabalhistas extensíveis aos trabalhadores parassubordinados constitui conjunto modesto em comparação àqueles previstos aos empregados na Itália. São assegurados, por exemplo: cobertura previdenciária da aposentadoria e da maternidade; seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais; reconhecimento de liberdade sindical e do direito de greve. Em contrapartida, não há previsão de direito a uma remuneração suficiente ou seguro-desemprego. A legislação brasileira, no entanto, não prevê o instituto da parassubordinação.

Explica Renault (2011) que se for adotado o referido instituto através da doutrina ou jurisprudência no Brasil, este deverá ser inclusivo, atribuindo aos trabalhadores parassubordinados todos ou a maioria dos direitos previstos na CLT e afastando a identificação desses como autônomos, tendo em vista o risco de se gerar um *tercius genus*, isto é, o para-autônomo, sem direitos trabalhistas.

Consoante Kalil (2017), as outras modalidades de contrato de trabalho existentes no Brasil, tais como por tempo indeterminado, por tempo determinado, parcial ou intermitente não são capazes de enquadrar as particularidades do trabalho prestado através de plataformas digitais.

O mencionado autor destaca, em especial o contrato intermitente, o qual afirma não proporcionar benefícios aos trabalhadores, tampouco para as empresas que adotarem essa modalidade contratual. Isso porque, em tal contrato, é o empregador quem estabelece o horário de trabalho, sem que haja obrigatoriedade de garantir uma carga horária mínima mensal, o que resulta em ausência de previsibilidade de ganhos mensais e segurança financeira para o trabalhador.

Em relação à empresa, explica Kalil que o contrato intermitente também não é vantajoso para esta, uma vez que seria preciso comunicar os trabalhadores a data e a carga horária da atividade com, pelo menos, três dias de antecedência, nos ditames do art. 452-A, §1º, da CLT, exigência incompatível com o modelo de negócios atrelado a plataformas digitais.

Sobre o assunto, embora não haja jurisprudência consolidada ou decisão em efeito vinculante no STF, as turmas do TST já se manifestaram algumas vezes e, em todas elas, até o

momento em que esta pesquisa é realizada, reiteraram a ausência de vínculo empregatício entre a empresa Uber e os seus motoristas.

Dada a necessidade de regularização dos direitos trabalhistas dos uberizados, há diversos projetos de lei apresentados ao Congresso versando sobre o tema, cada qual com diferentes graus de proteção oferecido aos trabalhadores que desempenham atividades nessas circunstâncias.

Considerando a relevância do entendimento das turmas do TST e dos referidos projetos de lei para o presente trabalho, estes serão analisados a seguir, visando lançar luzes ao tema controverso.

4.2 Os precedentes do TST

O julgado a seguir foi selecionado para ilustrar o posicionamento das turmas do TST sobre a relação firmada entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber. Tendo em vista que até o presente momento, não há decisões favoráveis ao reconhecimento de vínculo empregatício no referido tribunal, escolheu-se apenas um único acórdão para análise, a fim de se identificar os argumentos utilizados para explicar a natureza jurídica das atividades desempenhadas pelos motoristas de aplicativos. Salienta-se que, devido à ausência de divergência entre as turmas, não há julgados da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI -1) sobre o tema.

O acórdão a ser analisado foi proferido pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do Recurso de Revista nº RR-10555-54.20219.5.03.0179, em 02 de março de 2021. Tal recurso foi interposto pelo Reclamante obreiro, contra acórdão do TRT da 3ª Região que deu provimento ao Recurso Ordinário da Reclamada, a empresa Uber.

No referido Recurso de Revista, o trabalhador pleiteava o reexame da questão relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício com a Recorrida, bem como as consequentes verbas trabalhistas. O mencionado recurso foi desprovido sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber, consoante será demonstrado.

No acórdão em questão, o Recorrente sustentou a existência de relação de subordinação com a empresa Uber uma vez que não cabia a ele gerenciar a forma de prestação de serviços, tampouco os valores a serem cobrados. Além disso, afirmou que incumbia à empresa impor código de conduta, aplicar sanções em caso de descumprimento de regras, bem como realizar a fiscalização remotamente, por meio da avaliação controlada dos clientes e de recursos próprios do aplicativo – tais como o localizador. Aduziu, ainda, que a utilização do aplicativo no momento que lhe era mais favorável não descaracterizaria a subordinação: esta se configura em

seu aspecto estrutural, uma vez que a função do motorista se encontrava inserida na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento (BRASIL, 2021a).

O ministro relator, no entanto, rechaçou a possibilidade de caracterização do vínculo de emprego, ressaltando que a Uber é

[...] uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para relações de produções próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, da Era virtual. (BRASIL, 2021a).

No entendimento da 4ª Turma, de fato é possível identificar a presença dos elementos concernentes à pessoa física, à pessoalidade e à onerosidade no trabalho por aplicativo. Entretanto, a não eventualidade e, mormente, a subordinação, são pontos que requerem cautela ao serem analisados, tendo em vista o dissenso em relação a estes (BRASIL, 2021a).

Assim, ao tratar da não eventualidade, a colenda Turma ponderou que esta não resta caracterizada no labor do motorista de aplicativo, considerando que inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de trabalho para o uso da plataforma, incumbindo ao profissional estabelecer a constância em que trabalha. Pontuou, ainda, que a habitualidade não é atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente em contratos de trato sucessivo, por exemplo, de sorte que não pode ser utilizada como fator determinante para o reconhecimento de vínculo empregatício (BRASIL, 2021a).

As maiores considerações, *in casu*, foram realizadas em relação a subordinação jurídica, uma vez que esta, consoante a 4ª Turma, é o divisor de águas para delimitar a existência de contratos de emprego ou de prestação de serviços autônomos (BRASIL, 2021a). Assim, afirmou o ministro relator que a subordinação jurídica é caracterizada pelo controle, por parte do empregador, da atividade desenvolvida pelo empregado, havendo dependência deste em relação àquele, de quem o obreiro recebe ordens. E, no entanto, tal elemento não estava presente na relação firmada entre o recorrente e a empresa provedora da plataforma de tecnologia (BRASIL, 2021a).

Partindo dessa premissa, a 4ª Turma considerou que era latente a autonomia do Reclamante, já que este não estava subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa: podia escolher os dias, horários e formas de trabalho, sendo facultado desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entendesse necessário, sem que houvesse qualquer sanção decorrente de suas escolhas (BRASIL, 2021a). Também considerou não haver a figura do tempo à disposição, nos termos do art. 4º, da CLT, pois o motorista não despendia tempo à disposição da Reclamada, tendo em vista que a utilização da plataforma se dava pela

conveniência do obreiro. (BRASIL, 2021a). Ademais, ressaltou a Turma que o próprio Reclamante fornecia a sua ferramenta de trabalho, qual seja, seu veículo automotor, e arcava com os todos gastos ordinários inerentes a este, assumindo, portanto, os riscos do negócio (a manutenção do veículo, pagamento de impostos, contratação de seguros, combustível, responsabilidade por eventuais sinistros, multas, ato ilícito, dentre outros gastos que a empresa provedora da plataforma pudesse ser responsabilizada solidariamente) (BRASIL, 2021a).

Quanto aos valores previamente estabelecidos pela empresa provedora do aplicativo, entendeu a Turma que os percentuais fixados pela Uber, que variava entre 75% a 80% do preço pago pelo passageiro, caracterizavam relação de parceria entre os envolvidos, não sendo condizente com liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos motoristas (BRASIL, 2021a).

Ante a insurgência do obreiro sobre a caracterização de subordinação jurídica pelo fato de que a empresa impunha instruções de comportamento, aplicava sanções (desligamento temporário ou definitivo da plataforma) em caso de descumprimento de regras contratuais bem como realizava fiscalizações remotamente ou por meio de avaliações dos clientes, a 4ª Turma considerou que essa não merecia prosperar. Isso porque, segundo os ministros, inexistia comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas nas relações uberizadas (art. 6º, *caput*, da CLT). Tampouco poderia se falar em equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos (art. 6º, parágrafo único, da CLT) porquanto não havia os pressupostos da relação de emprego exigidos pelo referido diploma legal (BRASIL, 2021a). Além disso, considerou que “o estabelecimento de regras de procedimento na execução do serviço não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica.” (BRASIL, 2021a).

Para a colenda Turma, na verdade, a imposição de regras e sanções pela empresa Uber trata-se de observância de cláusulas contratuais – como valores a serem cobrados, código de condutas, instruções de comportamento e avaliações dos motoristas pelos clientes com as respectivas sanções em caso de descumprimento – a fim de garantir a confiabilidade dos potenciais clientes e a qualidade do serviço de transporte, mantendo, assim, o aplicativo no mercado concorrencial, sem que isso possa configurar ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista (BRASIL, 2021a).

Nesse sentido, assegurou-se que as regras e sanções, ainda que estabelecidas sob a forma de adesão, são inerentes às negociações jurídicas, não caracterizando, necessariamente, a subordinação. Não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer

tipos de contratos, em especial, os de trato sucessivo. Ademais, têm respaldo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, os quais garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre (BRASIL, 2021a).

Por fim, elucidou a Turma que inexistente subordinação estrutural na atividade do motorista da Uber, posto que este conceito, que enquadra como empregado “qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto” (BRASIL, 2021a) não é respaldado pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Tal entendimento foi justificado sob o argumento de que não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos com o escopo de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não são subordinados como no caso da atividade dos motoristas (BRASIL, 2021a). Segundo a 4ª Turma, esta constitui exemplo da modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, especialmente, de desenvolvimentos tecnológicos (BRASIL, 2021a). Assim, para os ministros, ainda que se acatasse a tese de enquadramento na subordinação estrutural, não seria a hipótese da situação do Reclamante e, logo, dos motoristas em geral, vez que a Uber tem como escopo conectar aqueles que precisam de locomoção com o motorista credenciado na plataforma.

Concluíram, assim, os ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, que os fatos alegados pelo motorista eram inábeis para configurar o liame empregatício com a Reclamada, motivo pelo qual o Recurso de Revista teve seu provimento negado (BRASIL, 2021a).

Verifica-se, pois, que a maior dificuldade reside em identificar a subordinação no modelo negocial adotado pela Uber, tendo em vista a autonomia e flexibilidade de que goza o motorista. Entretanto, conforme já fora amplamente discutido na presente pesquisa, a aparente autonomia no trabalho desempenhado pelos motoristas é explicada, com maestria, pelos conceitos de subordinação algorítmica e estrutural. Ante as novas formas de gerenciamento e organização do trabalho, é ilógico apegar-se à concepção clássica de subordinação.

Não obstante a empresa Uber representar um novo modelo de trabalho tecnológico, ainda estão presentes as figuras do empregador e do empregado: o poder diretivo agora é digital, isto é, passa a ser exercido mediante algoritmos. Nesse sentido, consoante alertava o professor Márcio Túlio Viana, o Direito do Trabalho deve perseguir as mudanças sofridas pelas empresas a fim de garantir a proteção dos trabalhadores.

A regulamentação da situação dos trabalhadores uberizados é urgente, tendo em vista que estes, atualmente, se submetem a um modelo de trabalho que comporta abusos.

4.3 Projetos de Lei em trâmite

Segundo o centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP, que realizou uma análise qualitativa sobre os projetos legislativos propostos entre o lapso temporal de junho a novembro de 2020, só neste período já existiam quarenta projetos de lei que visam regulamentar a relação de trabalho no âmbito das plataformas digitais (CEPI, 2020).

De acordo com a referida pesquisa, o trabalho sob demanda em aplicativos ganhou especial atenção e urgência no país para sua regulamentação, sobretudo, durante o isolamento social provocado pela pandemia de Covid-19, a qual não só aumentou, vertiginosamente, a demanda por serviços de entrega como também contribuiu para que trabalhadores, afetados pela crise, buscassem as plataformas digitais para complementar a renda ou delas retirar seu sustento.

Tendo em vista as inúmeras propostas legislativas em trâmite até o momento, foram selecionadas três delas para serem analisadas. A escolha não foi randômica: esses três projetos sugerem modos de regulamentação discrepantes entre si, que variam desde a criação de uma categoria intermediária, até a elaboração de uma lei especial, à parte da CLT, para disciplinar as normas do trabalho uberizado. São eles: o PL 3748/2020 (deputada Tabata Amaral), PL 4172/2020 (deputado Henrique Fontana) e PL 974/2021 (senador Randolfe Rodrigues), que oferecem, respectivamente, grau mínimo, intermediário e amplo de proteção.

O PL 3748/2020 possui vinte e sete artigos e propõe a criação de uma categoria intermediária de trabalhadores, excluídos do âmbito de proteção da CLT, ao sugerir o chamado “regime de trabalho sob demanda” (BRASIL, 2020a). Neste, os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores (art. 2º). Tal regime não é aplicado às plataformas de intermediação de serviços abertas, isto é, aos *marketplaces* (§9º, art. 2º) (BRASIL, 2020a).

O regime de trabalho sob demanda do PL 3748/2020 ressalta a necessidade de manter a flexibilidade do trabalhador uberizado, ao qual cabe definir seus períodos de intervalo, descanso e férias (§7º, art. 3º) (BRASIL, 2020a). Dispõe, ainda, ser requisito essencial à plena liberdade do trabalhador aceitar ou não a proposta para a prestação do serviço (art. 3º), sendo vedado à plataforma penalizar o trabalhador por motivo de não aceitação de prestação de serviços (§1º, art. 3º), de modo que tal recusa não poderá influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados (§2º) (BRASIL, 2020a).

Determina o projeto que em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para a prestação do serviço, de exigência de tempo mínimo a disposição ou a de exigência de exclusividade por parte do trabalhador, à relação de trabalho aplicar-se-ão as regras da CLT (§8º, art. 3º) (BRASIL, 2020a).

Ademais, a proposta prevê que não será descaracterizado o regime de trabalho sob demanda a imposição de regras de conduta, exigência de padrões de qualidade e monitoramento de serviços (art. 4º) (BRASIL, 2020a), características estas que demonstram a subordinação das atividades executadas pelos trabalhadores nestas condições.

Para Oliveira, Pereira e Boas (2021), essa proposta visa se esquivar da caracterização do vínculo empregatício ao tentar conceituar o “regime de trabalho sob demanda” (BRASIL, 2020a). Afirma os mencionados autores, no entanto, que o projeto não logra êxito, uma vez que, ao tentar definir o que de fato seria tal o regime, acaba por descrever exatamente os conceitos de empregador e empregado, nos termos da CLT: empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º, caput, CLT) ao passo que os empregados são os que trabalham de forma não eventual, mediante salário e sob a dependência do empregador.

Assim, segundo os supramencionados autores, essa é a precisa descrição do trabalho assalariado nas plataformas digitais diretivas, visto que as empresas por trás das plataformas exercem atividade econômica com fins lucrativos e controlam os trabalhadores por meios tecnológicos de gerenciamento. Já os trabalhadores uberizados, isto é, *os ubers, bikers* ou *freelancers*, vendem sua força de trabalho em troca de um salário para as empresas detentoras das plataformas.

Outra disposição um tanto curiosa é o §4º do art. 2º, consoante o qual não há impedimento de caracterização de vínculo de emprego entre trabalhador e cliente caso presentes os elementos fático-jurídicos previstos na CLT (BRASIL, 2020a). Ocorre que, ao analisar o modo de funcionamento da empresa Uber, sabe-se que não é possível considerar o passageiro como empregador. É a referida empresa que determina os preços das viagens, remunera o trabalhador e estabelece códigos de condutas e sanções.

O PL 3748/2020 possui um grau mínimo de proteção – hoje inexistente – aos trabalhadores que aderem à plataforma. Isso porque o projeto prevê salário mínimo-hora (art. 5º, caput), 13º salário proporcional (art. 5º, I), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (art. 5º, II), proteção contra o descadastramento imotivado ou por vingança (art. 9º, §3º), seguro-desemprego (art. 15), filiação ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS (art. 16), auxílio-

doença (art. 17), assistência em caso de acidente de trabalho e indenização de demais danos sofridos pelo trabalhador (art. 18) e salário-maternidade (art. 20) (BRASIL, 2020a).

Quanto ao salário mínimo-hora previsto pelo referido projeto, é necessário tecer algumas considerações. Dispõe o art. 4º, *caput*, da CLT que se considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (BRASIL, 1943). No entanto, em dissonância com o mencionado dispositivo, o PL 3748/2020, estabelece em seu art. 5º, §2º que somente é considerado “tempo efetivo de prestação de serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução” (BRASIL, 2020a).

Ao estipular que o salário seja pago apenas pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, o projeto de lei em questão desconsidera todo o período em que o motorista está ativo no aplicativo esperando as viagens, o que ocasionaria rendimentos mensais muito inferiores ao salário mínimo brasileiro (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021). Como uma solução para esse desfalque na remuneração, o projeto propõe o acréscimo de trinta por cento a título de tempo de espera para a chamada de prestação de serviço (BRASIL, 2020a).

Ocorre que o tempo de espera de um trabalhador pode ser diferente de outros e, ainda assim, todos receberiam o mesmo acréscimo de 30%. Tal disposição resultaria em distorções, trazendo prejuízo ao trabalhador. Em contrapartida, a plataforma seria beneficiada, já que pagaria valores extremamente baixos aos trabalhadores. O que o PL 3748/2020 propõe é, na verdade, a manutenção do sistema de superexploração do trabalhador, com a ressalva da concessão de alguns direitos.

Identifica-se, ainda, no referido projeto, a não previsão de um limite na jornada de trabalho, possivelmente em função da flexibilidade que o trabalhador tem para desempenhar a atividade. Ocorre que a não estipulação desse limite somado a baixa remuneração implica em motoristas que trabalham extensas jornadas, sete dias por semana, ininterruptamente, para garantir o mínimo à sobrevivência, tendo em vista que esses auferem renda por produtividade. Tal fato perpetua as precárias condições de trabalho dos motoristas.

Destarte, uma análise superficial do PL 3748/2020 conduz à equivocada conclusão de se tratar de uma ótima proposta para regulamentação do trabalho uberizado. É evidente que o projeto traz alguns direitos aos motoristas que até então são inexistentes e tenta solucionar o problema dos trabalhadores situados na zona cinzenta através da criação de uma categoria intermediária de trabalho que se encaixaria no conceito de parassubordinação. Todavia, a aprovação do atual texto é uma armadilha que fortalece a precarização do trabalho.

Já a PL 4172/2020 dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria (art. 1º) (BRASIL, 2020b). Ou seja, o projeto de lei aposta na existência de relação de emprego entre os trabalhadores uberizados e as empresas que atuam por meio das plataformas, as quais passariam a ser denominadas Contratantes. No entanto, de acordo com Oliveira, Pereira e Boas (2021), apesar de serem considerados empregados, a relação de emprego seria regulada por essa lei especial, à parte da CLT.

Diversamente do PL 3748/2020, que versa, de forma geral, sobre “prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda” (BRASIL, 2020a), o PL 4172/2020 abrange, especificamente, os motoristas e entregadores de aplicativos, excluindo de seu âmbito de proteção qualquer outro trabalho em ambiente digital.

Os principais pontos da proposta são: as viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma e a contratante deve informar ao trabalhador os dados do passageiro no momento da oferta do serviço (§2º, art. 11), logo, aos empregados é vedado oferta de serviços aos clientes diretamente porque estão subordinados a plataforma; o trabalhador pode recusar corridas ou entregas e tem direito de conectar-se e desconectar-se das plataformas sem represálias (§§ 2º e 3º, art. 3º); computa-se como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o empregado esteja com o aplicativo logado e conectado, independentemente de entregas ou viagens (art. 8º, *caput*); a plataforma não poderá reter mais que 20% do valor total pago pelo cliente da viagem (art. 10, *caput*); e o valor da tarifa inicial e do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi (parágrafo único, art. 10) (BRASIL, 2020b).

Ademais, estão previstos direitos como: adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa em viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados (art. 7º); salário mínimo proporcional ao número de horas trabalhadas (art. 8º, §1º); 1/12 a título de gratificação natalina e 1/12 a título de férias, mais 1/36 a título de gratificação de férias (art. 9º, *caput*); inscrição no Regime Geral de Previdência social (art. 15, *caput*); seguro desemprego (art. 24) (BRASIL, 2020b).

Consoante Oliveira, Pereira e Boas (2021), o PL 4172/2020, apesar de classificar os motoristas como empregados, ainda possui a mesma problemática do PL 3748/2020 em relação à forma de remunerar os trabalhadores.

Por fim, em relação ao PL 974/2021, este propõe, sucintamente, a inserção de um novo e único artigo na CLT, qual seja, o art. 235-I, que possuiria dois incisos, quatro parágrafos e disciplinaria o “serviço do motorista de aplicativo” (BRASIL, 2021b).

Para o projeto, são considerados motoristas de aplicativos aqueles que realizam transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (*delivery*) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte (§2º) (BRASIL, 2021b).

Conforme o art. 235-I do projeto, aos motoristas de aplicativo seriam assegurados, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios concedidos pela CLT ou legislação correlata: salário mínimo por hora; férias remuneradas anuais de trinta dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos doze meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média; descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos seis dias anteriores ao gozo do descanso e; outros direitos decorrentes de acordo ou convenção coletivos (BRASIL, 2021b).

Segundo Oliveira, Pereira e Boas (2021), dentre as três propostas, o PL 974/2021 é o que ostenta o maior grau de proteção de direitos, equiparando os trabalhadores da plataforma a empregados. Entretanto, apontam os autores que esse projeto também não está isento de críticas. Isso porque tal proposta legislativa é tímida, já que foi omissa em questões importantes para as atividades desempenhadas nas plataformas, tais como as regras da recusa de chamadas, de punições, restrições a benefícios e transferência dos custos do trabalho. Os autores acreditam que a timidez do projeto, possivelmente, seja em virtude das divergências e incertezas que envolvem o trabalho em plataformas digitais.

5. OS MOTORISTAS SÃO AUTÔNOMOS, SUBORDINADOS OU PARASSUBORDINADOS?

O modelo laboral da empresa Uber é dotado de peculiaridades, fato que gera dissonâncias em relação à identificação dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e dificuldades de enquadramento da atividade dos motoristas nas modalidades de contrato de trabalho existentes.

Para Martins e Almeida (2017), classificar os motoristas da Uber como empregados ou autônomos pode inviabilizar a prestação de serviços por plataforma, que é um modelo comercial ainda em desenvolvimento, afetando empresas, trabalhadores e, inclusive, os consumidores. Afirmam os autores sobre a necessidade de criação de mecanismos flexíveis e, ao mesmo tempo, protetivos, a fim de se reconhecer o sujeito mais vulnerável da relação laboral.

A instituição de um novo gênero de trabalho aparenta ser a solução ideal para oferecer a proteção trabalhista aos motoristas que se encontram na situação de “tudo ou nada”, isto é, ou são classificados como empregados e passam a ter direitos ou são declarados autônomos, e não gozam de proteção alguma. É nesse cenário que surge a ideia da parassubordinação.

Ocorre que a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, apesar de se apresentar como um caminho viável para a situação dos motoristas de aplicativo, também esbarra em grandes dificuldades.

De acordo com Kalil (2020), a ideia de criação de uma categoria intermediária para classificar os trabalhadores tem como escopo tentar solucionar as dificuldades de enquadramento a partir de uma nova figura que congrega parte das características do trabalho subordinado e outras do trabalho autônomo.

Entretanto, explica o referido autor que a criação de tal categoria não assegura a redução da litigiosidade a respeito da classificação dos trabalhadores. Isso porque o enquadramento não é realizado automaticamente, sendo necessário a interpretação daqueles que contratam a mão de obra e, eventualmente, dos julgadores. Assim, diversamente de uma zona cinzenta e duas categorias, a atividade de classificação dos trabalhadores se tornaria mais complexa ainda, com a possibilidade de duas zonas cinzentas e, agora, três categorias.

Pontua, ainda, Kalil (2020) que, com a nova classificação, haveria o grande risco de migração dos trabalhadores celetistas para um regime de trabalho sob demanda, com o flagrante objetivo de reduzir custos trabalhistas.

Para que uma intervenção legislativa crie uma categoria intermediária efetiva, resguardando o grau de proteção necessário aos motoristas, seria de extrema importância definir rígida e claramente suas disposições. Entretanto, é indiscutível que o processo legislativo

brasileiro é movido por interesses políticos e estes, não raro, são diametralmente opostos aos direitos dos trabalhadores.

O controle exercido pela empresa Uber sobre a remuneração e condições de trabalho dos motoristas os coloca em uma situação de dependência e subordinação, característica estas inerentes aos empregados. Ainda que se fale em flexibilidade de escolha dos horários, trata-se de trabalhadores em posição de vulnerabilidade, que estão sob o poder diretivo e dependência de um empregador, exigindo a proteção adequada da legislação trabalhista.

Nesse sentido, explica Porto (2017) que inexistente razão suficiente para que seja criada a figura do trabalhador parassubordinado – que corresponde a categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado – de modo a lhe atribuir um patamar de direitos trabalhistas inferior ao assegurado aos empregados. Segundo a autora:

[...] no fim das contas, a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador de serviços. Quando este é mais intenso, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre), está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação. Assim, a plena diferenciação entre os dois conceitos somente é possível caso se adote uma concepção mais restrita de subordinação, que a identifique com a heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa em seus diversos aspectos, o que corresponde à noção clássica ou tradicional do conceito. De fato, caso se adote uma acepção mais ampla e extensiva de subordinação, as duas figuras acabam se confundindo. (PORTO, 2017, p. 233).

Sabe-se que com a introdução das tecnologias disruptivas, a subordinação não mais pode ser visualizada apenas sob a ótica clássica, sendo necessário adotar uma interpretação ampla e extensiva do pressuposto, a fim de abranger as novas formas de controle e gerenciamento dos trabalhadores. Ocorre que, como pontua a procuradora Lorena Porto, ao interpretar extensivamente a subordinação, a figura do subordinado e a categoria intermediária se misturam, não havendo motivo para realizar tal diferenciação. Assim, afirma Renault:

Por outras palavras, o que se exige é a subordinação e não a quantidade de subordinação, que possui diversos matizes, inúmeros graus, vários tons, sobretons e entretons; incontáveis variações, derivações e conjugações, inclusive de natureza semântica. [...] As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. (RENAULT, 2011, p. 37-38).

Segundo Porto (2017), a presença de um grau elevado ou não de subordinação na relação de trabalho não justifica a disparidade de tratamento entre subordinado e parassubordinado, já que a razão de ser das tutelas trabalhistas reside na hipossuficiência do obreiro, a qual está

presente tanto nas relações empregatícias quanto nas parassubordinadas. Aferir tratamento desigual às categorias consiste em ato discricionário e viola o princípio da isonomia:

A parassubordinação, na realidade, encobre ou mascara a redução operada no conceito de subordinação. Quando se afirma que o trabalhador é parassubordinado, é como se dissesse que, sem essa figura, ele seria considerado autônomo, não tendo direito trabalhista algum, então aquela propicia ao menos que lhe sejam conferidas algumas tutelas. Mas, na verdade, se a parassubordinação não existisse, ele seria considerado um empregado, sendo protegido integralmente – e não parcial e insuficientemente – pelo Direito do Trabalho. (PORTO, 2017, p. 234).

Negar a existência de subordinação na relação travada entre motorista e a Uber implica em deixar os motoristas à míngua de direitos quando evidente a sua posição de vulnerabilidade. Por outro lado, atribuir-lhes grau inferior de proteção, enquadrando-os em categoria intermediária, quando sua condição de trabalho corresponde a dos empregados, é irrazoável.

A categoria intermediária seria uma “via de fuga” da relação de emprego e da consequente aplicação das normas trabalhistas. Trata-se de instituto travestido de proteção que, no entanto, é em sua essência restritivo e desregulamentador, opondo-se a tendência expansionista necessária para a realização das finalidades e objetivos do Direito do Trabalho. (PORTO, 2017). Assim, Renault sintetiza: "parassubordinação para quê? Resposta: para nada". (RENAULT, 2011, p. 49).

Um dos grandes argumentos contrários à classificação dos motoristas como empregados é a especulação de que esses perderiam a sua flexibilidade, afóra a questão de controle de tempo de jornada, pagamento de salário mínimo e remuneração ou não do tempo de espera.

Quanto a flexibilidade, o presente trabalho filia-se ao entendimento de Benjamin Sachs, segundo o qual a flexibilidade dos motoristas é característica inerente e fundamental ao modelo negocial da Uber, que necessita de uma força de trabalho massiva que responda à preços dinâmicos e às demandas constantes (SACHS, 2015).

O referido autor discorda da impossibilidade de quantificar as horas trabalhadas pelos motoristas adeptos à plataforma, tendo em vista que esta possui mecanismos para tanto. Todavia, é contra a remuneração do tempo de espera e sugere que o trabalhador, quando vinculado a mais de um aplicativo, seja remunerado apenas enquanto realiza as corridas pela respectiva plataforma.

Outros autores como Eisenbrey e Mishel (2016) também defendem que as plataformas possuem meios capazes de mensurar os minutos em que os motoristas permanecem conectados ao aplicativo. No entanto, acreditam que a remuneração dos motoristas deve incluir o tempo de espera. Sugerem que quando o motorista estiver online em mais de um aplicativo, a plataforma

em que o trabalhador aceitou a corrida ficaria responsável por remunerar o lapso temporal imediatamente anterior à chamada. Os mencionados autores defendem, ainda, a estipulação de um salário mínimo aos motoristas.

Salienta-se que a proposta da presente pesquisa não é apresentar um conjunto de regras que regulamentem as especificidades do modelo laboral da empresa Uber, senão analisar a possibilidade de existência de vínculo empregatício nas relações travadas entre a referida empresa e seus “parceiros”.

À vista disso, apresentou-se a opinião de alguns autores sobre o tema para demonstrar que é absolutamente possível enquadrar os motoristas como empregados sem que se crie amarras que comprometam a prestação de serviços da plataforma, consoante defende Martins e Almeida.

Nesse sentido, não há justificativa plausível para se criar uma terceira categoria de trabalhadores em função de determinadas especificidades do modelo de trabalho da Uber. A melhor escolha é estabelecer que os motoristas são empregados, devendo ser assegurado àqueles todos os direitos inerentes a estes (EISENBREY; MISHEL, 2016).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Uber representa um novo modelo de organização do trabalho pautado no controle e gerenciamento tecnológico dos trabalhadores. Travestida de economia de compartilhamento, se autodenomina empresa de tecnologia e vende a falaciosa oportunidade aos motoristas de serem donos do próprio negócio.

Dadas as especificidades do referido modelo laboral, que proporciona certa autonomia e flexibilidade ao trabalhador, suscitam-se divergentes posições sobre a classificação dos trabalhadores de plataforma, os deixando em uma situação jurídica indefinida.

Entretanto, em que pese a flexibilidade em relação à carga horária e jornada de trabalho, os motoristas não podem estabelecer o preço de seu trabalho e dependem da estrutura da plataforma para prestarem o serviço, uma vez que é esta que conecta, aleatoriamente, os passageiros aos motoristas, sendo que aqueles não podem se fidelizar a estes. “Os clientes assim, são da Uber e não dos motoristas”. (CARELLI, 2017, p. 144). Ademais, é a empresa a responsável pela padronização do serviço, controle dos trabalhadores, da qualidade da atividade prestada e estabelecimento de tarifas.

Assim, segundo Carelli (2017), a relação entre a Uber e os motoristas assume forma de aliança neofeudal, na qual é concedida aos trabalhadores, denominados “parceiros”, a aparente liberdade. Entretanto, esta é negada diante do controle realizado por meio do dever de cumprimento dos objetivos traçados pela programação, que é estabelecida unilateralmente pela empresa. Trata-se, assim, na verdade, de uma autonomia na subordinação, de sorte que os motoristas constituem as engrenagens necessárias à produção do serviço de transporte urbano, restando a Uber apenas apertar o botão digital que as faz girar (FERRAZ; FRANCO, 2019).

A uberização simula uma solução remediadora do desemprego em virtude do potencial de absorção de mão de obra não inserida no mercado de trabalho formal. Uma análise mais atenta do modo de funcionamento do referido modelo laboral demonstra que as empresas uberizadas apresentam grande vantagem competitiva em relação às demais, já que os custos do processo produtivo são transferidos, em sua maior parte, aos trabalhadores. Estes, além de fornecerem a sua força de trabalho, também proporcionam os instrumentos de trabalho, sendo desnecessário que o capital empresário invista tanto para desenvolver a atividade produtiva. O modelo é extremamente vantajoso para as empresas e tem tendência expansionista, pois à medida em que facilita a acumulação de capital, promove o aumento do trabalho precário, sem proteção jurídica e com transferência de riscos da atividade para o trabalhador (FERRAZ; FRANCO, 2019).

As alterações no processo de produção capitalista estão intrinsecamente ligadas à desregulamentação das normas trabalhistas. Nesse sentido, partindo da premissa de que a uberização é um “modo particular de acumulação de capital” (FERRAZ; FRANCO, 2019, p. 854), a história se repete: com o avanço tecnológico e consequente introdução do trabalho via plataformas digitais, argumenta-se que a CLT é arcaica e incapaz de regularizar a modalidade de trabalho emergente, motivo pelo qual seria necessária a criação de um novo regime jurídico de trabalho.

De fato, é imprescindível a criação de regras específicas para atender certas peculiaridades do modelo negocial de plataforma como as regras da recusa de chamadas, de punições e transferência dos custos do trabalho (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021), à semelhança do que já foi feito com outras categorias de empregados. Todavia, não é necessário, para tanto, que seja instituído um novo regime de trabalho, vez que as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho podem oferecer o amparo jurídico necessário aos motoristas.

Portanto, considerando que os motoristas apresentam as mesmas características dos trabalhadores subordinados, enquadrá-los como autônomos ou categoria intermediária representaria uma decisão política, com intuito de ampliar a liberdade econômica em detrimento dos direitos e garantias dos trabalhadores (CORRÊA, 2017).

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**. São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 24 jul. 2021.

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. DOI: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em: 25 ago. 2021.

ALLEN, D; BERG, C. The Sharing Economy: how over regulation could destroy an economic revolution. **Institute of Public Affairs**. Melbourne, 10 dez. 2014. Disponível em: https://ipa.org.au/wp-content/uploads/archive/Sharing_Economy_December_2014.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

ALOISI, A. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. **Comparative labor law and policy journal**, v. 37, n. 3, p. 653-690, maio. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485. Acesso em: 20 jul. 2021.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: as múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v. 1, n. 83, p. 19-34, dez. 2008. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.431>. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/431>. Acesso em: 15 dez. 2021.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARENDT, H. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BIAVASCHI, M. B. As reformas do Estado em tramitação: breves considerações. *In*: ARRUDA JÚNIOR, E. L.; RAMOS, A. L. (org.). **Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do trabalho**. Curitiba: EDIBEL, 1998, p. 231-242.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748, de 07 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, [2020a]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01sikov72gidk8bpwfgtaelwpme14631232.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4172, de 12 de agosto de 2020.** Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Brasília: Câmara dos Deputados, [2020b]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL+4172/2020. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 974 de 2021.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativo. Brasília, DF: Senado Federal, [2021b]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1630419639382&disposition=inline>. Acesso em: 20 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista nº RR-10555-54.2019.5.03.0179.** Recurso de Revista obreiro – Vínculo de Emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia da informação (UBER). Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA [...]. Relator: Ives Gandra Martins Filho, 2 mar. 2021. Brasília: TST, [2021a]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336bfb3>. Acesso em: 18 out. 2021.

CARELLI, R. L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, A. C. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. R. (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017. p. 131-146.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP - CEPI FGV. **Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de Lei de 2020 sobre *gig economy* – uma sistematização de definições e normas sobre condições do trabalho, benefícios e remuneração.** Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1 dez. 2020. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29938/gig_bt1_v.20201214_publicacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 30 out. 2021.

CHERRY, M. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, 2016.

CONHEÇA mais sobre a Uber e veja por que vale a pena ser um motorista. **Uber**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/dirigir-uber-vale-a-pena/>. Acesso em: 17 ago. 2021

CORRÊA, L. B. A importância do Direito do Trabalho na promoção dos Direitos Humanos. In: FARIAS, J. M. A. (org.). **Trabalho decente.** São Paulo: LTr, 2017. p. 17-21.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. **Harvard Business Review.** Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em:

<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>. Acesso em: 2 ago. 2021.

EISENBREY, R.; MISHEL, L. Uber business model does not justify a new “independent worker” category. **Economic Policy Institute**. 17 mar. 2016. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/uber-business-model-does-not-justify-a-new-independent-worker-category/>. Acesso em: 03 nov. 2021.

FATOS e dados sobre Uber. **Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 16 jul. 2021.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. da S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. Especial, p. 844–856, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936>. Acesso em: 2 nov. 2021.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5151/9786555500295>.

MARQUES, C. L. A nova noção de fornecedor no consumo compartilhado: um estudo sobre as correlações do pluralismo contratual e o acesso ao consumo. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 111, p. 247-268, maio.-jun, 2017.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. D. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n.1, p. 55-75, jan.-jun. 2017. DOI: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1812>.

MORAES, R. C. **Neoliberalismo: de onde vem, para onde vai**. São Paulo: SENAC, 2001.

MOREIRA, R. M. O neoliberalismo e a banalização da injustiça social. **Revista TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 173-184, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, M.; PEREIRA, V; BOAS, V. V. Três projetos para regular as empresas-aplicativos. **Outras Palavras**. 5 jul. 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativos/>. Acesso em: 25 out. 2021.

PASQUALE, F. Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality Conference. **Yale Law & Policy Review**, New Haven, v. 35, p. 309-319, 2016.

PORTO, L. V. A parassubordinação como forma de discriminação. **Actualidad Jurídica Iberoamericana**, n. 6, p. 228-242, 2017.

PWC. **The Sharing Economy: consumer intelligence series**, [S.I]. abr. 2015. Disponível em: <https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2021.

QUEM Somos. **Uber**, [2020?]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 16 ago. 2021.

QUER alugar carro para terceiros?. **Uber**, [2020?]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>. Acesso em: 17 ago. 2021.

RAMOS, A. L. Acumulação flexível e desregulamentação do Direito do Trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 76-89, 2. sem. 1997.

RENAULT, L. O. L. Parassubordinação: para que? In: RENAULT, L. O. L.; CANTELLI, P. O.; PORTO, L. V.; NIGRI, F. (org.). **Parassubordinação**. São Paulo: LTr, 2011. p. 33-49.

REQUISITOS para os motoristas parceiros. **Uber**, [2020?]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em: 16 ago. 2021.

RESENDE, T. C. Economia de compartilhamento e novas tecnologias: o confronto entre modelos de negócios. In: POLIDO, F.; ANJOS, L.; BRANDÃO, L. (org.). **Tecnologias e Conectividade: Direito e Políticas na Governança das Redes**. Belo Horizonte: Instituto de Referência em Internet e Sociedade, 2017. p. 133-148. Disponível em: <http://bit.ly/38D2jle>. Acesso em: 20 jul. 2021

RICARDO Nunes sanciona lei que autoriza Prefeitura de SP a cobrar taxa extra de aplicativos como Uber e *iFood*. **SP2 e G1 SP**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/07/27/ricardo-nunes-sanciona-lei-que-autoriza-prefeitura-de-sp-a-cobrar-taxa-extra-de-aplicativos-como-uber-e-ifood.ghtml>. Acesso em: 18 ago. 2021.

SACHS, B. Do we need an “independent worker” category?. **On Labor**, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category/>. Acesso em: 03 nov. 2021.

SEGURANÇA é a nossa prioridade. **Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/#:~:text=Antes%20das%20viagens&text=Antes%20de%20começar%20a%20dirigir,com%20todos%20os%20motoristas%20ativos>. Acesso em: 16 ago. 2021.

SOEIRO, J.; CAMPOS, A. **A falácia do empreendedorismo**. São Paulo: Bertrand Editora, 2016.

TERMOS Gerais de Uso. **Uber**, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 16 jul. 2021.

TODAS as viagens no Brasil contam com um seguro. **Uber**, [2020?]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>. Acesso em: 14 out. 2021.

UBER extingue taxa fixa cobrada de motoristas. **Valor**, 2018. Disponível em: www.valor.com.br/empresas/5633831/uber-extingue-taxa-fixa-cobrada-de-motoristas. Acesso em 17 ago. 2021.

VEJA como calcular o valor de uma viagem com a Uber. **Uber**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-calculador-valor-uber/>. Acesso em: 17 ago. 2021.

VIANA, M. T. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 45, p. 204-242, 2004.

VIDIGAL, V. A uberização do trabalho e o nublamento das fronteiras da relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Social**, [S.I], v. 3, n. 1, p. 105-129, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/129>. Acesso em: 12 ago. 2021.

XAVIER, Y. M. A.; ALVES, F. G.; SANTOS, K. S. O. Economia compartilhada: compreendendo os principais aspectos desse modelo disruptivo e os seus reflexos na relação de consumo e no mercado econômico. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 29, n. 128, p. 163-203, mar.-abr. 2020.