



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social

**ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO: A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A EMPRESA
UBER (2014-2021)**

Bárbara Martins Lopes

Rio Grande, 2021

Bárbara Martins Lopes

**ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO: A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A EMPRESA
UBER (2014-2021)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Lena Marchiori Neto

Rio Grande, 2021.

**ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO: A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A EMPRESA
UBER (2014-2021)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social da
Universidade Federal do Rio Grande, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em
Direito.

Data da defesa: 12 de novembro de 2021.

Prof. Dr. Daniel Lena Marchiori Neto, UFPel/FURG
Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Anderson Orestes Cavalcante Lobato, FURG
Doutor em Direito pela Universidade de Toulouse

Prof. Dr. Alexander Rodrigues de Castro, UniCesumar
Doutor em Direito pela Universidade de Florença

Rio Grande, 2021.

Ficha Catalográfica

L864e Lopes, Bárbara Martins.

Economia de compartilhamento e *uberização* das relações de trabalho: a posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o vínculo de emprego de motoristas com a empresa *UBER* (2014-2021) /

Bárbara Martins Lopes. – 2021.

118 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social, Rio Grande/RS, 2021.

Orientador: Dr. Daniel Lena Marchiori Neto.

1. Economia de Compartilhamento 2. *UBER* 3. *Uberização*
4. Vínculo Empregatício I. Marchiori Neto, Daniel Lena II. Título.

CDU 349.2

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

Dedico esta dissertação a todos os professores que já cruzaram o meu caminho, que plantaram em mim a admiração por esta profissão e o anseio de seguir a carreira docente.

*Teu dever é lutar pelo Direito, mas no dia em que encontrares em
conflito o direito e a justiça, luta pela justiça.*

Eduardo Juan Couture

AGRADECIMENTOS

Agradecer é uma forma de amar. É reconhecer aqueles que nos auxiliaram nesta caminhada árdua em busca deste sonho. Honrar todos que nos foram fonte de incentivo, coragem e força para superar as adversidades desta jornada.

Agradeço, inicialmente, a Deus, aqui referenciado como toda a minha fé, tudo aquilo em que acredito e para qual são destinadas as minhas orações diárias.

À minha família, que foi sempre apoio e incentivo para os meus desafios, em especial ao meu pai Bira, meu incentivador nato, exemplo de resignação e coragem desta vida.

Ao meu amor, Matheus, que foi e é meu porto seguro em meio a todas as tempestades desta vida. Obrigada por tudo e por tanto, por ter encarado este desafio comigo e não ter medido esforços para torná-lo mais leve e tranquilo.

À minha amiga, comadre, sócia e irmã de alma, Cleana, por ser quem sempre acreditou e torceu pelo meu sucesso e minha felicidade. Pelo amor e apoio incondicionais que sempre me deu e por ter suportado toda a minha ausência para que eu pudesse concluir esta pesquisa.

Às minhas amigas, companheiras desta vida, que compreenderam minha ausência e sempre me fizeram acreditar em meu potencial; que foram capazes de me lembrar de mim em todos os momentos em que não me sobraram forças para isso.

Ao meu orientador, Daniel, meu mestre, que posso dizer ter sido um anjo colocado no meu caminho, sendo incansável em seus ensinamentos, sempre disponível, paciente e solícito. Com certeza esta jornada teria sido muito mais difícil se não estivesse contigo.

Aos professores da Universidade Federal do Rio Grande, Simone Freire, Rafael Ferreira, Luciano Vaz Ferreira e Hector Cury que estiveram presentes desde a minha participação como aluna especial do Mestrado, e que me auxiliaram tanto nesta caminhada.

A todos os colegas do mestrado, pelas preciosas conversas e trocas que sempre tivemos.

Ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande, por haver me oportunizado este curso e este estudo, em especial à Elisangela, secretária da Faculdade de Direito, sempre tão solícita e diligente em nossas solicitações.

RESUMO

Com o avanço das tecnologias digitais, um dos grandes desafios da Justiça Social passou a ser manutenção do emprego digno e protegido. Fruto da reestruturação dos arranjos produtivos de mercado na chamada *Economia de Compartilhamento*, empresas como a UBER passaram a praticar relações precárias de trabalho, transformando artificialmente trabalhadores assalariados em prestadores de serviços. Este fenômeno tem sido apontado pela literatura como *uberização* do emprego. Esta dissertação tem por objetivo realizar uma pesquisa empírica junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) para averiguar a maneira como esta Corte reconhece a relação entre motoristas e a empresa UBER. Com base no *Método de Análise de Decisões* (MAD), foram encontrados cinco acórdãos, que, de maneira unânime, não reconheceram o vínculo empregatício. A análise qualitativa dos argumentos demonstrou que o TST não embasou suas decisões nos princípios norteadores do Direito Trabalho brasileiro, orientando suas decisões de maneira a privilegiar interesses econômicos das empresas.

Palavras-chave: Economia de Compartilhamento; UBER; Uberização; Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

One of the great challenges of Social Justice is to preserve decent and protected jobs due to the advancement of digital technologies. As a result of the restructuring of productive arrangements, the so-called *Sharing Economy* made companies like UBER practiced precarious work relations, artificially converting employed workers into service providers. This phenomenon has been pointed out in literature as *Uberization*. Empirical research was carried out in order to investigate the position of the Tribunal Superior do Trabalho (TST) concerning the relationship between drivers and UBER Company. Based on *Decision Analysis Method* (DAM), five decisions were found, which unanimously did not recognize the employment relationship. Qualitative analysis showed that TST did not base its arguments on guiding principles of Brazilian Labor Law, but privileging economic interests of companies.

Keywords: Sharing Economy; UBER; Uberization; Employment Relationship.

LISTA DE SIGLAS

ABE: Associação Brasileira de Educação

ABC: Associação Brasileira de Ciências

ADC: Ação Declaratória de Constitucionalidade

AIRR: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Ag-AIRR: Agravo. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

CPC: Código de Processo Civil

DEJT: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DJE: Diário da Justiça Eletrônico

MAD: Método de Análise de Decisões

MEI: Microempreendedor Individual

ROPS: Recurso Ordinário, Procedimento Sumaríssimo

ROT: Recurso Ordinário Trabalhista

RR: Recurso de Revista

STF: Supremo Tribunal Federal

STJ: Superior Tribunal de Justiça

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Acórdãos do TST sobre reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa UBER

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	7
RESUMO	8
ABSTRACT	9
LISTA DE SIGLAS	10
LISTA DE TABELAS	11
INTRODUÇÃO.....	13
1. INDÚSTRIA 4.0 E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO	16
1.1. A NOVA ERA TECNOLÓGICA (A INDÚSTRIA 4.0).....	17
1.2. ACUMULAÇÃO DE CAPITAL, <i>ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO</i> E O USO DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS COMO FERRAMENTAS PARA SUA PRÁTICA	23
2. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ELEMENTOS PARA A DEFINIÇÃO DE UM CONCEITO	34
2.1 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.....	36
2.2 A EMPRESA UBER.....	48
2.3 DETERIORAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS E FALSO EMPREENDEDORISMO	51
2.4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CASO UBER E A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL	63
3. A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A EMPRESA UBER (2014-2020)	79
3.1 DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA	80
3.2 ANÁLISE QUALITATIVA DA JURISPRUDÊNCIA.....	87
CONCLUSÃO	108
REFERÊNCIAS	110

INTRODUÇÃO

A chegada da *Era Tecnológica*, ou *Indústria 4.0* impactou significativamente diversos setores da sociedade e da economia, mediante a substituição de antigos métodos e padrões de consumo. As tecnologias digitais facilitaram a realização de tarefas, com a redução de custos e maximização de lucros, o que acabou repercutindo também nas relações laborais.

Oriunda deste contexto, a *Economia do Compartilhamento* impera como uma estratégia do capitalismo para driblar a crise econômica mundial e manter a acumulação de capital. Esta se apropriou de novas tecnologias digitais de informação e compartilhamento de dados para transformar a lógica de consumo, proporcionando novas formas de acesso aos bens e serviços.

A *Economia Compartilhada* reestruturou arranjos produtivos de mercado e flexibilizou as relações laborais, levando à redução de direitos e garantias dos trabalhadores. As empresas que se baseiam neste modelo econômico praticam relações de emprego precarizadas e acabam por transformar artificialmente antigos trabalhadores assalariados em meros prestadores de serviços. Este fenômeno tem sido denominado pela literatura como *uberização* das relações de emprego, que acarreta relações laborativas virtualizadas, precarizadas e de poucas garantias e resguardo dos direitos dos trabalhadores.

A emblemática chegada da empresa UBER ao Brasil, no ano de 2014, que se utilizava da prática da *Economia de Compartilhamento*, popularizou-se por proporcionar um aplicativo de *caronas* pagas. Cadastrou inúmeros motoristas parceiros sob o falacioso discurso de que se tornariam empreendedores, autônomos e estariam diante da chance de angariar altas remunerações em troca de uma prestação de serviço que poderia ser prestada da forma que melhor lhes aprouvesse. A UBER cadastrou dezenas de milhares de motoristas que passaram a prestar seus serviços, em intermináveis horas de trabalho e em troca de baixa remuneração.

A precarização e a flexibilização das relações de trabalho ampliam-se sobremaneira à medida que crescem as relações de trabalho semelhantes ao adotado pela UBER. A aplicação das tecnologias nos sistemas das empresas desencadeia a diminuição do custo da força de trabalho através violação dos direitos trabalhistas. Assim, defronta-se uma problemática que muda de maneira radical a concepção de

emprego estável, protegido e normativo, uma vez que a maioria das empresas cujos moldes de enquadraram na *Economia Compartilhada*, caracterizam-se pela produção e reprodução do trabalho uberizado.

O crescimento e aprimoramento das plataformas digitais traz o avanço da *Economia Compartilhada* e da uberização das relações de trabalho. Referidas plataformas são um ambiente virtual amplamente disponível, competente e eficaz e de fácil acesso a uma grande parte da sociedade, que se torna prestadora de serviço e também consumidora das atividades ofertadas pelas plataformas.

Um dos pilares da justiça social é o respeito aos direitos trabalhistas. Em face do fenômeno da uberização, esta pesquisa busca indagar o modo como Tribunal Superior do Trabalho (TST) compreende o vínculo entre motoristas *parceiros* e a empresa UBER. Para tanto, é necessário mapear criteriosamente a jurisprudência da Corte, avaliando qualitativamente os fundamentos e argumentos empregados pelo TST em seus acórdãos, publicados no período compreendido entre os anos de 2014 e 2021.

Esta dissertação está dividida em três partes. O primeiro capítulo busca elucidar o cenário que permitiu o fenômeno da uberização, recorrendo a conceitos preliminares. Serão avaliados o impacto da nova *Era Tecnológica* para a autonomia e personalidade dos cidadãos, traçando um panorama entre a utilização da inteligência artificial e a autonomia pessoal de seus usuários. Verificar-se-á a relação de causalidade entre o avanço tecnológico, a *Economia de Compartilhamento* e a utilização *Era Tecnológica* no âmbito laboral. Uma das hipóteses levantadas é que a *Economia de Compartilhamento* acabou por incitar e gerar a precarização das condições de labor dos trabalhadores, trazendo a uberização das relações de trabalho.

O segundo capítulo se dedica aos conceitos de *uberização*, *precarização* e *flexibilização* das relações laborais, também relacionando-os à Reforma Trabalhista aprovada no país em 2017. Primeiramente, serão trazidos os requisitos apontados pela legislação brasileira para a configuração da relação de emprego. Em seguida, será apontada a trajetória e as características da empresa UBER, demonstrando a conexão existente entre a uberização e a precarização e flexibilização, com as diferenças existentes entre estes conceitos. Também será destacada a precarização do trabalho que ocorre nas relações entre motoristas de aplicativo e a empresa UBER.

O último capítulo é dedicado ao estudo empírico das decisões do TST sobre vínculo empregatício entre os motoristas e a UBER. A técnica de pesquisa empregada foi a pesquisa jurisprudencial referenciada pelo *Método de Análise de Decisões* (MAD),

elaborado por Roberto Freitas Filho e Thalita Moraes Lima. O capítulo três subdivide-se em duas sessões. A primeira descreve a metodologia empregada, com a abordagem introdutória sobre a pesquisa jurisprudencial e um detalhamento sobre o *modus operandi* do MAD. A segunda se destina à análise qualitativa das decisões encontradas, com uma descrição minuciosa dos acórdãos, seguida de uma análise crítica da fundamentação neles utilizada.

Na realização deste estudo e com a intenção aproximá-lo da realidade a ser investigada, sempre afastando quaisquer questões conexas, será feita uma abordagem qualitativa¹, que se preocupa em aprofundar a compreensão de uma determinada organização, buscando explicar o porquê de determinados fenômenos. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, que, segundo Marconi e Lakatos², coloca o pesquisador em contato direto com o que já foi dito, escrito ou filmado sobre determinado tema. Assim, intenciona inteirar-se dos principais conceitos através de análises de livros, artigos, revistas, textos, publicações, pesquisas virtuais, julgados, entre outros.

¹ GERHARDT; SILVEIRA, 2009.

² MARCONI; LAKATOS, 2003.

1. INDÚSTRIA 4.0 E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

O surgimento da *Indústria 4.0*³, também denominada de *Era Tecnológica*⁴, e sua aplicação nos mais distintos espaços da sociedade traz consigo inúmeras transformações. A implementação e utilização massivas de softwares, plataformas e aplicativos acabam por substituir antigos padrões e métodos de consumo, refletindo, também, nas relações de trabalho. O advento das tecnologias digitais surge nos mais diversos ramos da sociedade e busca facilitar e agilizar a realização de procedimentos, reduzindo custos e maximizando lucros.

A expansão da 4ª Revolução Industrial, como estratégia capitalista de driblar a crise econômica mundial e manter a acumulação de capital, surge a Economia de Compartilhamento⁵. Utilizando as novas tecnologias digitais de informação e compartilhamento de dados este novo modelo econômico tem a intenção de transformar a lógica de consumo, proporcionando novas maneiras de acesso aos bens e serviços.

A *Economia de Compartilhamento (Sharing Economy)* é um modelo de produção cuja prática se baseia no compartilhamento de bens e serviços de forma distribuída. Aberta e interligada, possui como proposta principal viabilizar o acesso de qualquer cidadão aos meios de distribuição e produção de bens e serviços. O advento deste novo modelo econômico promoveu uma reestruturação produtiva do mercado, em que se observa a flexibilização das relações laborais, levando, conseqüentemente, à redução de direitos e garantias dos trabalhadores.

Empresas que têm por base a *Economia de Compartilhamento* praticam relações de trabalho precarizadas, transformando trabalhadores em prestadores de serviços. Este fenômeno tem sido denominado pela literatura como *uberização* das relações de trabalho⁶, acarretando, em síntese, em relações de trabalho virtualizadas, precarizadas e de poucas garantias e resguardo dos direitos dos trabalhadores.

³ “O conceito de ‘indústria 4.0’ é um conceito contemporâneo que engloba as principais inovações tecnológicas atinentes à automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos meios de produção. Representa a 4.ª Revolução Industrial baseada em processos industriais descentralizados, controlados, autonomamente, por sistemas ‘cyber-físicos’ e pela ‘internet das coisas’” (AMORIM, 2017, p. 248).

⁴ Para uma compreensão mais didática deste trabalho, será utilizada a expressão *Era Tecnológica* como sinônimo de *Indústria 4.0* e 4ª Revolução Industrial.

⁵ CARVALHO; MATTIUZZO, 2017.

⁶ “Refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho” (ABILIO, 2017).

Com o intuito de melhor delinear este raciocínio e compreender os passos percorridos para se chegar na ocorrência do fenômeno da *uberização*, inicialmente é necessário recorrer a conceitos preliminares. Este primeiro capítulo está dividido em três seções.

A primeira discorre acerca do impacto desta nova *Era Tecnológica* para a autonomia e personalidade dos cidadãos. O quanto a implementação e utilização exacerbada de softwares e algoritmos induz àqueles que as usam a deixar de lado sua habilidade de questionar, meditar e pensar de forma crítica. Também será conceituado o termo *tecnologia*, traçando um panorama entre o uso demasiado de inteligência artificial e a autonomia pessoal e o senso crítico de seus usuários.

A segunda seção busca identificar uma relação de causalidade entre o avanço tecnológico, também denominado como *Indústria 4.0*, a inovação da chamada *Economia de Compartilhamento* e a utilização desta nova *Era Tecnológica* no âmbito laboral. Será possível identificar o fenômeno como ferramenta de acumulação de capital, através da subsunção dos trabalhadores e a *precarização* das relações de trabalho.

Por fim, será abordada a lógica de que o surgimento da nova *Era Tecnológica*. O objetivo aqui é avaliar como o advento da *Economia de Compartilhamento* acabou por incitar e gerar a *precarização* das condições de labor dos trabalhadores, trazendo a *uberização* das relações de trabalho.

1.1. A nova Era Tecnológica (a Indústria 4.0)

A nova *Era Tecnológica* é uma constante realidade mundial desde o final do Século XX⁷. Tal período, também denominado por historiadores como a 4^a *Revolução Industrial*⁸, tem como alavanca principal a combinação de tecnologias avançadas, que aprimoram as indústrias, aumentam sua produtividade, economizando tempo e custo de produção. Existe a fusão do mundo real com o virtual, resultando na criação de sistemas *cyberfísicos* e no emprego de inteligência artificial⁹.

⁷ AMORIM, 2017.

⁸ AMORIM, 2017.

⁹ AMORIM, 2017.

Para a melhor compreensão da explosão da *Indústria 4.0*, é necessário fazer um breve levantamento histórico dos eventos que a precederam. A sociedade capitalista passou por grandes processos históricos transformadores. O primeiro deles, chamado de *1ª Revolução Industrial*, ocorrido entre 1760 e 1830, iniciado na Inglaterra e logo espalhando-se pela Europa e Estados Unidos, incluiu a transição dos métodos artesanais e manuais de produção para atividades realizadas através de máquinas a vapor, combustão e eletricidade¹⁰.

Já a *2ª Revolução Industrial* trouxe a ampliação e inovação da produção mediante a realização de atividades econômicas ligadas a novas fontes de energia, tais como o petróleo, a água e o urânio. Pontua-se também o surgimento de siderúrgicas e automóveis. A implantação do sistema *fordista*¹¹ diminuiu custos e racionalizou o processo produtivo, fazendo os produtos mais acessíveis ao público em geral. Houve a aplicação também do sistema *toyotista*¹², que objetivava uma maior produção dos operários, através do fracionamento dos setores da fabricas¹³.

Na segunda metade do século XX, com a expansão do computador, acaba por surgir a *3ª Revolução Industrial*, também chamada de *Revolução Digital*, onde a tecnologia mecânica e analógica dá lugar à eletrônica digital. Seus marcos principais foram o desenvolvimento da tecnologia digital, a expansão do uso de computadores e dos sistemas de automação industrial¹⁴.

Seguida deste último movimento, após a década de 1980, tem-se a *4ª Revolução Industrial*, também chamada de *Indústria 4.0*¹⁵ ou *Era Tecnológica*. Esta expressão engloba tecnologias que proporcionam automação e troca de dados, e usa conceitos de *sistemas cyberfísicos*, *Internet das Coisas* e *Computação em Nuvem*.

¹⁰ HOBBSAWN, 2011.

¹¹ Henry Ford, no ano de 1914, utilizou o termo *fordismo* para descrever a sua forma de organizar os processos produtivos, baseando-se na produção e no consumo em massa, tendo como principal inovação a automação das linhas de montagens (GOUNET, 2002).

¹² Uma nova forma de organização da produção e força de trabalho, vinda da indústria japonesa Toyota. Sua principal inovação foi a adoção do fluxo tensionado, criando uma indústria mais flexível e baseada na produção mais racional e com menores desperdícios (MODA, 2020).

¹³ HOBBSAWN, 2011.

¹⁴ SCHOENHERR, 2004.

¹⁵ “O termo *Indústria 4.0* surgiu de um projeto estratégico de alta tecnologia do governo alemão promovendo a informatização da manufatura para estabelecer a Alemanha como um mercado líder e fornecedor de soluções avançadas. Este termo foi usado pela primeira vez na Hannover Messe, principal feira do mundo de tecnologia industrial” (RIBEIRO, 2018).

O foco da 4ª *Revolução Industrial* é a melhoria contínua em termos de eficiência, segurança, produtividade das operações e especialmente no retorno do investimento¹⁶. Nos termos de Jorge Eduardo Amorim¹⁷:

O termo “Indústria 4.0” surgiu a partir de um projeto do governo alemão²⁷ que visava o desenvolvimento das tecnologias voltadas para as indústrias, objetivando, sobre tudo, aumentar a competitividade, através de “fábricas inteligentes”. Tais unidades de produção “inteligentes” seriam proporcionadas através da conexão de máquinas, sistemas e ativos criando redes inteligentes ao longo do processo produtivo controladas autonomamente, ou seja, com intervenção humana ínfima, consoante o tratamento das informações produzidas pela cadeia produtiva e pela demanda de produção. Este novo modelo de produção assenta-se em cinco princípios: i – *capacidade de operação em tempo real*: relacionado com a capacidade de captação e tratamento de dados, de forma instantânea; ii – *virtualização*: cópia virtual da planta da unidade de produção, o que permite uma monitoração remota; iii – *descentralização*: a produção passa a ser separada por módulos de produção geridos a partir de sistemas “cyber-físicos” que se comunicam entre si, captando informações e devolvendo comandos consoante o tratamento das informações, de forma autônoma e segundo às necessidades lidas (demanda, reparos, manutenções...); iv – orientação para serviços: vocacionado para utilização de softwares orientados pelo conceito de *internet of service* e *internet of things*, ou seja, que possibilitem a intercomunicação de sistemas e equipamentos; e v – modularidade – flexibilização da produção, através da alteração dos módulos do processo produtivo consoante a demanda apresentada.

Assim como todos os adventos históricos e marcantes, a *Era Tecnológica* também repercute nas relações socioculturais e de trabalho. Insinua, deste modo, a necessidade de se refletir e sopesar todos os aspectos e consequências que se derivam da grande disseminação da utilização de recursos tecnológicos. A evolução e desenvolvimento desenfreados dos recursos tecnológicos, a cada dia, desenvolvem novas habilidades e possibilidades. Desta forma, alteram rapidamente o cenário e a realidade vivida pela sociedade, em todos os seus aspectos – econômicos, políticos, sociais e etc.

É preciso reconhecer a tecnologia como um aspecto da vida humana e não somente como um marco histórico relevante. Cabe debruçar-se, num primeiro momento, sobre a definição do que é *tecnologia*. Nas palavras de Alberto Cupani¹⁸:

A tecnologia é o modo tipicamente moderno de o homem lidar com o mundo, um “paradigma” ou “padrão” característico e limitador da

¹⁶ COELHO, 2016.

¹⁷ AMORIM, 2017, p. 248

¹⁸ CUPANI, 2004, p. 493-518.

existência, intrínseco à vida cotidiana. Tão intrínseco que ele passa, por isso mesmo, despercebido. No entanto, o surgimento e o poder desse padrão constituem para Borgmann “o evento de maiores consequências do período moderno”.

Nos parâmetros atuais do sistema capitalista, *tecnologia* é uma prática social eivada de significados culturais, econômicos, políticos e sociais. Nos termos de Álvaro Vieira Pinto¹⁹, *tecnologia* engloba teoria, ciência e a discussão da técnica, abrangidas nesta última acepção as artes, as habilidades do fazer, as profissões e, generalizadamente, os modos de produzir alguma coisa.

Em uma reflexão etimológica, pela expressão *technologia* tem-se o próprio dizer da técnica, isto é, a forma como esta é elencada, organizada, pensada e sistematizada. Nas palavras de Blanco e Silva²⁰, o termo tecnologia vem do grego *technê* (arte, ofício) e *logos* (estudo de) e refere-se à fixação dos termos técnicos, designando os utensílios, as máquinas, suas partes e as operações dos ofícios. Sua conceituação estaria diretamente ligada ao pensamento técnico do homem, eis que o afastaria do comprometimento em experimentar, verificar e comprovar dados e teorias.

Este estudo não tem a pretensão de utilizar a obra de Heidegger como teoria de base da pesquisa. Todavia, é pertinente trazer uma discussão específica acerca de sua obra *Serenidade*, que suscita apontamentos sobre tecnologia que vão ao encontro dos objetivos deste trabalho. Feita esta ressalva, vale observar a crítica contemporânea que Heidegger²¹ traz sobre a expressão *techné*, no sentido de sagacidade criativa, uma habilidade ou meio de produzir algo. O autor relaciona a nuance negativa desta *techné* que, enquanto meio, encarrega-se tão somente na obtenção de um fim, sem racionalizar a técnica, ocupando-se apenas com resultados, através de um modo amoral de desenvolvimento.

A conceituação de *Tecnologia Digital*, por sua vez, é um composto de técnicas – ou de *tecnologias* – que transformam quaisquer linguagens ou dados em números, que são codificados e lidos pelos dispositivos digitais. Nas palavras de André Lemos²², a tecnologia digital proporciona uma dupla ruptura: no modo de conceber a informação e no modo de difundir as informações.

Existe uma profunda transformação da sociedade, com o surgimento de um novo paradigma tecnológico que veio a substituir a cultura material pela tecnologia da

¹⁹ PINTO, 2005, p. 2219.

²⁰ BLANCO & SILVA, 1993, p. 37

²¹ HEIDEGGER, 2000.

²² LEMOS, 2002, p. 85.

informação. Este é o entendimento de Castells²³, que afirma que as novas tecnologias da informação não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos. As tecnologias, em suas versões digitais, revolucionaram a economia, a indústria e a sociedade como um todo. O que está em jogo nesse processo de digitalização do mundo é, segundo Adriano Rodrigues²⁴, o desaparecimento da instância legitimadora clássica do discurso: emissor e receptor fundem-se na dança de bits. Ao adentrar uma *Era de Tecnologia*, verifica-se uma era de *não-pensar*.²⁵ Uma era em que o pensamento crítico do ser é substituído pela técnica (*techné*) que, conforme mencionado alhures, busca resultados práticos e rápidos, sem preocupar ou questionar os meios.

Heidegger, por sua vez, questiona o quanto a dominação da tecnologia pode afastar a capacidade de pensar e questionar do homem, deixando este de meditar, num aspecto geral, tornando-se apenas um ser funcional, despido de qualquer raciocínio crítico. Para ele²⁶, aquilo que é verdadeiramente inquietante não é o fato de o mundo se tornar cada vez mais técnico. Muito mais inquietante é o fato de a humanidade não estar preparada para a transformação do mundo. O fato de não se conseguir, através do pensamento que medita, lidar adequadamente com aquilo que, nesta era, está realmente a emergir.

Ainda nas palavras de Heidegger²⁷:

Nenhum indivíduo, nenhum grupo de homens (...)podem travar ou dirigir o decurso histórico da era atômica. Nenhuma organização meramente humana está em condições de alcançar o domínio da era. O Homem da era atômica estaria assim entregue, de forma indefesa e desamparada, à prepotência (*Übermacht*) imparável da técnica. (...) se o pensamento que medita despertar, a reflexão tem de estar a trabalhar ininterruptamente e na mínima oportunidade. (...) pois ela oferece-nos motivo para reflectir (*bedenken*) sobre algo que na era atômica está particularmente ameaçado: o enraizamento das obras humanas.

A implementação e o desenvolvimento de tecnologias de inteligência artificial desencadearam impactos que não mais podem ser assimilados de maneira técnica e acarretam na subjetividade da relação entre a tecnologia e os seres humanos. No

²³ CASTELLS, 2000, p. 69

²⁴ LEMOS, 2002, p. 86.

²⁵ HEIDEGGER, 2000.

²⁶ HEIDEGGER, 2000, p. 21-22.

²⁷ HEIDEGGER, 2000, p. 21-22.

entendimento de Miguel Reale²⁸, a tecnologia também é responsável por mudanças em diversos seguimentos das relações humanas:

Os computadores ou elaboradores eletrônicos, assim como os supercondutores, vieram subverter as coordenadas da experiência humana em geral, não apenas no que se refere às mutações operadas nos domínios do trabalho, cada vez mais intelectualizado ou tecnicizado com o advento dos processos cibernéticos, mas também no concernente aos meios vertiginosos de comunicação, impondo cada vez mais modelos de linguagem adequados à memória dos novos engenhos.

O ato de tomar decisões, outrora de possibilidade exclusiva de pessoas, fora automatizado, permitindo que máquinas – ou computadores – executem tarefas exclusivamente derivadas da inteligência humana.

Ainda no entendimento heideggeriano²⁹, a revolução da técnica que se está a processar poderia prender, enfeitiçar, ofuscar e deslumbrar a humanidade de tal modo que a máxima e mais eficaz sagacidade do planejamento e da invenção andaria a par da indiferença para com a reflexão, para com a ausência total de pensamentos. Assim, o homem teria renegado e rejeitado aquilo que tem de mais próprio, ou seja, o fato de ser um ser que reflete.

Ao encontro do pensamento de Heidegger, tem-se a problematização trazida por Standing de que o uso das novas tecnologias de comunicação e informação está reprogramando o cérebro da população. Em seu entendimento, a vida digital destrói o processo de consolidação da memória de longo prazo, memória esta que “é a base do que gerações de seres humanos vieram a considerar como inteligência, a capacidade de raciocinar mediante processos complexos e de criar novas ideias e modos de imaginação”³⁰.

Para além disso, a *Era Tecnológica* traz o desenvolvimento de novos modelos de produção que já provocam alterações no mercado de trabalho e na competitividade da economia. Esta transformação não está restrita ao contexto industrial, refletindo também no comércio e na prestação de serviços, bem como nas relações de emprego.

²⁸ REALE, 1998, p. 113.

²⁹ HEIDEGGER, 2000, p. 26.

³⁰ STANDING, 2014, p. 39

1.2. Acumulação de Capital, *Economia de Compartilhamento* e o uso das inovações tecnológicas como ferramentas para sua prática

Ao discorrer acerca do advento da *4ª Revolução Industrial*, faz-se necessário relacioná-la ao movimento capitalista e suas estratégias de acumulação de capital. A tecnologia e suas inovações foram e são usadas como ferramentas para a aplicação de estratégias de aumento e concentração de riqueza da economia capitalista. Nas palavras de Dimitre Moita³¹, as leis da acumulação capitalista, em síntese, definem a alocação de recursos e riquezas e a distribuição de status social e reconhecimento em nossa sociedade. A competição instala uma lógica difusa de disputa, que obriga indivíduos, empresas e nações a investirem uma quantidade crescente de energia para manter sua competitividade.

Segundo Althusser³², a história do capitalismo é toda ela a história de um prodigioso desenvolvimento da produtividade por meio do desenvolvimento da tecnologia. Antonio Gramsci³³, em sua obra *Cadernos do Cárcere*, ao criticar o fenômeno do industrialismo dizia que:

até agora, todas as mudanças do modo de ser e viver tiveram lugar através da coerção brutal, ou seja, através do domínio de um grupo social sobre todas as forças produtivas da sociedade: a seleção ou ‘educação’ do homem adequado aos novos tipos de civilização, isto é, às novas formas de produção e de trabalho, ocorreu com o emprego de inauditas brutalidades, lançando no inferno das subclasses os débeis e os refratários, ou eliminando-os inteiramente. Em todo advento de novos tipos de civilização, ou no decurso do processo de desenvolvimento, houve crises. (...) No após-guerra, teve lugar uma crise de costumes de extensão e profundidade inauditas, mas teve lugar contra uma forma de coerção que não fora imposta para criar os hábitos adequados a uma nova forma de trabalho (...). Ocorrerá inelutavelmente uma seleção forçada: uma parte da velha classe trabalhadora será impietosamente eliminada do mundo do trabalho e talvez do mundo *tout court*. É deste ponto de vista que se devem estudar as iniciativas “puritanas” dos industriais americanos do tipo Ford. É certo que eles não se preocupam com a “humanidade”, com a “espiritualidade” do trabalhador, que, no nível imediato, são esmagadas. Esta “humanidade” e “espiritualidade” só pode se realizar no mundo da produção e do trabalho na “criação” produtiva; ela era máxima no artesão, no “demiurgo” quando a personalidade do trabalhador se refletia inteiramente no objeto criado, quando era ainda muito forte a ligação entre arte e trabalho. Mas é precisamente contra este “humanismo” que luta o novo industrialismo.

³¹ MOITA, 2020, p. 32.

³² ALTHUSSER, 2013, p. 68.

³³ GRAMSCI, 2001, p. 262 – 267.

Portanto, as leis que regem a *acumulação capitalista* determinam os mecanismos principais dos processos de precarização. O que corrobora com os preceitos da economia política que atribui a este processo um nexo orgânico com a crescente desvalorização da força de trabalho. As alternativas que vêm sendo criadas para a crise atual que o capitalismo enfrenta, implicam explorar a força de trabalho em níveis vertiginosos e incrementar a produtividade e a rentabilidade do capital³⁴. Como bem delineado por Amaral³⁵, o desenvolvimento potencial das forças produtivas se expressa na deterioração sistemática da força de trabalho, que significa a desvalorização da força de trabalho, ou seja, sua precarização. Fenômeno que encontra na lei geral da *acumulação capitalista* o seu ponto de partida.

Antes de seguir na elucidação deste raciocínio, cabe fazer outra pequena ressalva. Embora este trabalho não se valha da filosofia de Karl Marx, entende-se que seja funcional ao tema avaliar a contribuição deste filósofo para definir alguns conceitos acerca da *acumulação capitalista* e, desta forma, colaborar com a construção do arcabouço teórico necessário para o deslinde do tema objeto deste estudo. Para Marx³⁶:

A lei da acumulação capitalista, mistificada em lei natural, na realidade só significa que sua natureza exclui todo decréscimo do grau de exploração do trabalho ou toda elevação do preço do trabalho que possam comprometer seriamente a reprodução contínua da relação capitalista e sua relação em escala sempre ampliada. E tem de ser assim, num modo de produção em que o trabalhador existe para as necessidades de expansão dos valores existentes, em vez de a riqueza material existir para as necessidades de desenvolvimento do trabalhador.

Segundo no entendimento marxiano³⁷:

Sob o capital, não se compra a força de trabalho para satisfazer as necessidades pessoais do adquirente por meio dos serviços que ela presta ou do que ela produz. O objetivo do comprador é aumentar seu capital, produzir mercadorias que contêm mais trabalho do que ele paga e cuja venda realiza também a parte do valor obtida gratuitamente. Produzir mais-valia é a lei absoluta desse modo de produção. A força de trabalho só é vendável quando conserva os meios de produção como capital, reproduz seu próprio valor como capital e, proporciona, com o trabalho não-pago, uma fonte de capital adicional.

³⁴ AMARAL, 2018, p. 248-249.

³⁵ AMARAL, 2018, p. 253.

³⁶ MARX, 1988, p. 724.

³⁷ MARX, 1998. p. 722.

Conforme mencionado anteriormente, ao encontro também do raciocínio de Karl Marx, a grande disseminação da tecnologia não promove alteração apenas no ambiente de produção, mas em todos os aspectos que têm relações ao movimento de capital. Na ambição da *acumulação de capital*, os capitalistas apropriam-se da tecnologia de forma a ampliar a capacidade de controle e organização do trabalho. Desta maneira, apoderam-se de grande porção da jornada de trabalho dos trabalhadores.

Percebe-se que as revoluções industriais interligadas ao desenvolvimento do capitalismo são verdadeiras referências no que tange ao desenvolvimento de suas forças produtivas. A revolução que se vive atualmente é o momento em que a evolução tecnológica gera avanços na qualidade da capacidade e quantidade de produção das linhas produtivas de trabalho. As condições de trabalho vêm sendo generalizadamente precarizadas ao redor de todo o mundo, tanto em países periféricos quanto em países centrais. Isto é uma consequência da já referida reestruturação das classes sociais predominantes, que buscam novas formas de domínio para seguir atendendo sua necessidade e intenção de *acumulação de capital*.

Nos termos de Karl Marx³⁸, a exploração da força de trabalho e a *acumulação de capital* estão intrinsicamente ligados:

A força de trabalho tem de incorporar-se continuamente ao capital como meio de expandi-lo; não pode livrar-se dele. Sua escravização ao capital se dissimula apenas com a mudança dos capitalistas a que se vende, e sua reprodução constitui, na realidade, um fator de reprodução do próprio capital. Acumular capital é, portanto, aumentar o proletariado.

Assim, o cerne estrutural do capitalismo transforma de maneira radical os métodos de trabalho e de vida das classes da sociedade. É parte inerente das contradições da acumulação capitalista na contemporaneidade. A efetivação desses processos tem marcas específicas, a depender da correlação de forças, da luta de classes e da relação do Estado com a sociedade e com o mercado³⁹.

Desde a era *fordista*, no período pós-guerra na Europa, os mecanismos sociais de readequação dos parâmetros de trabalho estável vêm contando com a outorga do Estado. Desta forma, conseguem obter as condições ideais de regulação para concretizar os novos preceitos exigidos pelo capitalismo dos séculos XX e XXI. Para Edmundo Dias⁴⁰:

³⁸ MARX, 1998, p. 177.

³⁹ AMARAL, 2018, p. 246.

⁴⁰ DIAS, 1999, p. 27.

todo o processo conhecido como reestruturação produtiva nada mais é do que a permanente necessidade de resposta do capital às suas crises. Para fazer-lhes frente é absolutamente vital ao capital – e aos capitalistas – redesenhar não apenas sua estruturação ‘econômica’, mas, sobretudo, reconstruir permanentemente a relação entre as formas mercantis e o aparato estatal que lhe dá coerência e sustentação.

Em diversos momentos da história do capitalismo, foram estabelecidas estratégias que seriam aptas a mobilizar, conjuntamente, governos e cidadãos para que fossem capazes de frear as limitações deste sistema de economia. No cenário atual, e com todo o advento da já mencionada *Indústria 4.0*, ou *Era Tecnológica*, surge a chamada *Economia de Compartilhamento* (*Sharing Economy*) como uma forma de ressignificar a lógica de consumo, reduzindo a acumulação de bens e relativizando a propriedade privada.

A *Economia de Compartilhamento* surgiu como uma inovação nos conceitos estruturais que construíram a sociedade contemporânea. Tomou impulso pelo exponencial desenvolvimento tecnológico decorrido nas últimas décadas e pela necessidade de diminuição dos danos ambientais provocados pelo modelo econômico tradicionalmente consumista. Há de se discutir, portanto, acerca da lógica econômica sob a qual é baseado este modelo.

Este debate, no entanto, não é aquele da clássica oposição entre capitalismo e socialismo, ou capitalismo e comunismo, ainda que esse tema certamente continue em pauta⁴¹. Há uma corrente que trata a *Economia de Compartilhamento* como fenômeno que substitui o modelo padronizado de capitalismo industrial por um alternativo molde de produção cujo cerne se encontra no compartilhamento de serviços e bens. Pode tratar-se de uma nova ótica econômica a ser viabilizada pelo recente desenvolvimento tecnológico de compartilhamento.⁴²

Em uma rápida e despreziosa conceituação, pode-se dividir as atividades da *Economia de Compartilhamento* em quatro largas classes: uso aumentado de bens duráveis, recirculação de bens, troca de serviços e compartilhamento de bens produtivos. Trata-se de um termo que busca caracterizar este momento de grandiosas mudanças nas formas de acesso e utilização de bens e serviços. Atinge os mais variados ramos econômicos, desde a hospedagem e o transporte até as atividades financeiras e o trabalho intelectual. Para Souza e Lemos⁴³:

⁴¹ CARVALHO; MATTIUZZO, 2017.

⁴² CARVALHO; MATTIUZZO, 2017.

⁴³ SOUZA; LEMOS, 2017. p. 60.

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes.

No entendimento de Ricardo Abramovay⁴⁴, a *Economia do Compartilhamento* horizontaliza as relações humanas, descentralizando os instrumentos de produção e troca. Abre caminhos para a cooperação direta entre indivíduos e empresas e contesta o uso indiscriminado dos direitos autorais como base da inovação. Este novo modelo econômico, em todos os setores, desafia os parâmetros tradicionais de consumo, diminuindo o monopólio do Estado na relação entre a sociedade e o mercado. Traz aspectos que aumentam o protagonismo dos cidadãos no cenário da economia, remodelam as relações humanas entre si e com o meio ambiente.

Para que possa demonstrar a forma através da qual a *Economia do Compartilhamento* adquiriu uma considerável potência de disseminação, é imprescindível discorrer sobre os conceitos de *Internet das Coisas* e *Custo Marginal Zero*. Nas palavras de Josiane Kramer⁴⁵, a *Internet das Coisas* é capaz de ligar objetos e pessoas em qualquer lugar do mundo através de uma rede global integrada. Indivíduos, aparelhos, ferramentas, recursos naturais, linhas de produção, hábitos de consumo e praticamente todos os aspectos da vida social e econômica, podem ser interligados e por isso ela é detentora de tanta atenção.

A *Internet das Coisas* viabiliza a união de várias pessoas em plataformas digitais, de forma a produzir novas práticas econômicas que constituem a prática da *Economia Compartilhada*. Através dela que se obtém a formulação do compartilhamento de bens e serviços. Para Ashton⁴⁶, pioneiro no uso deste termo, o conceito

se baseia na ideia de que estamos presenciando o momento em que duas redes distintas – a rede de comunicações humana (exemplificada na internet)

⁴⁴ ABRAMOVAY, 2014. p. 107.

⁴⁵ KRAMER, 2017. p. 48.

⁴⁶ FINEP, 2015.

e o mundo real das coisas – precisam se encontrar. Um ponto de encontro onde não mais apenas “usaremos um computador”, mas onde o “computador se use” independentemente, de modo a tornar a vida mais eficiente. Os objetos – as “coisas” – estarão conectados entre si e em rede, de modo inteligente, e passarão a “sentir” o mundo ao redor e a interagir.

No entender de Jeremy Rifkin⁴⁷, o capitalismo sairá lentamente do palco da economia mundial em virtude do avanço da *Internet das Coisas* combinado com a *Economia Colaborativa*. Para o autor, o surgimento da *Internet das Coisas* tem levado à ascensão de um novo sistema econômico: os bens comuns colaborativos, e que isto já está transformando o modo de vida das pessoas.

Com a ascensão da *Internet das Coisas* e do consumo colaborativo, onde os consumidores deixam de assumir a posição apenas de consumo e passam a adquirir a roupagem também de produtores, existe a conseqüente queda no custo marginal, ou seja, no custo gerado pela produção ou execução de bens e serviços. Ainda no entender de Rifkin⁴⁸:

O antigo paradigma de proprietários e trabalhadores, de vendedores e consumidores, está começando a ruir. Os consumidores estão se tornando seus próprios produtores, eliminando a distinção. Os prosumidores serão cada vez mais capazes de produzir, consumir e compartilhar seus próprios bens e serviços entre si a custo marginal decrescente, criando novas maneiras de organizar a vida econômica em substituição ao modelo capitalista tradicional.

A *Internet das Comunicações*, da *Energia* e dos *Transportes* está convergindo para criar uma rede neural global, conectando tudo a todos na *Internet das Coisas*. Essa estrutura inteligente e indissolúvel do século XXI tem acelerado a produtividade e reduzido o custo marginal para produzir e distribuir unidades adicionais de bens e serviços – descontados os custos fixos – a praticamente zero, tornando-os essencialmente gratuitos. Como resultado, o lucro corporativo começa a minguar, os direitos de propriedade perdem força e a noção convencional de escassez econômica dá lugar à possibilidade de abundância à medida que setores inteiros da economia ingressam na *web* com *custo marginal zero*. O desafio é garantir a segurança dos dados e a proteção do sigilo pessoal em um mundo aberto, transparente e conectado globalmente⁴⁹.

⁴⁷ RIFKIN, 2016.

⁴⁸ RIFKIN, 2016. p. 160.

⁴⁹ RIFKIN, 2016.

A hipótese de compartilhar bens e serviços alia-se à facilidade de comunicação trazida pelas novas tecnologias, e faz irromper um ambiente propício para que este novo modelo se desenvolva. Por óbvio que a concepção de compartilhamento de bens e serviços não é tão revolucionária e já figura na sociedade há décadas. Contudo, alcançou um novo patamar com a utilização de plataformas tecnológicas que viabilizam e facilitam o compartilhamento quase que instantâneo e em largas escalas.

As plataformas digitais agem como dinamizadores da conexão entre o consumidor e o fornecedor do serviço ou produto. Trazendo, além da comunicação entre os dois sujeitos, a credibilidade necessária para que a relação de consumo – ou neste ponto melhor definida como relação de compartilhamento – aconteça e se desenvolva. As plataformas inseridas ao serviço da *Economia de Compartilhamento* permitem que cidadãos compartilhem serviços e bens entre si.

Para Dubois, Schor e Carfagna⁵⁰, a *Economia Compartilhada* é constituída por práticas de *consumo conectado* (*connected consumption*), que enfatizam a reutilização de produtos, e as conexões *ponto-a-ponto* (*peer-to-peer*). Com isto, elimina-se intermediários, levando a conexões pessoais, face a face, que estão redesenhando os modelos de negócio da economia tradicional.

Nos primórdios da *Economia de Compartilhamento*, que era a grande promessa de capitalismo consciente do Século XXI, tinha-se a impressão de que estava-se tratando do fim da mentalidade consumista. O uso compartilhado de bens tomaria o lugar da posse e a necessidade de compra da população seria reduzida.

A *Economia de Compartilhamento* seria baseada na cooperação, tendo aparecido no cenário econômico mundial como uma alternativa à *crise econômica*, uma nova forma de estabelecer relações de consumo. Ter acesso aos serviços e bens seria mais importante do que os possuir de fato, e a mudança da lógica de consumo a partir do uso eficiente dos produtos. Um exemplo seria compra de veículos, que estaria em franco desuso, haja vista que os carros poderiam ser compartilhados entre os cidadãos, sem a necessidade de que todos tivessem seus veículos próprios.

Ao invés de existirem grandes quantidades de pessoas com seus veículos parados em suas residências, que seriam utilizados com pouca frequência, haveria veículos compartilhados entre vários consumidores. Desta forma, seria reduzido o desperdício, a frota circulante nas cidades, os congestionamentos, bem como

⁵⁰ DUBOIS; SCHOR; CARFAGNA, 2014, p. 50-57.

contribuiria para a sustentabilidade ambiental. No seu cerne, o discurso e sua lógica soam como absolutamente complementares.

No entanto, a realidade é bem diferente do idealizado. Cidadãos comuns, proprietários de veículos, por vezes desempregados – ou buscando uma renda extra –, filiaram-se a plataformas de *Sharing Economy* que ofereciam o serviço de *caronas*. Assim, houve a substituição dos antigos taxistas por motoristas não profissionais, que utilizavam seus próprios carros para *compartilhar* com os cidadãos que necessitavam de condução.

O que deveria partir de um sistema de cooperação e real compartilhamento, acabou por reformular a exploração de mão de obra das grandes empresas. Estas passaram a utilizar aplicativos e plataformas digitais para explorar de maneira precária a mão de obra dos cidadãos que nelas se cadastravam como prestadores de serviços. No entender de Slee⁵¹:

Infelizmente, algo diferente e ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam. À medida que a Economia do Compartilhamento cresce, está remodelando cidades sem considerar aquilo que as tornava habitáveis. Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações, está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de ser delatados pelos clientes. Enquanto o da CEO companhia se refere de maneira benevolente a suas comunidades de usuários, a realidade tem uma face mais sombria, definida pelo controle centralizado. Os mercados da Economia do Compartilhamento estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo. A ideia de “uma graninha extra” retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um trabalho “de verdade”, que demanda um salário mínimo, e portanto não tinha de ser tratado da mesma forma — ou valer o mesmo — que os trabalhos masculinos. Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa. Existe uma contradição em torno do nome “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*). Nós pensamos no compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem caráter comercial. O conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. “Economia” sugere trocas de mercado — a aut centrada troca de dinheiro por bens ou serviços. (...) Não há dúvida de que a palavra “compartilhamento” foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a “economia do compartilhamento” cresceu e

⁵¹ SLEE,2017. p. 16 -22.

se transformou. (...) A Economia do Compartilhamento é jovem e está mudando rapidamente. Ela será moldada pelo nosso comportamento como consumidores, mas também pelo nosso comportamento como cidadãos e como trabalhadores. As corporações da Economia do Compartilhamento reivindicam que nós deveríamos confiar nelas e em suas tecnologias para levar adiante funções exercidas por governos, garantindo uma experiência de consumo segura, assegurando que o trabalho seja justo e digno e moldando as cidades para que sejam mais habitáveis e sustentáveis. Nós não deveríamos acreditar nisso. (...) a agenda da Economia do Compartilhamento apela para ideais com os quais eu e muitos outros nos identificamos. Ideais como igualdade, sustentabilidade e comunidade. A Economia do Compartilhamento continua a ter o apoio e a fidelidade de muitas pessoas de pensamento progressista — sobretudo jovens que se identificam fortemente com as novas tecnologias — que estão tendo seus melhores instintos manipulados. E que serão traídas. A Economia do Compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca.

A oligopolização e a atualização da legislação são fatores emblemáticos que desenham o cenário acima descrito. Eles ocorrem concomitantemente em todos os quadrantes do mundo, com o intuito de desregulamentar os contratos de trabalho, com o consequente desmantelamento dos direitos trabalhistas e da proteção social.

Com a *Indústria 4.0* e seu arcabouço tecnológico (plataformas digitais, inteligência artificial, robótica, a *Internet das Coisas*, entre outras⁵²), houve uma grande mudança na forma de organização, controle e dinâmica do trabalho. As classes sociais, ao buscar adequar-se ao cenário político-econômico atual e manter a *acumulação capitalista*, precisam de legitimação às reformas econômicas que impõe. Assim, cria-se uma nova cultura de trabalho, baseada em preceitos que deslocam os trabalhadores de seu meio de trabalho protegido e abarcado por direitos, conduzindo-os ao campo do trabalho autônomo, ou empreendedor.

Nas palavras de Amorim⁵³,

existirá desenvolvimento econômico e criação de riqueza, sem, por outro lado, haver necessariamente um aumento considerável de empregos; facto que se agravará consoante a maior utilização, ao longo do tempo, dos conceitos e tecnologias da “indústria 4.0”; uma vez que as novas tecnologias, juntamente com a “internet das coisas” e a inteligência artificial, estão a desconstruir a relação direta que até aqui existia entre a demanda, a produção e a força de trabalho.

Arun Sundararajan caracteriza esta alteração da economia centrada para a *economia compartilhada* como “capitalismo baseado em multidão”⁵⁴, uma inovadora

⁵² GONSALES, 2020, p. 125.

⁵³ AMORIM, 2017, p. 250.

forma de organização das atividades econômicas que pode acabar por substituir o modelo tradicional. O autor considera que esse novo paradigma altera o crescimento econômico e o futuro do trabalho, questionando se a tendência é caminhar rumo a um mundo de empreendedores habilitados que gozam de flexibilidade profissional e independência, ou se as pessoas se tornarão trabalhadores digitais desprotegidos que correm entre plataformas em busca da próxima fatia de trabalho por peça. É preciso sobretudo, neste contexto, refletir sobre as importantes escolhas políticas, novas direções para as organizações de autorregulação, direito do trabalho e financiamento da rede de segurança social.

Nos termos de Antunes⁵⁵,

As tecnologias de informação e comunicação configuram-se, então, como um elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro de nosso tempo. Ao contrário do que ditava a equivocada “previsão” do fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que temos, de fato, é uma ampliação do trabalho precário, que atinge (ainda que de modo diferenciado) desde os trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software até os de call-center e telemarketing – infoproletariado ou cibertrariado -, alcançando de modo progressivo os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do fast-food, do turismo e hotelaria, etc., e incorporando até mesmo trabalhadores imigrantes, cujos números se expandem em todas as partes do mundo. É quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular.

Desta estratégia de *acumulação capitalista* emerge um plurifacetado conjunto de empregos flexíveis que, em sua maioria, submetem os trabalhadores a condições precárias de emprego, eximidas de quaisquer garantias, seguridade e preservação. Este encadeamento de *precarização* não se trata apenas de uma nova forma e condição de labor, mas sim de um processo de exploração de mão-de-obra ao qual são submetidos os trabalhadores, alterando sua vinculação à *acumulação do capital*.

No entender de Sundararajan⁵⁶, a *Economia de Compartilhamento* é um sistema socioeconômico que se edifica em torno da partilha de recursos materiais ou humanos, dos mais diversos lugares e culturas. O compartilhamento ocorre de muitas formas, utilizando-se na maioria das vezes, da tecnologia da informação para qualificar com informações as pessoas, empresas, organizações sem fins lucrativos e governos. Possibilita, ainda, distribuição, partilha e o reaproveitamento de bens e serviços. A

⁵⁴ SUNDARARAJAN, 2016 *apud* KRAMER, 2017.

⁵⁵ ANTUNES, 2020, p. 13.

⁵⁶ SUNDARARAJAN, 2016 *apud* KRAMER, 2017.

assertiva é de que, quando a informação sobre bens e serviços é partilhada, o valor desses produtos tende a aumentar para o mercado, para as pessoas e para a comunidade.

A *uberização* virá a ser estudada em seu capítulo próprio, contudo, sua associação aos conceitos e fundamentos da *Economia Compartilhada* apresentados neste momento são essenciais para que se possa compreender de que maneira estas novas relações econômicas são capazes de afetar as condições de trabalho dos cidadãos. Para Kramer⁵⁷:

Juntamente com a promessa de um futuro glorioso anunciado pelos defensores da Economia Compartilhada na qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender, é necessário questionar-se se não há por trás da ideia da cooperação e da solidariedade um mascaramento que visa esconder a precarização das relações de trabalho, bem como, uma nova forma de apropriação dos lucros pelos grandes investidores e corporações, restando às pessoas que colaboram nessa relação, apenas contribuir com seu patrimônio e trabalho, pois a maravilha do trabalhador independente não existe.

A *Economia de Compartilhamento* é um novo e preocupante componente, que pode ser um mal para a economia em geral, afetando, sobretudo a classe trabalhadora. Autônomos, *freelancers*⁵⁸ e diaristas encontram-se em postos de emprego cada vez mais mal remunerados, e apenas as empresas contratantes que colhem grandes benefícios dessas relações⁵⁹. Desta maneira, vislumbra-se a ascensão do fenômeno da *uberização* das relações de trabalho, levando à *precarização* e à exploração de mão-de-obra mediante relações de trabalho virtualizadas.

⁵⁷ KRAMER, 2017, p. 84.

⁵⁸ Termo inglês que é utilizado para caracterizar um profissional autônomo que executa atividades de forma independente sem vínculo empregatício

⁵⁹ HILL, 2015.

2. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ELEMENTOS PARA A DEFINIÇÃO DE UM CONCEITO

Criada por Garrett Camp e Travis Kalanick, em 2009, inicialmente nos Estados Unidos⁶⁰, a empresa a UBER⁶¹, cujo nome fora *emprestado* ao fenômeno da *uberização*, é uma empresa de tecnologia prestadora de serviços na área do transporte urbano privado. Chegou ao Brasil no ano de 2014, funcionando através de aplicativos em *smartphones* e/ou *tablets* trazendo sua ideologia de *caronas pagas*, utilizando-se da prática da *Economia Compartilhada*. Sob o véu ilusório da ideia de compartilhamento, popularizou o discurso de proporcionar aos *motoristas parceiros* uma chance de se tornarem empreendedores, autônomos, a UBER angaria milhares de motoristas que prestam seus serviços, em horas intermináveis de trabalho e em troca de baixa remuneração.

São muitos os indícios que apontam para a ausência desta autonomia e deste empreendedorismo. O maior e mais latente deles é a inexistência de qualquer possibilidade de negociação entre o *motorista parceiro* e a UBER. Na prática, o motorista assume a figura de funcionário que se submete às ordens e regras de sua empregadora, sem, todavia, ter este vínculo reconhecido ou seus direitos trabalhistas e sociais preservados.

Baseando-se nas relações de trabalho que seguem os mesmos moldes que a UBER, amplia-se a *precarização* e da *flexibilização das relações de trabalho*. Com a aplicação e o desenvolvimento das tecnologias nos sistemas das empresas, existe um movimento de diminuição do custo da força de trabalho, que enseja na ausência de regulamentação ou até na violação dos direitos trabalhistas, com a ampliação crescente das terceirizações.

Está-se diante de uma problemática que muda radicalmente a concepção de emprego estável, protegido e normativo, direito conquistado à custa de lutas históricas dos trabalhadores no mundo e incorporado à cultura da cidadania laboral⁶². A grande

⁶⁰ UBER, 2019.

⁶¹ A empresa UBER e seus aspectos serão melhor explicitados posteriormente, em sessão própria.

⁶² ALONSO, 2007 apud AMARAL, 2018 p. 246.

maioria das empresas que surgem no molde de *Economia Compartilhada* caracterizam-se pela produção e reprodução do trabalho dito como *uberizado*⁶³.

O avanço da *Economia de Compartilhamento* e da *uberização* das relações de trabalho se dá em razão do crescimento e aprimoramento das plataformas digitais. Tais plataformas que se tornaram um ambiente virtual amplamente disponível, competente e eficaz, são a tecnologia de conectividade adotada por grandes corporações. Ademais, são de fácil acesso a uma grande parte da sociedade, que se torna prestadora de serviço e também consumidora das atividades ofertadas pelas plataformas. Para Linhart⁶⁴:

À sua maneira, essas companhias procuram reduzir o “jugo” que representam para elas os direitos e garantias que constituem o outro lado da relação assalariada. Assim, esforçam-se para desenvolver competências dos indivíduos “que lhes permitam assumir a si próprios”, a enfrentar por conta própria os riscos, sem deixar de prendê-los com imposições suficientemente fortes para garantir o lucro. Isso ocorre sob a forma do autoempreendedorismo e, particularmente, da economia de plataforma digital (como o Uber). Esses trabalhadores, apresentados como amantes da liberdade e da aventura, da ousadia e da flexibilidade, veem-se diante de imposições bastante específicas em termos de equipamentos (carro, bicicleta), vestuário e até roteiros de interação verbal, que são obrigados a respeitar sob pena de multa. As plataformas também estabelecem os preços a serem cobrados e recebem avaliações dos clientes, não hesitando em punir os trabalhadores, recorrendo, portanto, a um poder disciplinar

Muitas corporações aproveitam-se da essência do compartilhamento na intenção de mascarar negócios tradicionalmente capitalistas como se fossem compartilhados. Corre-se, portanto, o risco de transformar-se na sua própria desvalorização e esvaziamento, quando utilizada pelas empresas para a *precarização* das relações profissionais.⁶⁵ O fenômeno da *uberização* está vinculado às grandes corporações que desenvolvem plataformas digitais e possibilitam seus aos seus *trabalhadores parceiros* a oferta e execução de seu serviço. Uma forma nova de organização do trabalho que se instalou pelo mundo inteiro, flexibilizando e precarizando as relações trabalhistas. Assim, para Vasapollo:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’ de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo

⁶³ A conceituação e definição de *uberização das relações de trabalho e trabalho uberizado* serão tratadas no decorrer deste capítulo.

⁶⁴ LINHART, 2017.

⁶⁵ KRAMER, 2017. p. 76.

produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado⁶⁶.

No Brasil, esta *flexibilização* ganhou grande impulso com o advento da Lei nº. 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, sancionada no ano de 2017. Houve inúmeras alterações ao ordenamento jurídico, ceifando uma série de direitos trabalhistas e sociais e incluindo nas normas vigentes modalidades de trabalho que favorecem o empresariado e fortalecem o sistema capitalista.

Com o intuito de delinear este pensamento e assimilar os reflexos da *uberização*, *flexibilização* e *precarização* das relações laborais, este capítulo divide-se em quatro seções. A primeira discorre acerca da conceituação e definição dos requisitos apontados pela legislação brasileira para a configuração do vínculo de emprego, apresentando-se, ainda, as diferenças existentes nas definições das relações de trabalho e das relações de emprego. Também traz elementos distintivos do contrato de trabalho e analisa pressupostos caracterizadores da relação de emprego.

A segunda seção traz apontamentos sobre a empresa UBER, sua trajetória e relacionamento com *motoristas parceiros* cadastrados. A terceira seção busca demonstrar a relação de conexão existente entre a *uberização* e a *precarização* e *flexibilização*, traçando diferenças entre os conceitos. Dedicar-se, ainda, à noção de *falso empreendedorismo*, com o objetivo de demonstrar de qual maneira os trabalhadores iludem-se com o ideal de autonomia, quando na verdade seguem sendo funcionários subordinados, porém despidos de suas garantias e direitos trabalhistas e sociais. Por fim, será abordada a *precarização do trabalho* especificamente nas relações entre motoristas de aplicativo e UBER, traçando um panorama após a Reforma Trabalhista.

2.1 O vínculo empregatício na legislação trabalhista brasileira

Inicia-se este capítulo trazendo as definições e conceitos necessários à definição de vínculo empregatício na legislação brasileira. Será de extrema importância apresentar as diferenças entre as definições das relações de trabalho e das relações de emprego existentes no nosso ordenamento jurídico, a conceituação de contrato de trabalho e

⁶⁶VASAPOLLO, 2005.

também analisar individualmente os pressupostos da caracterização da relação de emprego, contextualizando-os ao tema deste estudo.

Acerca das definições de relação de trabalho e de emprego, existem teorias contrapostas. As duas maiores correntes doutrinárias que teorizam estas relações divergem entre si, trazendo grades controvérsias no cenário jurídico trabalhista atual. Tratam-se da teoria contratualista e a teoria anticontratualista⁶⁷.

Os anticontratualistas que não há necessidade de nenhuma espécie de contrato firmado entre empregado e empregador para que exista a relação empregatícia. Apontam que o termo correto a ser utilizado é *relação de trabalho* e não *relação de emprego*, pois entendem que as partes – empregador e empregado – necessitam apenas ter o consenso e livre iniciativa para exercer suas respectivas funções⁶⁸. Para Garcia,

A existência do vínculo trabalhista não exige pactuação ou manifestação da vontade neste sentido, bastando a ocorrência (objetiva) da prestação de serviços, o que já seria suficiente para fazer incidir as regras jurídicas pertinentes, evidenciando uma relação de natureza estatutária. Entende-se que o trabalho, em si, já faz com que o empregado seja inserido na empresa⁶⁹.

De outra banda, os defensores da teoria contratualista, asseveram que todas as relações empregatícias são de natureza contratual. Em outras palavras, somente existirá relação de emprego se ambas as partes estiverem em comum acordo e obedecerem a requisitos fáticos contratuais, entre empregador e empregado na forma de lei⁷⁰. Ives Gandra da Silva Martins Filho diz que,

baseada no contrato de locação de serviços (*locatio operarum*), do qual nasceu o contrato de trabalho, considera que a relação de trabalho surge de um contrato *bilateral* (ato jurídico que depende da vontade de duas partes), *oneroso* (prestação de ambas as partes), *comutativo* (as prestações devem ser correspondentes em valor), *consensual* (basta o acordo de vontades para gerar efeitos), de *prestação sucessiva* (a obrigação do pagamento de remuneração surge a cada período trabalhado) e “*intuitu personae*” (importa a pessoa do trabalhador), ainda que possa ser de *adesão* (as principais regras já vêm predeterminadas pelo empregador)⁷¹.

Assim, prevalece no entendimento doutrinário a teoria contratualista, indicando a imprescindibilidade de um vínculo de natureza contratual entre empregador e

⁶⁷ LEITE, 2018.

⁶⁸ LEITE, 2018, p. 243

⁶⁹ GARCIA, 2009, p. 58

⁷⁰ LEITE, 2018, p. 241

⁷¹ MARTINS FILHO, 2010, p.101.

empregado, sendo o contrato de trabalho visto como negócio jurídico. A relação contratual, permeada de manifestação de vontade, expressa ou tácita, origina o vínculo de trabalho e possibilita a sua manutenção.⁷²

Na legislação trabalhista brasileira, desde os anos de 1940, o reconhecimento do vínculo empregatício é realizado através da comprovação da presença dos elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego. Todavia, antes de estabelecer quais são esses pressupostos, é necessário reconhecer a diferença entre uma *relação de trabalho* e uma *relação de emprego*⁷³.

A *relação de trabalho* possui um caráter genérico, de modo que engloba “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”⁷⁴. Representa todas as modalidades de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual e se refere a quaisquer relações que envolvam alguma forma de trabalho, sem restringir-se a uma situação específica que exija a figura do empregador.

Nesta hipótese englobaria, por exemplo, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. É, pois, um gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual⁷⁵. O que se percebe é que nestas relações de trabalho não estão presentes um ou mais requisitos elencados no art. 3º da CLT⁷⁶, indispensáveis à caracterização da relação de emprego.

No que tange à relação de emprego, esta corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de *relação de trabalho*. Trata-se de uma figura que, por sua relevância socioeconômica e singularidade na dinâmica jurídica, está sob especial tutela do Direito do Trabalho⁷⁷. Assim, é a relação protegida pela legislação trabalhista, trazida na CLT e em demais instrumentos normativos atinentes à matéria.

⁷² GARCIA, 2009, p. 58.

⁷³ OHOFUGI, 2019, p. 26.

⁷⁴ DELGADO, 2019, p. 333.

⁷⁵ DELGADO, 2019, p. 333.

⁷⁶ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

⁷⁷ DELGADO, 2019, p. 335.

Outro ponto considerável a respeito da relação de emprego, é que esta presume a existência de um contrato de trabalho, conforme explicitado no art. 442⁷⁸ da CLT. Nas palavras de Delgado⁷⁹, o contrato de trabalho é um “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”. Assim, a *relação de emprego* compreende nas obrigações advindas de contrato individual de trabalho, que vinculam o empregado ao empregador⁸⁰.

É de suma importância para o deslinde deste estudo e de seu objetivo específico destacar que o contrato de trabalho pode ser celebrado de forma tácita, expressa ou verbal. Sendo quem de maneira tácita, ocorrerá ainda que não haja qualquer manifestação entre as partes. Ou seja, não é necessária a assinatura prévia de quaisquer documentos para que se considere formalizado o contrato individual de trabalho entre os sujeitos da relação⁸¹. Para Garcia,

O contrato de trabalho por ser conceituado como o *negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração*. O objetivo imediato do contrato de trabalho é a *prestação dos serviços*. O objetivo mediato, como bem jurídico, é o *trabalho* em si ⁸².

Outra maneira eficaz de se diferenciar uma *relação de trabalho* de uma *relação de emprego* é através da forma como o trabalhador presta seus serviços. Em *relações de emprego*, o trabalhador é subordinado, vinculado a um empregador, e não detém o poder de mando e direção das atividades e serviços que presta. Já o trabalhador autônomo, via de regra parte integrante de uma *relação de trabalho*, possui o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-se segundo seus critérios pessoais. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

A diferença entre trabalhador autônomo e subordinado baseia-se num suporte, o modo como o trabalho é prestado. O modo como o trabalho é prestado permite distinguir melhor entre trabalho subordinado e trabalho autônomo desde que seja percebido que há trabalhos nos quais o trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, auto disciplinando-se segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho que prestarão, fazendo-o não

⁷⁸ O Artigo 442, da CLT, assevera: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

⁷⁹ DELGADO *apud* ALCANTARA, 2018, p. 56

⁸⁰ ALCANTARA, 2018, p. 53.

⁸¹ ALCANTARA, 2018, p. 54.

⁸² GARCIA, 2009. p. 62.

coativamente como na escravidão, mas volitivamente como exercício de uma liberdade, transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, portanto, subordinando-se. Aqueles que detêm o poder de direção da própria atividade são autônomos e aqueles que alienam o poder de direção sobre o próprio trabalho para terceiros em troca de remuneração são subordinados. Como se manifesta o poder de direção e quais as suas dimensões? O poder de direção desenvolve-se em tríplice dimensão. Compreende o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. O subordinado, não detendo o poder de direção, submete-se ao poder de organização de terceiro, e sabemos que quem organiza os meios de produção ou a prestação de serviços no exercício de uma atividade, cujos resultados são próprios, é o empresário. O subordinado abre mão do poder de organização. Pertence ao empresário. Se o trabalhador auto organizar-se será 'piccoli imprenditori' do art. 2.083 do Código Civil da Itália (1942), não será empregado. Segundo aspecto do poder de direção está no poder de controle, que é resultado de uma organização hierárquica na qual o trabalho de alguém pode ser fiscalizado dirigido por outrem. A lei brasileira considera empregador aquele que dirige a prestação de serviços de outrem. O terceiro ângulo do poder de direção consiste no poder disciplinar, de fundamento para uns contratual, para outros institucional, reconhecido pela doutrina predominante, daí por que no trabalho subordinado sujeita-se o trabalhador às sanções disciplinares que segundo as normas jurídicas são previstas ou toleradas⁸³.

Uma vez compreendida tal diferenciação das relações, o ordenamento jurídico trabalhista delimitou alguns critérios para que se caracterize a existência de uma *relação de emprego*. No Brasil, a CLT dispõe, entre outros aspectos, os requisitos para que se diferenciem as relações de trabalho e de emprego e quais as características necessárias o reconhecimento do vínculo empregatício. Estes requisitos estão elencados nos arts. 2º e 3º da CLT, que asseveram:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual⁸⁴.

⁸³ NASCIMENTO, 2006. p. 435-436.

⁸⁴ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

Nesta toada, Delgado⁸⁵ assevera que, para a relação empregatícia ser configurada, é necessária a conjugação de elementos imprescindíveis, chamados de fático-jurídicos. Sendo eles: **(requisito 1)** prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; **(requisito 2)** a personalidade pelo trabalhador; **(requisito 3)** a não-eventualidade; **(requisito 4)** a onerosidade; **(requisito 5)** a subordinação ao tomador dos serviços. A ausência de qualquer um destes requisitos implica na não-caracterização do vínculo de emprego, passando a relação a ser apenas uma *relação de trabalho*.

Assim, conforme delimitado no artigo 3º da CLT, para que se configure o vínculo empregatício é necessário que estejam presentes, cumulativamente, os elementos da pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. É importante analisar cada um deles de forma específica.

Sobre a *pessoa física (requisito 1)*, a CLT considera que empregado é *pessoa física*. Entende-se, assim, que a prestação do serviço é sempre por uma pessoa natural⁸⁶. Ao trabalhador, cabe ser pessoa física, de modo que ao empregador é possível a figura de pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado⁸⁷.

Delgado justifica a existência de tal requisito sob o fundamento de que “os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas”⁸⁸. E ainda complementa: “a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica”⁸⁹. Portanto, nas *relações de emprego*, inexistente a possibilidade de contratação de pessoa jurídica, sendo tal circunstância uma distorção do contrato de trabalho, vedada na legislação pátria.

Já o elemento da *personalidade (requisito 2)* presume que o trabalho deve ser realizado somente pelo trabalhador contratado, sem, em regra, a hipótese deste se fazer substituir por outro. Este requisito busca assegurar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, tendo como seu principal ponto de distinção, a fungibilidade do contrato de trabalho. Segundo Delgado:

⁸⁵ DELGADO, 2019, p. 337.

⁸⁶ DELGADO, 2019, p. 338.

⁸⁷ “Os entes despersonalizados estão elencados no artigo 12 do Código de Processo Civil Brasileiro, sendo eles a massa falida, o espólio, a herança jacente, a herança vacante, a sociedade irregular e o condomínio edilício” (SENA, 2012, p. 1).

⁸⁸ DELGADO, 2019, p. 338-339.

⁸⁹ DELGADO, 2019, p. 338-339.

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados⁹⁰.

Todavia, o elemento da *personalidade* não se deduz pela letra fria da lei. É uma construção doutrinária que deriva da obrigação personalíssima e intransferível do trabalhador, uma característica *intuitu personae* do contrato de trabalho. Rodriguez⁹¹ pondera que o trabalhador contrai uma obrigação principal, consequência da celebração do contrato, de colocar sua energia pessoal a serviço do empregador. Assim, não há de ser indiferente a pessoa cujas energias são colocadas à disposição, pois a qualidade, quantidade e modalidade dessa energia podem variar de uma pessoa para outra.

Frisa-se que é viável a eventual substituição de um empregado por outro desde que não desconfigure a *personalidade*, como em substituições eventuais ou nos termos da lei.. Quando destas substituições legais, o trabalhador substituto, via de regra, constitui uma nova relação jurídica em relação ao empregador sem que exista confusão entre a relação do substituto e do substituído⁹².

Nas palavras de Nascimento e Nascimento⁹³, *personalidade* significa que é vedado ao empregado, por sua própria iniciativa, fazer-se substituir por outra pessoa sem a permissão do empregador. Havendo este consentimento, a substituição pode ocorrer sem que haja a descaracterização do elemento da *personalidade*. Por fim, este elemento incide unicamente somente sobre a figura do empregado⁹⁴, eis que impera no Direito do Trabalho a figura da despersonalização da pessoa jurídica do empregador.

O **requisito 3** trata da *não eventualidade (habitualidade)*. Esta se caracteriza, em uma breve síntese, na obrigação mínima de permanência do trabalhador. Ou seja, a exigência de que ele exerça o trabalho de forma continuada e não esporádica. Não prescinde que o labor seja executado todos os dias, porém a atividade deve se repetir-se com certa frequência junto ao empregador, demandando-se uma regularidade no exercício laboral. Delgado conceitua o trabalho eventual desta forma:

⁹⁰ DELGADO, 2019, p. 339.

⁹¹ RODRÍGUEZ, 2000. p. 178.

⁹² DELGADO, 2019, p. 340.

⁹³ NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018. p. 201.

⁹⁴ DELGADO, 2019, p. 340.

Pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.⁹⁵

Este conceito, porém, é permeado de controvérsias na doutrina, nos textos de lei e na jurisprudência. Por esta razão, Delgado⁹⁶ desenvolveu quatro teorias principais para delinear tal requisito, sendo elas: a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica.

A *teoria da descontinuidade* – que já fora rejeitada pela CLT – estabelece que o trabalho será eventual quando for descontínuo, que possa ser fragmentado no tempo. Delgado define por trabalho eventual aquele, “com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado”⁹⁷.

Quanto à *teoria do evento*, esta considera eventual o empregado que é admitido em virtude de determinado fato, evento ou acontecimento. É aquele que irá exercer um trabalho esporádico. Tendo em vista que a CLT possibilita a contratação de trabalhador por prazo determinado, vinculado a um evento ou fato/acontecimento específico, esta teoria também não fora recepcionada pela legislação vigente⁹⁸.

A *teoria dos fins do empreendimento* elenca que é considerado eventual o trabalhador que realizar tarefas que não estão ligadas ou inseridas nos fins normais da empresa ou do empregador. Exatamente pelo fato de não serem relacionadas à atividade-fim do empregador, as atividades serão esporádicas e de estreita duração⁹⁹. Esta teoria é a mais prestigiada pela doutrina e recepcionada de melhor forma nos julgamentos.

Por fim, Delgado¹⁰⁰ traz a *teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços*. Como o próprio nome sugere, enuncia que o trabalhador eventual é aquele que não se fixa em uma só fonte de trabalho, descaracterizando a fixação jurídica com um só empregador. Todavia, esta teoria também não é aceita e recepcionada pela doutrina e

⁹⁵ DELGADO, 2019, p. 344.

⁹⁶ DELGADO, 2019, p. 341-344.

⁹⁷ DELGADO, 2019, p. 342.

⁹⁸ DELGADO, 2019, p. 343.

⁹⁹ DELGADO, 2019, p. 343.

¹⁰⁰ DELGADO, 2019, p. 344

pela jurisprudência, haja vista que a exclusividade não é um requisito elencado no art. 3º da CLT¹⁰¹ para a configuração do vínculo de emprego.

O **requisito 4** é o da *onerosidade*. As relações empregatícias têm como intenção uma contraprestação econômica, vez que o contrato de trabalho, como já referido, é bilateral, oneroso, comutativo, consensual, de prestação sucessiva e *intuitu personae*. A *onerosidade* é o elemento fático-jurídico componente da relação de emprego ao ponto em que o sujeito oferece sua força de trabalho e disposição em troca de uma garantia econômica. Esta é representada pela remuneração e é realizada pelo tomador do serviço.¹⁰²

Todavia, a mera contraprestação pecuniária aos serviços prestados não se mostra suficiente para a configuração da relação empregatícia. É essencial para a existência da *onerosidade*, que se analise através de dois planos: um plano objetivo e um plano subjetivo. O plano objetivo se refere ao próprio pagamento, em virtude do contrato de emprego pactuado entre as partes. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica conferida entre as partes¹⁰³.

Para Delgado, não deve a *onerosidade* ser analisada apenas pela ótica do labor em si realizado, eis que este elemento está presente em qualquer relação de trabalho. Todavia, na *relação empregatícia* existe um conjunto diferenciado de prestações mensuráveis, atribuindo-se valor econômico à força de trabalho do empregado, que é colocada à disposição do empregador, de forma que, em contrapartida, o trabalhador recebe o benefício remuneratório¹⁰⁴.

Trata-se, por fim, da necessidade de que o trabalhador receba uma contraprestação financeira pelo trabalho prestado. A CLT, em seu art. 3º¹⁰⁵, assevera que empregado é quem presta serviços *mediante salário*, sendo esta contraprestação pecuniária que impulsiona e incentiva o trabalhador a continuar a realizar seu trabalho, considerando suas necessidades financeiras de subsistência.

A *subordinação (requisito 5)* como pressuposto da existência da *relação de emprego* se revela como o mais importante dentre os elementos já citados. Para

¹⁰¹ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

¹⁰² OHOFUGI, 2019, p. 29.

¹⁰³ DELGADO, 2019, p. 347

¹⁰⁴ DELGADO, 2019, p. 347.

¹⁰⁵ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

Delgado, ainda que a relação de emprego “resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”¹⁰⁶.

O termo do artigo 3º da CLT¹⁰⁷, que menciona o elemento da subordinação, traz a figura da dependência entre o empregado e o empregador. Assim, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário” (grifo nosso).

Ilustrado no artigo 3º supra colacionado, o requisito da *subordinação* tem a finalidade de demonstrar a vulnerabilidade da figura do trabalhador na *relação de emprego*. Assim, a subordinação pode ser conceituada como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”¹⁰⁸.

Para Gomes e Gottschalk¹⁰⁹, a *subordinação* é o elemento nuclear para a configuração do tipo legal da *relação de emprego*, por ser a principal marca de diferenciação das demais relações de trabalho, em particular do trabalho autônomo. Sua natureza está estabelecida na relação de dependência entre o empregado e o empregador, onde o primeiro submete-se ao poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório do segundo. Desta forma, a relação de poder e dependência tornam-se assimétricas, vez que o empregador detém os poderes diretivos e de comando, cabendo ao empregado observar e atender às diretrizes decorrentes do contrato de trabalho.

Contudo, no direito trabalhista brasileiro, o elemento *subordinação* é interpretado em uma visão *objetiva*, ou seja, atuando sobre o modo de realização do trabalho e não sobre a pessoa do empregado. Para Delgado¹¹⁰, é incorreto, em um viés jurídico, que se tenha uma visão *subjetiva* da *subordinação*, ou seja, que a compreenda como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe estado de sujeição (*status subjectiones*).

Ainda que este *status subjectiones* possa efetivamente acontecer com frequência, do ponto de vista sociojurídico, ele não explica o conceito e a dinâmica essenciais da relação de *subordinação*. Como exemplo disto, pode-se citar os altos empregados e

¹⁰⁶ DELGADO, 2019, p. 348.

¹⁰⁷ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 abr. 2021.

¹⁰⁸ DELGADO, 2019, p. 346.

¹⁰⁹ GOMES; GOTTSCHALK, 2005, p. 85.

¹¹⁰ DELGADO, 2019, p. 349-350.

trabalhadores intelectuais que não tem sua subordinação captada pela visão *subjetiva* do elemento. Para Delgado:

A concepção subjetiva do fenômeno da subordinação — hoje inteiramente superada — expressa-se com maior proximidade pela palavra *dependência* (a propósito, utilizada pelo *caput* do art. 3º da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação. De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção *versus* subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de *subordinação* quando utiliza o verbete *dependência* na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (*caput* do art. 3º do diploma consolidado)¹¹¹.

É evidente ainda que o requisito da *subordinação* pode manifestar-se nas relações de emprego de forma sutil, ainda mais ao se considerar os avanços tecnológicos que podem acabar por mascará-la. Desta feita, a conceituação ao redor do elemento teve de ser ampliada de modo a adequar-se às evoluções dos vínculos trabalhistas. Sob este fundamento, Delgado¹¹² assevera que a *subordinação* se manifesta em três dimensões, sendo elas: a *clássica*, a *objetiva* e a *estrutural*.

No entender do autor, a *subordinação clássica* trata-se da “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”¹¹³. Esta se manifesta através da intensidade de ordens do empregador ao empregado e se apresenta como a configuração original de *subordinação*, evoluída das antigas relações de servidão para as atuais relações de produção.

Já a *subordinação objetiva* se manifesta de maneira mais sutil, integrando o empregado aos valores e objetivos do empreendimento de seu empregador. Ou seja, a atividade é exercida pelo trabalhador conforme o que o empregador coordena e direciona, importando, neste conceito, a integração do obreiro aos objetivos empresariais. Delgado define a subordinação objetiva da seguinte forma:

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que

¹¹¹ DELGADO, 2019, p. 350.

¹¹² DELGADO, 2019, p. 352.

¹¹³ DELGAGO, 2019, p. 349.

afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”. Lançada na doutrina pátria pelo jurista *Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena*, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”. Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...”. Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.¹¹⁴

Como última dimensão, tem-se a *subordinação estrutural*, que presume a inserção do obreiro na dinâmica de seu tomador de serviços. Não é vinculada ao recebimento, mas sim pela existência do acolhimento estrutural da sua dinâmica de organização e funcionamento do empregador, pelo empregado. Nas palavras de Delgado, “não importa que o trabalhador se harmonize (...) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”¹¹⁵.

A compreensão multidimensional acerca da *subordinação* é percebida pela jurisprudência e pela doutrina, como modo de incluir novas formas de trabalho que surgem em razão dos avanços tecnológicos, tais como o trabalho à distância, o *home office*, dentre outros. Outrossim, esta compreensão moderna do requisito também é o foco da atenção do legislador, a exemplo da Lei nº. 12.551/2011, que conferiu nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT. A Lei também inseriu um parágrafo único no referido artigo, incorporando, de maneira implícita, os conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural*.¹¹⁶

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio¹¹⁷.

¹¹⁴ DELGADO, 2019, p. 352.

¹¹⁵ DELGADO, 2019, p. 353.

¹¹⁶ DELGADO, 2019, p. 354.

¹¹⁷ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 abr. 2021.

Como se depreende da leitura do artigo 6º acima colacionado, há a equiparação, com o fim de reconhecimento da *relação de emprego*, dos conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural* à *subordinação clássica*. Desta feita, a inovação da CLT “permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”¹¹⁸. Ao compreender a *subordinação* sob estas três dimensões (*clássica*, *objetiva* e *estrutural*) há a adequação deste o conceito jurídico à realidade do cenário trabalhista atual, expandido o liame juslaborativo dos direitos sociais e fundamentais. Demonstra-se, ainda, o potencial de adequação da Legislação Trabalhista aos novos desafios da sociedade e economia capitalistas.

2.2 A empresa UBER

Neste momento inicial do Capítulo 2, antes de se partir para a definição propriamente dita da *uberização* das relações de trabalho, cabe aqui trazer uma breve digressão histórica sobre a empresa UBER. É importante destacar seu surgimento, forma de funcionamento e demais especificações necessárias para um perfeito entendimento do objeto desta pesquisa.

A UBER é uma empresa de tecnologia, prestadora de serviços na área do transporte urbano privado, fundada nos Estados Unidos no ano de 2009. Seu funcionamento se dá através do uso de seu aplicativo, desenvolvido para *tablets* e/ou *smartphones*, com acesso à *internet*.

Segundo a própria UBER, a ideia inicial da criação do aplicativo, e consequentemente da empresa, aconteceu quando Garrett Camp e Travis Kalanick, seus fundadores, estavam participando de uma conferência chamada *Le Web*, na França. A ideia de criar o aplicativo surgiu quando, ao final do evento, os fundadores encontraram uma enorme dificuldade em localizar um táxi ou motorista particular. Então, tiveram a ideia de criar um aplicativo que facilitasse a locomoção das pessoas pelas cidades, aplicando seu projeto, inicialmente, na cidade de São Francisco nos Estados Unidos¹¹⁹.

¹¹⁸ DELGADO, 2019, p. 354.

¹¹⁹ UBER, 2019.

A empresa surgiu como uma *startup*¹²⁰ e acabou por se tornar uma multinacional presente em mais de 700 cidades em 63 países. Possui cerca de 3 milhões de motoristas *parceiros* por todo o mundo, sendo mais de 600 mil destes somente aqui no Brasil. O início de seus trabalhos em terras brasileiras fora em junho de 2014 durante a Copa do Mundo FIFA, na cidade do Rio de Janeiro, depois abrangendo as cidades de São Paulo, Brasília e Belo Horizonte¹²¹.

UBER vem do alemão *über* e significa algo *superior* ou *incrível*. Com base nisso, a empresa alega que busca fornecer aos seus motoristas *parceiros* e seus usuários uma experiência incrível e superior a tudo que já existe no mercado. Na intenção de contribuir com a mobilidade urbana e tornar as cidades mais inteligentes e eficientes¹²².

Segundo as diretrizes informadas pela empresa em seu próprio *website*, ela busca promover a comunicação imediata dos motoristas e dos usuários que precisam de locomoção, através de sua plataforma digital. Seu aplicativo trabalha nesta logística de ligar o usuário que solicita o motorista e o motorista que está disponível para atender aquela solicitação. A plataforma determina o valor que será cobrado pelo deslocamento e também oferece um GPS que informa ao motorista qual trajeto seguir e também permite ao usuário que acompanhe este trajeto em seu aplicativo. Ao final da viagem, a UBER intermedia o pagamento correspondente, retendo uma porcentagem para si, repassando ao motorista sua cota e, ainda, solicita ao usuário que avalie sua experiência, dando uma nota ao motorista.

Portanto, percebe-se que não há qualquer autonomia dos motoristas no que tange à forma da prestação dos serviços, eis que a UBER detém a soberania em definição dos preços, adaptando-os da melhor forma a beneficiar sua estratégia de negócios. Mais um indício que confirma esta ausência de autonomia é pela determinação da tarifa (porcentagem) a ser paga pelo motorista à UBER. Tal percentual é estabelecido de maneira unilateral e se baseia no mecanismo de oferta e demanda, novamente visando a atender os interesses da empresa e não dos prestadores de serviço, que insistentemente e erroneamente são intitulados de *parceiros*.

Cabe trazer aqui a reflexão de que os verdadeiros *parceiros* possuem a autonomia de decidir sobre seus negócios, em verdadeira parceria com a empresa a qual

¹²⁰ “Pequenos projetos empresariais, ligados à investigação e desenvolvimento de ideias inovadoras (...) Diferenciam-se, geralmente, por serem empresas muito dinâmicas e com um potencial de crescimento acelerado que, muitas vezes, resulta da sua ligação às universidades e laboratórios e à utilização e aplicação da sua tecnologia e *know-how* no mundo empresarial” (TABORDA, 2006).

¹²¹ UBER, 2019.

¹²² UBER, 2019.

prestam seus serviços, buscando a melhor estratégia para ambos. No caso da UBER, inexistente a figura da negociação entre o motorista e a empresa. Logo, o motorista acaba por assumir a figura de um funcionário que deve submeter-se às ordens e regras de sua empregadora, sem, todavia, ter este vínculo reconhecido ou seus direitos trabalhistas e sociais preservados.

Em sua apresentação no mercado econômico, a UBER se denomina uma empresa que objetiva apenas o compartilhamento dos veículos, através de *caronas pagas*, sem qualquer subordinação ou burocracia entre as partes envolvidas. Sua promessa de atuação é a de oferecer um meio de transporte acessível e confortável aos cidadãos/consumidores e trazer uma oportunidade fácil de obtenção de renda aos motoristas *parceiros*.

Baseia-se, por óbvio, no discurso de que proporciona aos seus *parceiros* a perspectiva de se tornarem empreendedores, donos de seu próprio negócio, livres de chefes ou horários rígidos de trabalho. Discurso este que pode acabar por dissimular o verdadeiro cenário enfrentado pelos motoristas cadastrados que acabam por ter sua mão de obra explorada através de pequenas contraprestações financeiras em troca de horas intermináveis de trabalho.

A realidade é que os *parceiros* permanecerem durante grandes períodos de tempo à disposição da empresa – acreditando estarem apenas aguardando o chamado de uma *carona* – recebendo remuneração apenas pelo tempo trabalhado, sem contabilizar o tempo em espera e, ainda, desprovidos de todas as garantias que goza um trabalhador formal.

Fica evidente a utilização camuflada da *Economia de Compartilhamento*, no intento de ocultar a real face de um negócio tradicional. E isto afeta e precariza, como já mencionado anteriormente, as relações de trabalho. Neste viés, tem-se o pensamento de Mike Bergan: “não confie em ninguém que queira pegar algo que todos nós compartilhamos e lucrarmos igualmente e dar a alguém para lucrar exclusivamente”¹²³. Vencida esta breve explanação acerca da empresa, é hora de passar ao estudo da *uberização* propriamente dita.

¹²³ Tradução livre do original: “Don’t trust anyone who wants to take something that we all share and profit from equally and give it to someone else to profit from exclusively”.

2.3 Deterioração das relações laborais e falso empreendedorismo

Com o desenvolvimento e aplicação das tecnologias digitais nas empresas e em seus sistemas produtivos, há um movimento de diminuição do custo da força de trabalho. Isto enseja a ausência de regulamentação ou até na violação dos direitos trabalhistas, com a conseqüente crescente das terceirizações.

Para Alonso¹²⁴, está-se diante de uma problemática que muda radicalmente a concepção de emprego estável, protegido e normativo, direito conquistado à custa de lutas históricas dos trabalhadores no mundo e incorporado à cultura da cidadania laboral. A grande maioria das empresas que surgiram e ainda surgem neste molde de *Economia Compartilhada* se caracteriza pela produção e reprodução do trabalho dito como *uberizado*.

A *Economia de Compartilhamento* trouxe aos cidadãos a infundada promessa de uma carreira promissora, onde os outrora trabalhadores assalariados e cumpridores de horários se tornariam microempreendedores, donos de suas jornadas e com a liberdade de trabalharem da forma que mais lhes interessasse e no horário em que preferissem. Todavia, com o passar do tempo, o que se enxerga na sociedade é a figura da precarização das relações de trabalho. Uma realidade que não se vislumbrava no ideal inicial de compartilhamento, onde supostamente haveria solidariedade e cooperação.

Franco e Ferraz¹²⁵ acreditam que não há um movimento generalizado de *Economia do Compartilhamento*, pautado em valores cooperativos, como usualmente defendido na mídia e até em trabalhos acadêmicos. Assim, a *uberização* não consiste em compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica.

Este é um labor digitalizado, realizado por meio de atuação presencial, que vem a ser controlado e organizado pelas plataformas digitais de métodos algorítmicos. As plataformas, geridas por tecnologias de informação, convertem-se na produção de mão de obra e garantem que os trabalhadores sejam subsumidos às empresas que adotam a *Economia Compartilhada*. Sem o acesso e utilização das plataformas digitais, os obreiros estão impedidos de vender sua capacidade de trabalho. Através da utilização de plataformas digitais, as empresas, empregadoras, obtêm uma capacidade de controle da

¹²⁴ ALONSO, 2007 *apud* AMARAL, 2018 p. 246.

¹²⁵ FRANCO; FERRAZ, 2019.

jornada de trabalho e de produção laboral dos empregados, onde quer que estes estejam realizando suas atividades.

Como bem delineado por Abílio¹²⁶:

A uberização (...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. 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.

A ascensão da *uberização* dá-se, quase que exclusivamente, em razão do crescimento e aprimoramento das plataformas digitais. Havendo ambiente virtual eficaz, competente e amplamente disponível, a tecnologia de conectividade foi adotada de forma expressiva por empresas e grandes corporações. E, além de tudo, são disponíveis e de fácil acesso a um significativo contingente da sociedade que acaba por se tornar prestadora de serviço e também consumidora das atividades ofertadas por estas plataformas.

Assim, muitas empresas se aproveitam da essência dessa ideia para mascarar negócios capitalistas tradicionais, como se fossem compartilhados. O fenômeno da *Economia Compartilhada*, que se apresenta em sua essência com grandes benefícios sociais e ambientais, seja de construção ou de exercício de uma utopia social para os trabalhadores que dela participam, corre o risco de transformar-se na sua própria desvalorização e esvaziamento, quando utilizada pelas empresas para a precarização das relações profissionais¹²⁷.

Para Ursula Huws¹²⁸, as empresas da *Economia de Compartilhamento*, em suma, são responsáveis pela produção e reprodução da *uberização* do trabalho, contribuindo com a ampliação de frações precarizadas da classe trabalhadora. Trata-se de um processo de inserção das populações latentes e estagnadas no mercado de trabalho, competindo e substituindo setores tradicionais e profissionais, sob precárias condições de trabalho e com alta tecnologia.

Grandes corporações se utilizam desta estratégia como forma de apropriação da mão-de-obra barata de trabalhadores. Estes que, neste novo modelo econômico, adotam

¹²⁶ ABÍLIO, 2017.

¹²⁷ KRAMER, 2017. p. 76.

¹²⁸ HUWS, 2014 *apud* MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019. p. 76.

a roupagem de autônomos, prestadores de serviço, e livram assim livram as empresas que os contratam de arcar com quaisquer encargos previdenciários ou trabalhistas. Nessa relação de emprego, os meios de produção do trabalhador não o tornam menos subsumido, podendo, aliás, significar o contrário: uma subsunção ainda maior, em um cenário de subordinação estrutural¹²⁹.

Para driblar o desemprego, a crise econômica ou ainda aumentar sua renda, os trabalhadores passam a se cadastrar em plataformas digitais de prestação de serviços e oferecem sua mão de obra por um valor irrisório. Assim, acabam por ficar sem qualquer resguardo trabalhista e sob a ilusão de que se tornaram empreendedores e independentes.

A *uberização* é método de acumulação de capital que reproduz uma nova forma de subsunção dos trabalhadores, que acabam por não integrar um vínculo trabalhista e ser responsáveis pelos principais meios de produção da atividade produtiva. No entender de Slee¹³⁰:

O debate precisa deixar de lado o foco exclusivo na tecnologia. Precisa reconhecer que não há soluções fáceis para problemas sociais complexos — e menos ainda para os conflitos reais e para as injustiças que permeiam a sociedade. A completa negligência da Economia do Compartilhamento em relação à história dos movimentos colaborativos e cooperativos é uma das razões pelas quais foi tão facilmente cooptada pelo mundo dos negócios.

Em que pese exista a associação da *Economia de Compartilhamento* à atividade *uberizada*, deve-se considerá-las como sendo atividades distintas. A *uberização* não consiste no compartilhamento de objetos ou serviços, mas sim na venda da própria força de trabalho, mesmo que, em um primeiro momento esta relação econômica não pareça tão explícita. Nas palavras de Franco e Ferraz¹³¹:

Em um primeiro momento, podemos enxergar a *uberização* apenas como uma solução remediadora do desemprego, visto o potencial de absorção de mão de obra não inserida no mercado de trabalho formal, e uma possibilidade de maior satisfação do mercado consumidor. Contudo, aprofundando a análise sobre tendências do mercado de trabalho, concorrência capitalista e avanços tecnológicos, podemos perceber que empresas *uberizadas* apresentam vantagem competitiva em relação às demais — com redução de capital constante adiantado pelo capitalista, redução do mais-valor compartilhado com o Estado e atrelamento da remuneração do trabalhador à efetiva realização do valor —, o que, de certa maneira, propensa o perecimento das organizações tradicionais nos ramos onde atuam e/ou a migração delas

¹²⁹ CHAVES JUNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017.

¹³⁰ SLEE, 2017. p. 186.

¹³¹ FRANCO; FERRAZ, 2019, p.12-13.

para formas semelhantes de operação. Assim, há a tendência de ampliação progressiva desse tipo de relação de trabalho, a qual facilita a acumulação capitalista ao mesmo tempo que aumenta o trabalho precário – sem proteção jurídica e com aumento dos riscos da atividade ao próprio trabalhador.

É importante frisar também que, com a utilização das referidas tecnologias, não apenas a atividade laborativa dos trabalhadores é monitorada. São controlados de forma minuciosa, também, seu comportamento e as atividades que realizaram. Consequentemente, o pagamento acaba sendo relacionado à produtividade, e não mais ao tempo de trabalho. Nas palavras de Slee¹³²:

a vantagem oriunda dos preços baixos cobrados pelas empresas da Economia do Compartilhamento — razão pela qual atraem tanto interesse de investidores e, conseqüentemente, possuem um elevado valor de mercado — não é apenas um produto da eficiência tecnológica, mas também da habilidade de driblar ou mudar as leis

É evidente que as companhias que utilizam as plataformas digitais como meio de exercer a *Economia de Compartilhamento* deixam de arcar com uma gama de despesas oriundas da folha de pagamento de seus fornecedores de mão de obra. Os mesmos classificam-se como autônomos, meros prestadores de serviços. Assim, através desse subterfúgio, esquivam-se do pagamento de verbas trabalhistas, custos com manutenção, tempo de espera ou sobreaviso, horas em deslocamento, responsabilidade sobre acidentes de trabalho ou quaisquer obrigações decorrentes de seguridade social.

A plataforma que foi pioneira neste serviço é a da empresa UBER, suprarreferida. Ela trouxe consigo a visão acima exemplificada, de *caronas pagas*, utilizando-se do utópico discurso da *Economia Compartilhada*.

Mais de uma década após sua criação, o neologismo da *uberização*, espalhado ao redor do mundo, teve origem na referida plataforma, virando sinônimo da precarização das relações de trabalho. O termo *uberização* das relações laborais, possui esta nomeação em alusão a UBER, considerada o expoente neste fenômeno de novas organizações de trabalho e relações de emprego a partir dos avanços da tecnologia. Ainda no raciocínio proposto por Slee¹³³:

O debate sobre o status de emprego na Economia do Compartilhamento vai se arrastar por um longo tempo, e pode terminar numa área nebulosa, em que os trabalhadores cairão num vazio, dependendo de um entendimento

¹³² SLEE, 2017, p. 177.

¹³³ SLEE, 2017, p. 182.

específico sobre horas trabalhadas e exclusividade. Ser um funcionário não é um caso de sim ou não: um emprego é uma questão de direitos e responsabilidades. De acordo com a jurista Sanjukta Paul, podemos pensar nesses direitos sem precisar enfrentar a espinhosa definição legal sobre emprego. Ela toma como exemplo o direito dos motoristas da Uber em negociar com o empregador. A empresa faz as vezes de “salão de empregos”, que “coordena empregos de curto prazo em setores cujos trabalhos são por natureza sazonais, flutuantes, e no qual empregadores têm uma necessidade de encontrar trabalhadores para funções de cumprimento imediato”. A Uber alega que os passageiros são empregadores, e que seus “motoristas parceiros”, como já vimos, estão prestando um serviço. Mas, como aponta Sanjukta Paul, leis antitruste proíbem que os vendedores de bens ou serviços coordenem seus preços; portanto, se motoristas independentes fixassem entre si um preço comum — como a Uber faz —, isso seria ilegal. O fato de a corporação levar a cabo essa coordenação de tarifas por meio de motoristas supostamente independentes mostra que a “Uber está operando um salão de empregos virtual e lucrativo, e o faz em condições que não seriam permitidas a seus próprios trabalhadores”.

A expressão *uberizar* se difundiu como forma de delinear e corporificar a tendência das relações na nova *Economia de Compartilhamento*. Um novo viés de gestão de empresas e negócios no qual os consumidores e fornecedores de serviços são postos em contato direto, em um sistema onde os intermediários não atuam diretamente, sendo estes as próprias plataformas digitais que possibilitam o encontro do profissional supostamente autônomo e seu tomador de serviço. Ainda que a UBER tenha sido a pioneira neste sistema, o fenômeno da *uberização* fora replicado em diversos setores da economia, como hospedagem, entregas de alimentos e produtos, prestação de serviços, dentre outros.

Podemos entender a *uberização* como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores *just-in-time*” de acordo com sua necessidade. Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho. Mas, se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber, motofretistas Loggi, trabalhadores executores de tarefas da Amazon Mechanical Turk, já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores¹³⁴.

Como se percebe no excerto acima, a *uberização* está vinculada às grandes empresas que desenvolvem plataformas digitais e online que possibilitam seus aos seus

¹³⁴ ABILIO, 2017.

trabalhadores parceiros a oferta e execução de seu serviço. Uma nova maneira de organização do trabalho que se instalou por todo o mundo, modificando, flexibilizando e precarizando as relações trabalhistas.

Segundo Slee, este modelo de negócio é tão somente mais um tipo de trabalho *colaborativo*, que ilude e desprovê os trabalhadores de vínculos empregatícios. Utiliza o meio virtual para negociar produtos e serviços concretos, fechando contratos, na maior parte das vezes, mediante contraprestação monetária, sendo de responsabilidade da plataforma a intermediação entre as partes, não protagonizando a negociação¹³⁵.

Conforme se percebe por todos as evidências trazidas até aqui, a evolução das tecnologias deu muito mais força à prática da *Economia de Compartilhamento*. Além de ser uma alternativa para os utilitários do serviço, que deixam de custear a compra de um veículo, por exemplo, passando a utilizar o serviço de *caronas pagas*, foi também uma estratégia de sobrevivência dos trabalhadores. Pessoas que estavam desempregadas ou precisando de renda extra, viram nestas empresas a chance de prover sua subsistência.

Nas palavras de Ricardo Antunes¹³⁶, a *uberização* é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviço” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

As ditas empresas que se utilizam da *Economia Compartilhada* para praticar seus negócios, de certa forma, aproveitam-se da crise econômica mundial e do desemprego para aumentar sua exploração de força de trabalho. Tendo em vista que a legislação pátria acerca desta prática ainda é escassa, o Brasil acaba sendo um alvo estratégico para as *startups*¹³⁷.

Sob o pretexto de uma evolução tecnológica, os trabalhadores acabam por se submeter a uma flexibilização e precarização das relações de trabalho. O que verdadeiramente ocorre é a exploração evidente da força de trabalho dos ditos *colaboradores* ou *parceiros* que não são vistos como funcionários e, por conseguinte, permanecem sem qualquer resguardo de seus direitos trabalhistas e sociais.

¹³⁵ SLEE, 2017

¹³⁶ ANTUNES, 2020. p. 11.

¹³⁷ “*Startup* nomeia a combinação contemporânea entre inovação, empreendedorismo e um amplo mercado de fundos de investimento (os chamados investidores-anjo). São pequenas empresas de alto potencial lucrativo; a inovação aqui se refere ao desenvolvimento tecnológico, mas também à possibilidade de criarem novos modelos de negócios” (ABÍLIO, 2017).

Para Abílio¹³⁸, a *uberização do trabalho* resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo, as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. Tal processo consolida o trabalhador como um *autogerente-subordinado* que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas.

E a autora ainda complementa este entendimento, referindo que:

nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas¹³⁹.

A *uberização* das relações de trabalho contende exatamente neste ponto, trata-se da relação precarizada entre a empresa – utilizadora de plataformas digitais para oportunizar a prestação de serviços – e o trabalhador, que passa a ser visto como autônomo. Seu foco principal é o dito trabalho por demanda, onde os trabalhadores, cadastrados em plataformas digitais, oferecem seu serviço e permanecem no aguardo de que alguém os solicite.

A uberização, portanto, não surge com o universo da economia digital: suas bases estão em formação há décadas no mundo do trabalho, mas hoje se materializam nesse campo. 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. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluindo aí custos e ganhos) dessa conexão¹⁴⁰.

Em decorrência deste processo de *uberização*, os trabalhadores uberizados confrontam a precarização e a flexibilização das suas relações de trabalho. Conceitos estes que a seguir serão minudenciados e diferenciados. Para Standing,

¹³⁸ ABÍLIO, 2019.

¹³⁹ ABÍLIO, 2019

¹⁴⁰ ABÍLIO, 2017.

Uma maneira de descrever o precarizado é como ‘habitantes’. O ‘habitante’ é alguém que, por uma razão ou outra, tem um conjunto de direitos mais limitado que o dos cidadãos. A ideia de ‘habitante’, que pode ser rastreado até os tempos romanos, tem sido, geralmente, aplicada a estrangeiros que recebem direitos de residência e direitos para exercerem seu comércio, mas não direitos plenos de cidadania¹⁴¹.

Como afirma Alves¹⁴², a precariedade é uma condição intrínseca do trabalho de ordem capitalista, mediante a transformação da força de trabalho em mercadoria. Esta caracterização de força de trabalho como mercadoria inicia-se a partir da universalização do trabalho livre e tem como particularidade a insegurança daqueles que não detém os meios de produção. Estes, vulneráveis e necessitados, vêm-se forçados a vender sua força e trabalho aos que detém os ditos meios de produção. Portanto,

o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho¹⁴³.

Nas palavras de Potengy e Castro¹⁴⁴, “a expansão da microinformática no Brasil ocorreu em um ambiente caracterizado pelo enxugamento do Estado, cortes de gastos das empresas, deterioração dos serviços públicos, práticas de gestão da força de trabalho que se traduzem na *precarização* das condições e do estatuto do trabalho, como a subcontratação, a prestação de serviços e o conta-proprio”. Ainda, seguindo os ensinamentos de Standing, *precarização* não é somente sobre o nível de salários em dinheiro ou de rendas auferidas em qualquer momento específico, mas a falta de apoio da comunidade em momentos de necessidade, a falta de benefícios assegurados da empresa ou do Estado e a falta de benefícios privados para complementar ganhos em dinheiro¹⁴⁵.

Ao discorrer sobre essa conceituação, Antunes traz em sua obra classes que viriam a definir esta nova morfologia das relações trabalhistas:

Além dos assalariados urbanos e rurais que compreendem o operariado industrial, rural e de serviços, a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, *part-time*, que exercem trabalhos temporários, entre tantas

¹⁴¹ STANDING, 2014, p. 33

¹⁴² ALVES, 2007.

¹⁴³ ALVES, 2007, p. 114

¹⁴⁴ POTENGY, CASTRO, 2000, p. 2

¹⁴⁵ STANDING, 2014, p. 30

outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo¹⁴⁶.

Ainda referenciando Ricardo Antunes¹⁴⁷, ao tratar deste tema em uma de suas palestras, ele afirma que o trabalho reestruturado com maquinário e desprovido de direitos ao trabalhador é o cenário ideal para o capitalismo. Tal aprofundamento é um fenômeno mundial oriundo dos últimos abalos que os alicerces capitalistas sofreram desde 1968. Desde então, o ideal neoliberal se reforça, ampliando a hegemonia do capital financeiro, a acumulação flexível e a eliminação de sindicatos que não se alinham com o modelo capitalista. O professor aponta também alguns exemplos de *flexibilização, precarização e terceirização* do trabalho em outros países, e crê que estes exemplos apontam que a precarização do trabalho é a tragédia do nosso tempo, pois a exceção está virando a regra.

Na Inglaterra, existe algo chamado de contrato de 0h. É um contrato sem tempo determinado. Você só trabalha e ganha quando for solicitado, mas tem que estar de prontidão o tempo todo; (...) O serviço de Uber também é um exemplo. Enquanto táxi paga taxas e impostos, os motoristas de Uber nada pagam para prestar esse serviço. Está havendo uma ‘uberização’ do trabalho; (...) O Walmart, nos EUA, terceiriza contratos, que nada mais é que a terceirização da mão-de-obra. A empresa tem de 6 a 9 mil fornecedores que, por sua vez, tem 60 mil empresas. Muitas delas no sul da China, onde se sabe que há abusos ao trabalhador; (...) A intensificação da precarização do trabalho é a volta da escravidão. Onde não há luta, onde não há resistência, o empresariado se agranda¹⁴⁸.

Já a *flexibilização* é um fenômeno que ocorre quando a legislação vigente se torna demasiadamente rígida para fins mercadológicos, e deve ser mais flexível, sob o argumento de proporcionar vantagens aos seus tutelados, independente de ser empregado ou empregador¹⁴⁹. Esta *flexibilização*, para Sussekind, “pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade”¹⁵⁰.

Krein, ao se referir à *flexibilização* da legislação trabalhista – iniciada nos países do capitalismo central nos anos 1980 e no Brasil nos anos 90, observa que ela

¹⁴⁶ ANTUNES, 2005, p. 17

¹⁴⁷ Fala retirada da transcrição da palestra ministrada pelo Prof. Ricardo Antunes, no auditório da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Paraná (FETAEP) sobre “Terceirização e Violência no Trabalho”, em junho de 2016.

¹⁴⁸ Fala retirada da transcrição da palestra ministrada pelo Prof. Ricardo Antunes, no auditório da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Paraná (FETAEP) sobre “Terceirização e Violência no Trabalho”, em Junho de 2016.

¹⁴⁹ SIQUEIRA NETO, 1996.

¹⁵⁰ SUSSEKIND, 1999, p. 48.

tem duas perspectivas bem definidas. Primeiro, a de possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. E, em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo¹⁵¹.

Complementando o entendimento de Krein, Abílio discorre que o cerne da *flexibilização* em realidade está nesse movimento que transfere para o trabalhador a administração de seu trabalho, dos custos e dos riscos, sem com isso perder o controle sobre sua produção:

flexibilização só tem sentido crítico se o compreendermos como mudanças contemporâneas do processo de trabalho ligadas à relação entre Estado, capital e trabalho; à relação entre inovações tecnológicas, políticas dos Estados nacionais na promoção dos fluxos financeiros e de investimento, aumento do desemprego e de novas formas de exploração que também envolvem mudanças subjetivas do trabalhador. Refere-se à relação entre a mobilidade do capital e a do trabalho em nível global. A flexibilização também pode ser compreendida mais simplesmente como as formas contemporâneas de eliminação de direitos associados ao trabalho e, ainda mais do que isso, da transferência de riscos, custos e trabalho não pago para os trabalhadores. Essa transferência envolve a extensão do tempo de trabalho, assim como sua intensificação, em formas mais ou menos reconhecíveis¹⁵².

Sobretudo, a maneira pela qual a *precarização* das relações se espalha e vigora na esfera trabalhista é através da *flexibilização* das normas vigentes, que incentiva a ocorrência das novas modalidades de labor trazidas pela *Indústria 4.0* e pela *Economia Compartilhada*. As modificações nas circunstâncias de trabalho acontecem, em sua maioria, quando há crise estrutural no modelo produtivo e, sob a ideia de que as novas regulamentações serão benéficas e protetivas ao empregado, sendo possível garantir o emprego através da adoção de medidas flexíveis¹⁵³. Em suma, quando flexibilizadas as normas trabalhistas e as inovações adotadas resultem em prejuízo aos trabalhadores, ocorre a *precarização* das relações empregatícias.

As oportunidades de trabalho ofertadas aos autônomos, ou *autoempreendedores* fazem do trabalho uma atividade cada vez mais informal, precária e flexível, surgindo novas figuras contratuais para formalizar as tratativas entre demandante e prestador. Como exemplo disto, cita-se o surgimento do contrato zero hora (*zero hour contract*) no Reino Unido, que utiliza a metodologia do trabalho

¹⁵¹ KREIN, 2007, p. 2

¹⁵² ABILIO, 2017.

¹⁵³ ANTUNES, 2011.

chamado *just in time*¹⁵⁴, onde se remunera o trabalhador apenas pelo trabalho efetivamente realizado, independentemente do tempo em que este ficou à disposição, aguardado uma solicitação¹⁵⁵.

No instituto de *uberização*, emerge a existência de uma nova maneira de *precarização* das relações de trabalho, que se camufla de autogestão e empreendedorismo. Os colaboradores têm a ilusão de que estão trabalhando de forma autônoma, sendo gestores de seu tempo e de seu labor, sem perceberem que são, na realidade, furtados de seus direitos e garantias e explorados em sua força de trabalho.

Através da *uberização*, vivencia-se um novo estágio de exploração do trabalho, com a passagem do *status* de trabalhador mensalista para trabalhador enquadrado como *nanoempresário de-si-mesmo* permanentemente disponível para o trabalho. Isto permite que as empresas retirem as garantias mínimas de trabalho e ao mesmo tempo mantenham relações de subordinação com o trabalhador, reduzindo drasticamente a regularidade do assalariamento formal e as garantias dos direitos sociais e trabalhistas¹⁵⁶.

Com o propósito de seguir buscando a sua subsistência, driblar a crise econômica e o desemprego, uma avolumada gama de trabalhadores foi submetida a um novo regime de trabalho, através de sua integração individual no mercado. O trabalhador, para conseguir inserir-se, acaba precisando aprender a empreender, autogerir-se ou tornar-se empregável, tomando para si os riscos de seu trabalho. Forma-se, portanto, ao invés de um universo de trabalhadores independentes, um ambiente que proporciona a exploração, o aumento da desigualdade e a ausência total de resguardo dos direitos sociais e trabalhistas.

Para Soeiro e Campos¹⁵⁷, o empreendedorismo ainda que se apresente como uma saída para a crise do emprego, acaba por reforçar a concepção neoliberal arraigada no âmago do problema. O ideal do empreendedorismo, que se baseia na autonomia e na liberdade dos trabalhadores, carrega consigo uma vontade política cada vez mais clara: convencer os trabalhadores de que cada um é responsável pela situação em que se

¹⁵⁴ Trabalhador *just in time* “trata-se de uma tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado ao mesmo tempo que está desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho, assim como de qualquer garantia sobre sua própria remuneração e limites sobre seu tempo de trabalho” (ABÍLIO, 2020).

¹⁵⁵ ANTUNES, 2020.

¹⁵⁶ ABÍLIO, 2017.

¹⁵⁷ SOEIRO E CAMPOS, 2016.

encontra, portanto, se suas iniciativas não forem bem sucedidas, a culpa é exclusivamente sua.

Este novo empreendedorismo é uma consequência de toda a revolução do mercado econômico discorrido ao longo do capítulo 1. A chegada da *4ª Revolução Industrial*, que proporcionou ferramentas tecnológicas e digitais que alavancaram a *Economia de Compartilhamento*. Esta, por sua vez, possibilita a execução deste modelo informal de trabalho de nano empreendedores, autogestores, empresários de si mesmos. Para Hill¹⁵⁸, a *Economia Compartilhada* pode ser um mal para a economia e afeta sobretudo os trabalhadores. Diaristas, autônomos e *freelancers* a cada dia estão em empregos mais mal remunerados cujas empresas contratantes são as únicas a colher grandes benefícios.

Para Abílio,

A uberização, portanto, consolida a passagem do trabalhador para o microempreendedor. Essa consolidação envolve novas lógicas que contam, por um lado, com a terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes; e, por outro lado, com o engajamento da multidão de trabalhadores com relação à sua própria produtividade, além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus “parceiros”¹⁵⁹.

A convicção de que este modelo econômico é capaz de democratizar o acesso aos bens e serviços, não pode ter a capacidade de causar uma cegueira coletiva diante de um modelo que cada vez mais destrói os pobres e concentra renda. A utilização da *Economia Compartilhada* traz consigo uma imensidão de pessoas em situação de *precarização* do trabalho submetidas a novas formas de exploração, que resultam da particularização das relações empregatícias, adoção de tecnologias e fragilização de direitos. O mundo está em uma mudança no âmbito trabalhista, em que os vínculos se tornarão cada vez mais superficiais, ou serão inexistentes¹⁶⁰.

Conforme já mencionado, o trabalho aqui referido é subsumido ao capital, sem a figura de autonomia dos trabalhadores, que, ainda que pareçam empreendedores autônomos, aparecem nesta relação de emprego como funcionários precarizados e sem qualquer preservação de direitos trabalhistas e sociais.

¹⁵⁸ HILL, 2015.

¹⁵⁹ ABÍLIO, 2017.

¹⁶⁰ KRAMER, 2017.

2.4 Precarização do trabalho no caso Uber e a Reforma Trabalhista no Brasil

Este estudo optou refinar a pesquisa e limitar seu recorte de análise às relações entre a empresa UBER e seus prestadores de serviço (*motoristas parceiros*). Ainda que a UBER não seja a única empresa que se utiliza da *Economia Compartilhada*, esta fora a pioneira neste molde de compartilhamento de serviços e, dentre tantas outras que atuam no mercado é a que mais se destaca e através da qual melhor se vislumbram a *precarização* e o *falso empreendedorismo*.

Outrossim, fora através de plataformas digitais – como a utilizada pela UBER – que a *Economia de Compartilhamento* evoluiu. São elas que permitem a contratação de serviços autônomos no lugar de empregados formais, e acabam por incitar as reflexões acerca da proteção dos direitos dos trabalhadores em face da automação. Para Abílio, “o Uber tornou evidente tendências mundiais do mercado de trabalho, que envolvem não só a transformação do trabalhador em microempreendedor, mas também do trabalhador em trabalhador amador produtivo, questão que desenvolvo ao longo da análise”¹⁶¹.

Neste ponto passaremos a discorrer acerca das práticas utilizadas pela UBER para controlar e organizar as atividades realizadas por seus motoristas, que acabam por promover a subordinação dos trabalhadores. É necessário que seja desmistificada a afirmativa de que os motoristas possuem uma relação de autonomia e que figuram como pequenos empresários/empreendedores.

Para Abílio¹⁶², a UBER promove a conexão entre uma multidão de motoristas amadores pagos e outra multidão de usuários que buscam transporte com tarifas reduzidas em relação aos táxis. De uma forma considerada predatória e com poucas regulamentações, a empresa rapidamente reconfigura o mercado privado da mobilidade urbana.

No cenário do mercado de trabalho brasileiro, motofretistas, motoristas, esteticistas, caminhoneiros, operários da construção civil, babás, trabalhadores do setor de limpeza, assim como professores, advogados, médicos, e várias outras profissões já contam com plataformas digitais que oportunizam a *uberização* de seu trabalho. A economia em geral é permeada por espaços virtuais de compra e venda de trabalho, denominado *e-marketplace*. O qual é um universo virtual extremamente propício para a

¹⁶¹ ABILIO, 2017.

¹⁶² ABILIO, 2017.

transformação de trabalhadores em microempreendedores, assim como de trabalhadores em trabalhadores amadores¹⁶³.

A UBER, como já referido anteriormente, é um exemplo de *startup* bem sucedida. Esta modalidade de empresa que traz uma espécie de materialidade ao espírito empreendedor do capitalista contemporâneo e a um novo formato de futuras corporações. Livra-se dos custos do trabalho mantendo os ganhos e controle sobre a produção. As *startups* que se assentam com plataformas digitais, concretizam o auge do modelo da empresa enxuta, com um número ínfimo de empregados e milhares de empreendedores conectados, de consumidores engajados, de trabalhadores amadores, sendo fundamentais na consolidação do *e-marketplace*¹⁶⁴.

A *startup* objeto deste estudo, a UBER, afirma não ser uma empresa de transporte privado e sim de tecnologia, mera desenvolvedora de um aplicativo que viabiliza a conexão entre *motoristas parceiros* e cidadãos que desejam uma *carona paga*. A UBER alega que não possui nenhuma frota e tampouco emprega motoristas, sendo, portanto, apenas uma empresa de tecnologia¹⁶⁵.

A *Economia de Compartilhamento* impulsiona o mundo para um novo paradigma, transformando as relações de trabalho. Nesta economia, há um prestador de serviços, um contratante e um intermediador. Em tempos de *flexibilização* das normas trabalhistas, é imprescindível que se faça uma reflexão acerca da responsabilidade dos intermediadores, a exemplo da UBER, que organiza e mantém a plataforma, com objetivo de auferir lucros e remunerar trabalhadores pela prestação do serviço de motorista¹⁶⁶. Desta forma, “o uso de plataformas como a UBER tem se tornado bastante significativa e merecedora de reflexão acerca da utilização da tecnologia, pois podem permitir a contratação de mão-de-obra barata para quase todas as atividades promovendo, portanto, a precarização do trabalho”¹⁶⁷.

A UBER recruta milhares de *motoristas parceiros* sob a promessa de que eles poderão se autogerir, aumentar sua remuneração, angariar ótimos valores de forma simples e dedicando a quantidade de horas de trabalho que melhor lhes interessar. No entender da empresa, ela não possui qualquer ingerência sobre a operação da plataforma, sendo, para tanto, os próprios motoristas parceiros os operadores e

¹⁶³ ABILIO, 2017.

¹⁶⁴ ABÍLIO, 2017.

¹⁶⁵ UBER, 2019.

¹⁶⁶ KRAMER, 2017.

¹⁶⁷ KRAMER, 2017.

contratantes da plataforma. Sob este argumento, a UBER não se responsabiliza por arcar com qualquer encargo trabalhista, tributário ou social destes trabalhadores. Segundo Abílio:

O Uber, assim como outras empresas que operam com a mesma lógica, estabelece regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre o trabalhador e seu trabalho, ao mesmo tempo que se exime de responsabilidades e de exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício. Consumo, avaliação, coleta de dados e vigilância são elementos inseparáveis. Em realidade, o controle sobre o trabalho é transferido para a multidão de consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço demandado¹⁶⁸.

Todavia, a UBER retém de seus *motoristas parceiros* um percentual de do valor cobrado por cada *carona*, sendo este valor estabelecido unilateralmente pela empresa. Em troca de poder usufruir da tecnologia de conexão com os passageiros, oferecida pela empresa, cabe ao trabalhador apenas aceitar os valores impostos em nome desta única contrapartida.

Abílio aponta a fragilidade do discurso da UBER, de que os motoristas cadastrados na plataforma são apenas *motoristas parceiros* e não empregados da empresa. O motorista, no entender da empresa, é mero usuário cadastrado que trabalha de acordo com as diretrizes da empresa, da maneira que melhor lhe aprouver. E complementa:

As empresas-aplicativo firmam-se no mercado como mediadoras entre consumidores e trabalhadores-microempreendedores, provendo a infraestrutura necessária – ainda que virtual – para que esse encontro aconteça. Para tanto, assim como a proprietária que receberá a comissão pelo trabalho da manicure, o Uber recebe uma porcentagem (de 25%) por atuar como mediador entre a multidão de consumidores-poupadores e a multidão de motoristas amadores. Obviamente, sua atuação é muito mais complexa que isso. Assim como a “parceira” manicure não está em relação de igualdade com o proprietário ou a proprietária do salão para definir seus ganhos, a intensidade de seu trabalho, a extensão de sua jornada, o trabalhador uberizado também tem seu trabalho subsumido. Entretanto, as formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação de seu trabalho são ao mesmo tempo evidentes e pouco tangíveis: afinal, o estatuto do motorista é de um trabalhador autônomo, a empresa não é sua contratante, ele não é um empregado, mas um cadastrado que trabalha de acordo com suas próprias determinações; ao mesmo tempo, o que gerencia seu trabalho é um software instalado num *smartphone*: mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa. Mas o discurso sobre a “parceria” entre empresas-aplicativo e trabalhadores, assim como a imaterialidade destas, rapidamente se esfumaçam quando trabalhadores uberizados se apropriam de seu poder enquanto multidão e

¹⁶⁸ ABILIO, 2017.

estabelecem formas coletivas de resistência e de negociação. Nesse momento as formas de controle, expropriação e opressão ficam explícitas¹⁶⁹.

Ao se tornar um *motorista parceiro*, o trabalhador da Uber assume uma série de obrigações, sob o risco de ser desligado da plataforma. Deve fazer uma quantidade mínima de corridas para seguir sendo associado - sem deixar de referir que a empresa sugere que o motorista trabalhe vestido trajas sociais; deve também oferecer bebidas e balas aos passageiros, e não tem o direito de se recusar ou não cumprir determinadas metas, o que fragiliza ainda mais o discurso de que os *parceiros* são seus *próprios chefes*¹⁷⁰.

Tal fragilidade fica ainda mais evidente quando se observa que a Uber realiza uma avaliação do *motorista parceiro*, realizada pelos usuários do serviço, que vai de zero a cinco pontos, e, periodicamente, contabiliza essa pontuação. Se esta nota for inferior a 4,6 pontos, a Uber pode descredenciar ou suspender motoristas. Cada dia mais a empresa recruta novos motoristas, sem se preocupar com a lucratividade dos *parceiros* já cadastrados, que acabam por disputar passageiros, enfrentando um constante aumento na oferta de carros¹⁷¹.

No mesmo sentido, Kramer afirma que:

Os condutores falaram ao jornal Estadão e disseram-se decepcionados em função do retorno financeiro baixo e da pressão feita pela empresa. O Sr. Amauri Pereira, foi motorista da Uber por 1 ano, ele diz “É pura ilusão. O Uber engana o trabalhador. Promete que você vai ganhar R\$ 7 mil, então você se mata, trabalha 12 horas por dia e não ganha R\$ 3 mil”, diz. “Se dependesse disso, estava passando fome.” Outro parceiro ficou bem menos tempo, em apenas 2 semanas percebeu que não conseguiria alcançar o valor prometido: “Meu propósito era tirar R\$ 250 por dia. Não passei da metade”, afirma. “Ficar dependendo do Uber traz sérios danos para a sua vida financeira e pessoal. Não volto nunca mais.” O principal motivo da decepção e da desistência dos motoristas é o financeiro: O Motoboy Fabiano Andrade disse que essa forma de trabalho é desumana: “Na minha melhor semana, consegui R\$ 900. Só o custo com manutenção do carro e combustível é de R\$ 500. E ainda tem os 25% que ficam com o Uber”. “Só gerou desgaste físico e débito.”. E, além disso, informam que a empresa faz pressão psicológica, mandando e-mails e mensagens a todo momento se desligar o aplicativo, embora a Uber divulgue o “trabalhe quando quiser, faça teu horário”. O consultor Flamínio Fichmann que é especialista em transportes afirma que: “O Uber não está preocupado com a rentabilidade dos parceiros. A empresa só tem olhos para a própria rentabilidade. Por isso, existe rotatividade grande, com muitos motoristas saindo e entrando”. A Uber se apresenta como um serviço de tecnologia que possibilita “caronas” entre os interessados e denomina os trabalhadores como “motoristas parceiros”, estes por sua vez não possuem qualquer garantia de direitos sociais, seguros pessoais etc. A

¹⁶⁹ ABÍLIO, 2017.

¹⁷⁰ KRAMER, 2017.

¹⁷¹ KRAMER, 2017.

empresa acaba por compartilhar de fato os riscos do negócio com os motoristas que sequer podem discutir os percentuais de reembolso pelo trabalho realizado. Se o parceiro é um autônomo, ele deveria fixar o preço do próprio serviço, ou pelo menos ter a autonomia para negociá-lo. Neste caso quem fixa a tarifa unilateralmente é a UBER, que exerce ainda controle sobre os motoristas¹⁷².

Ainda corroborando com estes argumentos, Hill¹⁷³ traz o questionamento se os *motoristas parceiros* da UBER realmente seriam donos de seus próprios negócios, pois nem sequer possuem a liberdade de rejeitar uma solicitação de viagem ou negociar seu valor. Em seu entendimento, o que se observa no caso específico desta empresa é um aumento de jornada, ausências de garantias laborais, que fatalmente precarizam a relação de emprego.

Como se observa, todos os custos do labor recaem sobre o *motorista parceiro* que é responsável por arcar com os dispêndios do automóvel cadastrado na plataforma – manutenção, impostos, combustível – e ainda com o percentual de cada *viagem* retido pela UBER. Sem deixar de mencionar com os impostos sociais (FGTS e INSS) que, caso sejam recolhidos, serão de também inteira responsabilidade do trabalhador. Porém, ainda que não receba qualquer contrapartida, o motorista é obrigado a prestar um bom serviço, submeter-se a avaliação da empresa e sob a remuneração que ela estipula.

Para Antunes,

Na Uber: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com as despesas de seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza, etc., enquanto o “aplicativo” se apropria do mais-valor gerado pelo sobre trabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho. A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que, neste último, os/as motoristas, ao recusarem as solicitações, correm o risco de serem demitidos. A relação de trabalho é, então, ainda mais evidente. Dos carros para as motos, destas para as bicicletas, patinetes etc. A engenhosidade dos capitais é, de fato, espantosa¹⁷⁴.

O autor complementa:

Uber é outro exemplo mais do que emblemático (...) 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. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho

¹⁷² KRAMER, 2017.

¹⁷³ HILL, 2015.

¹⁷⁴ ANTUNES, 2020, p. 10.

instável. (...) Submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”¹⁷⁵, “intermitentes”, “flexíveis”, os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir “metas”, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios. Em 2017, os assédios que ocorreram na empresa Uber assumiram uma dimensão tão grave que levaram, inclusive, à demissão de seu CEO, envolvido nessas práticas escusas que se repetem em muitas empresas globais. Vale recordar também que a justiça britânica reconheceu em primeira instância, recentemente, a burla presente nessas modalidades de “serviços”, obrigando as empresas a estenderem aos trabalhadores e trabalhadoras os direitos trabalhistas vigentes¹⁷⁶.

Em virtude da nova realidade da reorganização do mercado econômico e, automaticamente, das empresas, trazidas pela *Indústria 4.0*, é imperioso refletir acerca das tutelas jurídicas podem ser garantidas aos trabalhadores de *Economia de Compartilhamento*. Cabe frisar que a discussão que cerca o uso de plataformas digitais e sua tutela jurídica não é de exclusividade das relações de trabalho/parceria advindo da UBER, mas sim da maioria das empresas que se utilizam deste novo modelo de negócio. Esta intermediação de serviços que, para Kramer¹⁷⁷, está longe de tratar-se apenas de compartilhamento e requer reflexões mais aprofundadas, especialmente no que se refere ao mundo do trabalho.

Neste ponto, retoma-se a discussão acerca da *flexibilização* das normas trabalhistas, que deixam um terreno fértil para que cresçam cada vez mais as relações de trabalho uberizadas e, conseqüentemente, precarizadas. Aqui no Brasil, entende-se que o primeiro grande passo da legislação no rumo da flexibilização das normas trabalhistas foi a promulgação da Lei nº 13.352/16 “Salão Parceiro - Profissional Parceiro” sancionada pelo governo de Michel Temer em outubro de 2016. Abílio assevera que:

Em outubro de 2016, o governo de Michel Temer sancionou uma lei que passou despercebida nos embates sobre as terceirizações. A lei “Salão parceiro – profissional parceiro” desobriga proprietários de salões de beleza a reconhecerem o vínculo empregatício de manicures, depiladora(e)s, cabelereira(o)s, barbeiros, maquiadora(e)s e esteticistas. O estabelecimento torna-se responsável por prover a infraestrutura necessária – os demais trabalhadores seguem sendo reconhecidos como funcionários – para que suas “parceiras” e “parceiros”, agora legalmente autônomos, realizem seu trabalho. Assim, aquela manicure que trabalha oito horas por dia ou mais, seis vezes por semana, para o mesmo salão, poderá ser uma prestadora de serviços. Talvez por referir-se ao trabalho tipicamente feminino, aparentemente irrelevante e socialmente invisível, a lei foi recebida mais como perfumaria do que como a abertura legal da porteira para a uberização

¹⁷⁵ De acordo com Antunes (2018), pejotização se trata de “referência à pessoa jurídica (PJ), que é falsamente apresentada como “trabalho autônomo” visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas” (p. 29).

¹⁷⁶ ANTUNES, 2018, p. 40.

¹⁷⁷ KRAMER, 2017.

do trabalho no Brasil: (...) Voltando para os salões de beleza, o trabalho tipicamente feminino oferece-nos as raízes da flexibilização do trabalho que atravessa o mercado de cima a baixo. A indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a fusão entre esfera profissional e esfera privada e a impossibilidade de mediações publicamente instituídas na regulação do trabalho, a indefinição quanto ao que é e o que não é trabalho são alguns dos elementos que costuram a vida das mulheres. No mais precário trabalho da costureira em domicílio, da empregada doméstica, da dona de casa podemos encontrar elementos que hoje tecem a exploração do trabalho de forma generalizada¹⁷⁸.

Alguns meses após a sanção de Lei 13.352/16, aponta no cenário legislativo brasileiro a PLC 38/2017 – também nomeada de PL 6787/2016 – apresentada pelo Governo Temer como Reforma Trabalhista. Depois de sua aprovação na Câmara e no Senado, a Reforma (Lei nº. 13.467/17) foi sancionada em 13 de julho de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro 2017.

Ainda que em meio a um grande descontentamento da população, a Reforma Trabalhista fora aprovada e sancionada com uma rapidez excepcional. O governo Temer promoveu uma fervorosa campanha em favor da Reforma, inclusive pela própria agenda política do partido intitulada “Uma Ponte Para o Futuro”¹⁷⁹. Os argumentos centrais da Reforma são os de que ela modernizaria as Leis Trabalhistas Brasileiras, que eram consideradas ineficientes e antigas, contudo, sem acarretar em perda de direitos aos cidadãos.

O governo se utilizava do *slogan* “modernização trabalhista: direitos garantidos e novas oportunidades”¹⁸⁰ para publicizar a Lei nº. 13.467/17, que alteraria mais de 200 dispositivos da CLT. Ao apresentar justificativa à necessidade de realização da Reforma Trabalhista, o Governo afirmava que a mesma adviria para:

a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical¹⁸¹.

¹⁷⁸ ABÍLIO, 2017.

¹⁷⁹ FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PMDB, 2015. Em definição dada pela própria fundação, *Uma ponte para o Futuro*, é “programa destina-se a preservar a economia brasileira e tornar viável o seu desenvolvimento, devolvendo ao Estado a capacidade de executar políticas sociais que combatam efetivamente a pobreza e criem oportunidades para todos”.

¹⁸⁰ SENADO FEDERAL, 2017.

¹⁸¹ MAIOR, 2017.

Em virtude do cenário nacional em que fora aprovada a Reforma, Pochmann¹⁸² defende que a reforma trabalhista indica para a *uberização* das relações de trabalho em nosso país. Ao encontro deste pensamento, tem-se o entender de Antunes:

tem como objetivo precípua destruir todas as conquistas do mundo do trabalho e da classe trabalhadora, construídas desde o início do século 20 no Brasil. A jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal, o salário igual para trabalho igual, o pagamento de horas extras, tudo aquilo que, de algum modo, foi consolidado na legislação do trabalho em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está sendo demolido pelo atual governo e pelo grupo que se apoderou do aparelho de Estado comandado por Temer e um grupo de deputados a mando do capital, sob hegemonia do núcleo financeiro. O objetivo, portanto, é destroçar a legislação social protetora do trabalho¹⁸³.

A ampla literatura disponível sobre o tema contesta os argumentos apresentados para justificarem a necessidade da Reforma Trabalhista e demonstra a ausência de relação de causa e consequência entre o rigor da *antiga* CLT e a incidência de informalidade e desemprego. Krein aponta que a Reforma fora orquestrada sob argumentos que não encontram evidências empíricas na realidade:

1. há inúmeros estudos que mostram que a flexibilização não é capaz de gerar emprego; 2. a produtividade não decorre da flexibilização, mas de inúmeros outros fatores, tende sempre ser pró-cíclica, crescendo no momento que a economia incrementa; 3. a segurança jurídica almejada pelas empresas é para fazerem o que é bom para os seus negócios, transferindo a insegurança aos trabalhadores; 4. o ataque à Justiça do Trabalho pelo número expressivo de processos trabalhistas é outra falácia, pois a Justiça Federal, mesmo tendo menos capilaridade, tem um número de processos maior. Ou seja, é o ataque às instituições que possam colocar freios à liberdade do empregador de fazer o quiser com os seus assalariados; 5. gera uma competitividade espúria, em que a redução de custos recai somente sobre a condição de vida dos trabalhadores, reforçando uma tendência de maior rebaixamento dos salários; 6. fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social e das políticas sociais. Enfim, é uma reforma que atende os pleitos dos empresários para reduzir custos, mas com imenso potencial de esgarçar o tecido social e aprofundarmos uma sociedade marcada pela desigualdade, violência e exclusão social.¹⁸⁴

Calabresi Coelho e Meyer Scramin¹⁸⁵ analisam minuciosamente o texto da Reforma Trabalhista e percebem que certos pontos se tratam claramente da retirada ou do comprometimento direto de alguns direitos anteriormente previstos na CLT (Consolidação da Leis Trabalhistas). Outros pontos, considerados mais perversos pelos

¹⁸² POCHMANN, 2016.

¹⁸³ ANTUNES, 2019.

¹⁸⁴ KREIN, 2018.

¹⁸⁵ CALABRESI COELHO; MEYER SCRAMIM, 2018.

autores, tratam da possibilidade de redução (ou *flexibilização*) de diversos direitos que até então estavam assegurados pela CLT, especialmente através de negociações entre o coletivo de trabalhadores e o empregador.

Passa-se, portanto, a expor os pontos principais da Reforma que trazem um manifesto assentimento estatal à *uberização* das relações de trabalho. Logo em seguida este estudo trará a explicitação das razões que acabam por relacionar a *flexibilização* das normas trabalhistas e os fenômenos da *uberização* e *precarização*.

No que tange ao Direito Material, Castro¹⁸⁶ traz os seguintes apontamentos:

No Direito Material: a) Trabalho intermitente para qualquer atividade e sem garantia sequer do recebimento do salário mínimo; b) Teletrabalho (sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado); c) “Autônomo”, que trabalha com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não; d) Permite expressamente e, com isso, até incentiva, as dispensas coletivas e o PDV; e) Estabelece mecanismos processuais que, em concreto, impossibilita a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva; f) Enfraquece os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação; g) Estabelece o negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça; h) Atrai a lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, valendo-se das normas cíveis, inclusive, apenas parcialmente.

Já no Direito Processual do Trabalho, a Reforma traz o afastamento da competência da Justiça do Trabalho, permitindo que as relações de suposta prestação de serviço sejam regidas e julgadas conforme o Código Civil. Reduzem o teto para a concessão do benefício da assistência judiciária gratuita para o valor de R\$ 2.258,32 e permite a condenação de honorários advocatícios em sucumbência recíproca, o que ainda impede o acesso à Justiça do Trabalho¹⁸⁷.

Uma das principais mudanças na legislação trabalhista proveniente da Reforma é a regulamentação do *contrato de trabalho intermitente* (que a seguir será minudenciado). Sob a justificativa de que promoveria segurança jurídica e seria veículo de modernização das relações de trabalho, a implementação do *trabalho intermitente* promove meios para que as empresas adaptem a necessidade de trabalho aos parâmetros empresariais. Para Krein:

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os

¹⁸⁶ CASTRO, 2020.

¹⁸⁷ MAIOR, 2017.

meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. É isto que fica evidente se analisarmos as regulamentações propostas em relação ao trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do trabalho intermitente¹⁸⁸.

Em seu art. 443¹⁸⁹, a Reforma trabalhista traz a inovação legislativa do *contrato intermitente*, que também é conhecido como contrato de zero hora (*zero hour contract*) – figura já trazida e referida anteriormente neste estudo. Este contrato permite que o trabalhador fique subordinado ao seu contratante, que tem o direito de se utilizar da mão de obra conforme sua necessidade. Nos termos do §3º do art. 443: “considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”¹⁹⁰.

A figura do trabalho intermitente, já existente em outros países, revela a subsunção real do trabalho ao capital, vez que outorga aos empregadores/contratantes um poder discricionário sobre os trabalhadores/prestadores de serviço. Assim, o *contrato intermitente* permite a prestação de serviços de forma descontinuada, com alternância de períodos, e com o pagamento proporcional à quantidade de horas efetivamente trabalhadas. Além de subordinar o trabalhador às necessidades eventuais do empregador. Neste íterim, Antunes afirma:

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora], o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a

¹⁸⁸ KREIN, 2017.

¹⁸⁹ Art. 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

¹⁹⁰ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 1943.

“uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento¹⁹¹.

Quando contratados neste molde, os empregados não possuem uma jornada pré-definida, ou seja, permanecem disponíveis 24 horas por dia a seu empregador, o qual poderá dispor de sua força de trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas. O contratante deverá avisar seu contratado da atividade laboral com 3 dias de antecedência, e cabe ao trabalhador aceitar ou não a oferta, no prazo de até 1 dia. Inexiste qualquer previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida, o que produz incerteza para o trabalhador, além de um forte impacto social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas¹⁹².

No que tange à remuneração do trabalho, os valores pagos sob esta modalidade contratual não precisam corresponder ao salário mínimo mensal, vez que a remuneração é proporcional às horas de efetivo trabalho. Assim, o trabalhador se torna responsável por gerenciar sua sobrevivência na instabilidade. Ademais, o *contrato intermitente* reproduz, no entender de Teixeira¹⁹³, a falsa e absurda premissa de que o contrato de trabalho se estabelece entre dois iguais (ao mesmo tempo em que a lei é inequívoca sobre a manutenção da *relação de subordinação*) caso confirme presença e não compareça, o trabalhador paga uma multa de 50% ao empregador. A reforma só não chega ao ponto de eximir o empregador de fazer o mesmo.

O relator da Reforma, em defesa do trabalho intermitente, argumenta que a modalidade gerará novos empregos – contudo não aponta de através de quais maneiras – e ainda que este tipo de contratação traria supostos efeitos sociais pois constituiria uma oportunidade para aqueles que estão acessando o primeiro emprego e/ou que precisam conciliar trabalho e estudo. A argumentação do governo traz o sentido de que o contrato intermitente seria simplesmente uma regulamentação dos *bicos*, atingindo os trabalhadores que se envolvem em trabalhos esporádicos, sem jornada de trabalho definida, de forma eventual. Todavia, a realidade é que o trabalho intermitente poderá acabar por ser uma forma de promover instabilidade e rebaixamento da remuneração do

¹⁹¹ ANTUNES, 2018, p. 28-29.

¹⁹² TEIXEIRA, 2017.

¹⁹³ TEIXEIRA, 2017.

trabalhador em diversos setores, também podendo trazer a intensificação do trabalho, aumentado sua carga e reduzindo o número de horas pagas¹⁹⁴.

A autora complementa seus apontamentos sobre o novo contrato intermitente, aduzindo que:

O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores *just in time*”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia. Esse tipo de contrato já existe em outros países e suas consequências são desastrosas para a saúde e para a vida dos trabalhadores. Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser completamente determinadas pelas demandas de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se subordinar aos ditames empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores passam a ter toda a sua vida vinculada aos desígnios empresariais, sem que possam planejar sua vida pessoal e profissional, ficando sempre à espera do chamado do empregador. Na prática, os trabalhadores ficam ininterruptamente à disposição dos empregadores, uma vez que sua condição precária não lhes dá outra alternativa que não seja aceitar qualquer trabalho que surgir. São nefastas as repercussões em termos de condições de acidentalidade, tanto pelos prolongamentos excessivos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, reduzindo o vínculo do trabalhador com seu processo de trabalho, por conseguinte, seu saber fazer em dado ambiente¹⁹⁵.

Além da figura do *contrato intermitente*, a Reforma Trabalhista também alterou e acrescentou outra modalidade contratual que claramente chancela a *precarização* das relações de trabalho e a diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores. A Lei nº. 13.467/17 inseriu no ordenamento jurídico a figura da contratação de *trabalhador autônomo* em seu art. 442-B: “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação¹⁹⁶”.

Desta forma, a CLT afirma que a contratação de trabalhadores supostamente autônomos, cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. Para Teixeira:

A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejetização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT. Esse artigo busca restringir o conceito de empregado, o que implica, de fato, excluir um vasto contingente da classe trabalhadora da proteção do direito trabalhista, possibilitando que qualquer trabalhador se

¹⁹⁴ TEIXEIRA, 2017.

¹⁹⁵ TEIXEIRA, 2017.

¹⁹⁶ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 1943.

torne uma pessoa autônoma, independentemente de sua dedicação e assiduidade. Os pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício são assim eliminados, o que torna cabível a pergunta: para que registrar um trabalhador se é legal contratá-lo como autônomo? Com esse parágrafo, a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Trabalhadores que hoje são contratados pela CLT têm diante de si a perspectiva da demissão e de sua transformação em trabalhadores autônomos. Para completar, a regulação do trabalho autônomo, tal como se apresenta na reforma, gera uma contradição com o discurso do próprio governo sobre o imperativo da reforma da previdência, uma vez que a legalização irrestrita do trabalho autônomo obviamente acarretará queda na arrecadação das contribuições previdenciárias. Por fim, as referências relativas à contratação do trabalhador supostamente autônomo descaracterizam a relação de emprego disfarçada. Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros¹⁹⁷.

Outra alteração legislativa que se entende merecer destaque é a diz respeito à possibilidade de sucumbência recíproca em caso de procedência parcial das reclamações trabalhistas. A inovação trazida pelo §3º do art. 791 - A¹⁹⁸ refere que, ao dar parcial procedência aos pedidos, o magistrado arbitrará honorários de sucumbência recíproca, que não poderão ser compensados entre si. A figura desta sucumbência é a maior contradição que pode existir dentro de um processo do trabalho, eis que este é regido pelo princípio da gratuidade, que abrange todas as despesas e custas processuais¹⁹⁹.

O impacto desta alteração já pode ser visto no cenário de Justiça Trabalhista atual. Castro, ao se referir ao montante de processos que tramitam atualmente na Justiça do Trabalho, relata que:

O número de novos processos na Justiça do Trabalho caiu 20% em um ano, movimento que pode estar associado à reforma trabalhista, diz o relatório “Justiça em Números”, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça). As cifras do estudo são referentes a 2018. Foram abertos 3,5 milhões de processos na Justiça do Trabalho. Em 2016 e 2017, houve 4,3 milhões de casos novos em cada ano, o maior número da série histórica do Justiça em Números, iniciada em 2009.69 Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e

¹⁹⁷ TEIXEIRA, 2017.

¹⁹⁸ Art. 791-A: Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

¹⁹⁹CASTRO, 2020.

setembro de 2017 as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações. Segundo o relatório: a redução dos processos ingressados pode estar relacionada à reforma trabalhista aprovada em julho de 2017, tendo entrado em vigor em novembro de 2017. Uma das principais mudanças provocadas pela reforma foi fazer com que o trabalhador que perder uma ação também possa ser obrigado a pagar os custos dela. A diminuição no número de casos trabalhistas novos, ao mesmo tempo em que a Justiça do Trabalho manteve sua produtividade, puxou uma inédita queda geral na quantidade de casos pendentes em todos os 90 tribunais pesquisados pelo CNJ. O levantamento não inclui o STF (Superior Tribunal Federal)²⁰⁰.

Cabe referir que são inúmeras as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, porém, haja vista que o objeto desta pesquisa é a *uberização* das relações de trabalho, enfoca-se aqui apenas as inovações que se consideram relevantes a análise deste ponto. As figuras do *contrato intermitente*, *trabalhador autônomo* e da *sucumbência recíproca* são elementos que deixam margem à *precarização* das relações do trabalho e diminuem, sobremaneira, a proteção estatal aos direitos dos trabalhadores. Pode-se dizer, ainda, que distorcem a função pela qual surgiu o Direito do Trabalho.

Para Delgado²⁰¹, quando de seu surgimento o Direito do Trabalho adquiriu o caráter de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. “Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego”²⁰².

A razão da existência e a função das regras próprias do Direito do Trabalho, no contexto capitalista, são a proteção do trabalhador e de seus direitos. Seu objetivo é proteger o empregado de ser transformado em um objeto, em uma sociedade baseada na troca entre trabalho e capital. Neste sentido, Maior leciona que

a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica--se

²⁰⁰ CASTRO, 2020.

²⁰¹ DELGADO, 2019, p. 61.

²⁰² DELGADO, 2019, p. 61.

como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras²⁰³.

As inovações e alterações trazidas pela Reforma Trabalhista reclinam as noções de proteção dos trabalhadores e todos os princípios e diretivas que regem a existência do Direito do Trabalho e sua justiça especializada, estas que buscam trazer e fazer vigor as medidas de exploração consideradas aceitáveis. A Lei N. 13.467/2017 subverte e enfraquece o princípio da proteção²⁰⁴ e incentiva a exploração do trabalhador. Ainda que existam novas formas e moldes de trabalho e economia, que exijam certa medida de flexibilização, a legislação deve acompanhar as novas mudanças, sem, contudo, deixar de observar seus princípios fundamentais. Conforme Viana,

o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte - e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante - o da proteção - do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos²⁰⁵.

Destaca-se aqui que não é cabível a alegação de que o labor desenvolvido pelos *motoristas parceiros* da UBER seja enquadrado como contrato intermitente, constante do art. 443 da CLT. Para que houvesse este enquadramento, seria necessária a contratação e subordinação do trabalhador pela UBER, o que não acontece. Conforme se minudenciará no decorrer do próximo capítulo, existe nos tribunais do trabalho do Brasil um longo debate acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre os *motoristas parceiros* e a UBER e, ainda, em havendo este reconhecimento, qual seria a sua qualificação e subordinação jurídica.

Assim, entende-se que a *flexibilização* das normas trabalhistas, que traz a figura do contrato intermitente e do trabalhador autônomo, é um passo em direção à chancela estatal ao fenômeno da *uberização* do trabalho. Como assevera Castro²⁰⁶, o Estado naturaliza o trabalho uberizado ao trazer a naturalização do trabalho em intermitência, das condições de ser chamado ao labor eventualmente e de não perceber um salário mínimo mensal.

²⁰³ MAIOR, 2017.

²⁰⁴ “Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 233).

²⁰⁵ VIANA, 2004, p. 242.

²⁰⁶ CASTRO, 2020.

A Reforma Trabalhista torna fértil o terreno para que cresçam, a cada dia, a *flexibilização* e a *precarização* do trabalho, criando a figura do já referido trabalhador *just in time*. Ao regulamentar e liberalizar o contrato intermitente, o trabalho autônomo e outros modelos já explicitados, a Lei 13.467/2017 permite o uso indiscriminado destas formas de contratação e a substituição de empregos efetivos por prestações de serviços para a realização de qualquer atividade.

3. A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A EMPRESA UBER (2014-2020)

Após discorrer teoricamente sobre fenômenos da *economia de compartilhamento* e da *uberização* das relações laborais, a dissertação passa a concentrar seus esforços na relação jurídica vivenciada entre os *motoristas parceiros* e a UBER. Desta forma, este terceiro e último capítulo tem por objetivo avaliar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre vínculo empregatício entre os motoristas e a empresa.

Não são poucas as críticas, dentro e fora do Brasil, sobre a utilização da *pesquisa jurisprudencial* como técnica de pesquisa. Um dos problemas apontados é a suposta falta de rigor metodológico, o que acaba instrumentalizando a jurisprudência a um mero recurso retórico/erudito. Para a dissertação, no entanto, a jurisprudência não é tratada como um meio, mas um fim: a pesquisa junto ao TST procurar desvelar a forma como a Corte lida com os desafios impostos pela *economia de compartilhamento* e a *uberização* das relações laborais. Para tanto, toma como base referencial o *Método de Análise de Decisões* (MAD), elaborado por Roberto Freitas Filho e Thalita Moraes Lima (FREITAS FILHO; LIMA, 2020). O MAD oferece estratégias a serem empregadas ao se analisar decisões judiciais e obter resultados comparáveis e apreciáveis.

Este capítulo será subdividido em duas partes. A primeira tem por objetivo descrever a metodologia empregada, desde uma abordagem introdutória sobre a pesquisa jurisprudencial em si, como também um detalhamento sobre o *modus operandi* do MAD. Após, será descrita como foi realizada a pesquisa, os recortes nela aplicados e os passos percorridos na obtenção dos resultados. Ao final, será apresentada uma pequena tabela que sistematiza as decisões encontradas acerca do tema, obtidas na busca de acórdãos no site do Tribunal Superior do Trabalho.

A segunda seção se destina à análise qualitativa. Os acórdãos encontrados serão minuciosamente descritos, contendo a análise do itinerário das decisões de primeira, segunda e terceira instâncias e os fundamentos arguidos – em especial, uma análise crítica da fundamentação empregada pelos ministros do TST.

3.1 Descrição da metodologia

A expressão *jurisprudência* é comumente utilizada para reportar-se a um conjunto de decisões dos tribunais. Todavia, este não é o único sentido. *Jurisprudência*, do latim *iurisprudencia*, também se refere à Ciência do Direito, a atividade empreendida ao *prudens* – o perito em matéria jurídica – de *ius dicere*, dizer ou interpretar o Direito²⁰⁷. A pesquisa de jurisprudência, como um método de pesquisa empírica, trata-se de um instrumento de exploração, usado na busca de dados que se baseiam na observação ou experimentação de fatos²⁰⁸.

A expressão *empírica* designa evidência sobre o mundo fundada na observação/experimentação de fatos reais ou, em outras palavras, dados. No âmbito do Direito, tais fatos podem ser históricos ou contemporâneos, fundamentados em legislação ou jurisprudência, ser o resultado de entrevistas ou pesquisas e até fruto de pesquisas auxiliares ou de coleta de dados primários para serem utilizados em pesquisas futuras²⁰⁹.

Ao manifestar-se sobre o cenário atual da pesquisa empírica e da análise de jurisprudência no Brasil, é necessário avaliar a conjuntura de críticas a respeito da pesquisa em Direito no país. Os diagnósticos são pouco otimistas²¹⁰, tendo em vista que o ensino nos cursos de Direito é essencialmente a “transmissão dos resultados da prática jurídica de advogados, juízes, promotores e procuradores, e não em uma produção acadêmica desenvolvida segundo critérios de pesquisa científica”²¹¹. Neste sentido:

Um dos grandes problemas da área é a falta de qualificação e experiência dos eventuais candidatos a pesquisadores, amadores recrutados na advocacia privada, na magistratura, no ministério público, muitos sem o menor preparo, tornando a pesquisa em direito uma atividade secundária e diletante, ainda menos importante do que o já desprestigiado ensino²¹².

Para Xavier, a pesquisa em Direito também pode ser medida criticada pela ausência de uma discussão metodológica nos trabalhos acadêmicos jurídicos, que, por muitas das vezes, traduzem-se em opiniões informadas a partir de uma seleção arbitrária das fontes disponíveis. Em sua maioria, não há como determinar de que forma as pesquisas foram feitas. Há uma espécie de *caixa-preta* entre o tema da pesquisa – que

²⁰⁷ RODRIGUES JUNIOR, 2010.

²⁰⁸ FERREIRA; FERREIRA, 2020.

²⁰⁹ EPSTEIN; KING, 2013, *apud* FERREIRA; FERREIRA, 2020.

²¹⁰ XAVIER, 2015

²¹¹ NOBRE, 2004, p. 7.

²¹² OLIVEIRA; ADEODATO, 1996, *apud* XAVIER, 2015.

por vezes nem mesmo chega a ser um problema de pesquisa – e as conclusões apresentadas pelos autores. Além disto, “os procedimentos, as amostras (teóricas e empíricas), as técnicas de coleta de dados, a técnica de análise do material etc., tudo isso são preocupações pouco lembradas nos trabalhos acadêmicos em direito”²¹³.

No contexto específico da pesquisa jurisprudencial, Rodrigues Junior²¹⁴ assevera que a jurisprudência é índice de aplicação teórica e que a introdução dos informativos jurisprudenciais e o acesso imediato aos acórdãos pela rede criou, nos últimos dez anos, o que se poderia chamar de dogmática judicializada. O autor entende que não cabe à jurisprudência atuar criativamente, nem gerar novos institutos jurídicos ou figuras jurídicas não pensadas. Para ele, “a jurisprudência pode criar, mas não lhe pode demandar esse papel. E, ao fazê-lo, oferece importantes subsídios à doutrina. No entanto, é da dogmática que se deve exigir a função criativa. Se ela renuncia a esse ofício e escora-se no que os tribunais afirmam, perde sua *ratio essendi*”²¹⁵.

No mesmo sentido, Puppe (2006) afirma que:

A jurisprudência – pelo menos entre nós – de há muito está decidida a caminhar sem a ajuda da ciência do direito. O resultado disso, como demonstrado a partir dos exemplos da jurisprudência sobre o dolo de homicídio e a desistência da tentativa de homicídio é a insegurança jurídica e arbítrio²¹⁶.

Além das críticas à jurisprudência em si, há muitas críticas concernentes à sua utilização como técnica de pesquisa. Um dos pontos envolve a ausência de rigor metodológico e científico, fundamentos jurídicos e confiabilidade. Neste sentido, Rodrigues Junior²¹⁷ afirma:

É crescente o número de estudos sobre como decide o Supremo Tribunal Federal, quais os fundamentos de suas decisões, os autores mais citados e como são resolvidos os casos de controle concentrado. Apresentam-se números e, quando há maior requinte, gráficos e tabelas, o que causa uma boa impressão no leitor. O problema que se coloca, então, é o seguinte: qual o rigor dessas pesquisas? A resposta a essa questão deve ser oferecida tomando-se por base uma singela constatação: à exceção do Superior Tribunal de Justiça, que possui a única base de dados verdadeiramente universal do país, contendo *todas* as decisões (colegiadas e singulares)

²¹³ XAVIER, 2015.

²¹⁴ RODRIGUES JUNIOR, 2010.

²¹⁵ RODRIGUES JUNIOR, 2010.

²¹⁶ PUPPE, 2006, p.113.

²¹⁷ Rodrigues Junior, em sua literatura, utiliza-se como exemplo a pesquisa empírica de jurisprudência relacionada ao STF, portanto, sua fala dedica-se a este órgão. Outrossim, sua crítica pode ser estendida à pesquisa jurisprudencial como um todo.

e *todos* os despachos publicados desde sua instalação, desconheço um tribunal que disponha de semelhante acervo de julgados. Se existir, é provável que seja um tribunal local, mas dificilmente terá *todas* as decisões, desde sua instalação, em razão de que, a maior parte deles foi instituída ainda no século XIX. Para se limitar essa objeção ao rigor das pesquisas “empíricas” de jurisprudência aos textos publicados sobre o Supremo Tribunal Federal, bastam duas importantes informações, que provavelmente são desconhecidas do grande público: 1) o STF não publica *todas* as decisões colegiadas que foram estampadas nos diários de Justiça; 2) suas decisões monocráticas são publicadas por meio de uma seleção de entre as “mais relevantes” (nunca entendi ao certo qual o critério objetivo utilizado para lastrear essa escolha), o que implica dizer, um número enorme de decisões não é lançado na base de dados do STF. De modo explícito, é absolutamente adequado afirmar que não há uma “base de dados universal” de acórdãos e decisões monocráticas do STF, ainda que se limite a pesquisa, por exemplo, ao ano de 2012.²¹⁸

No entender de Rodrigues Junior, haveria apenas duas maneiras de se proceder em uma pesquisa jurisprudencial confiável de decisões do Supremo, por exemplo, com o devido rigor científico. Isto envolveria: (a) delimitar o período da investigação, sair da *internet* e levantar diário por diário da Justiça, obtendo uma coleta segura de dados; (b) apresentar um critério estatístico, capaz de atenuar ou prever os efeitos dos desvios inerentes a uma pesquisa com dados incompletos. Não sendo assim, somente seria possível afirmar-se sobre *tendências* ou *impressões* a respeito dos julgamentos do STF, advertindo-se necessariamente ao leitor de que existem dificuldades em uma pesquisa realizada apenas com base em consulta ao sítio eletrônico do tribunal.

Rodrigues Junior²¹⁹ diz ainda que, salvo raras exceções, grande parte das conclusões sobre pesquisas de jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, extraídas exclusivamente de sua base eletrônica, sofrem de um vício de origem. E, em sua maioria, não se diferenciam muito de *opiniões pessoais*, ao passo em que surgem com o trágico efeito de mascarar resultados imprecisos com a majestática imunidade da empiria. Ainda complementa:

Essas pesquisas são até úteis, desde que se faça a advertência quanto a seu caráter puramente exemplificativo ou, se a pretensão é oferecer um dado realmente empírico, com o oferecimento do modelo estatístico utilizado. Se a universalidade (considerada a existência de dados desde a instituição do órgão) é hoje uma nota restrita a poucos tribunais, um deles o STJ, faz-se indispensável a redução das ambições dos pesquisadores e a informação ao leitor quanto às limitações objetivas da pesquisa. Afinal, não há nada mais perigoso do que o uso manipulado ou desastroso de informações teoricamente neutras e objetivas²²⁰.

²¹⁸ RODRIGUES JUNIOR, 2013.

²¹⁹ RODRIGUES JUNIOR, 2013.

²²⁰ RODRIGUES JUNIOR, 2013.

Outra crítica comumente feita à pesquisa jurisprudencial em trabalhos acadêmicos é sua utilização como *cherry picking* (“evidência suprimida”). Trata-se de uma expressão inglesa muito funcional para descrever a escolha pontual de um dado ou caso específico para afirmar uma posição, suprimindo ou ignorando evidências ou dados significativos que possam contradizer aquela posição. A prática é bastante comum na prática jurídica e largamente empregada em trabalhos acadêmicos. São situações em que juristas, no intento de fundamentar suas convicções sobre determinados temas, elegem estrategicamente decisões de casos concretos que se adequam ao seu fim²²¹. Alfama define o sentido de utilizar-se tal expressão neste contexto:

Disso se extrai o sentido da utilização da expressão nesse contexto. Ao pé da letra, "cherrypicking" significa “escolher cerejas”. A ideia da expressão é a de selecionar algo em detrimento de um todo. Na argumentação jurídica, a terminologia se refere à supressão de evidências para defesa falaciosa de uma tese. O jurista que utiliza esse enviesado procedimento hermenêutico, com o único intuito de reforçar sua fundamentação comparativa, desconsidera propositadamente particularidades de cada um dos países, notadamente: as especificidades de seus arranjos institucionais e de sua cultura política; as divergências contextuais e estruturais; e as dissidências doutrinárias e jurisprudenciais²²².

No contexto na pesquisa jurisprudencial, a prática de *cherry picking* ocorre quando o pesquisador, por meio de sua pré-compreensão, opinião pessoal, já detém o resultado/conclusão de sua pesquisa, passando apenas a escolher qual a jurisprudência mais condizente ao seu objetivo, e não perfazendo todo o procedimento metodológico para avaliar a real compatibilidade dos julgamentos com seu caso concreto. Opta-se, de maneira arbitrária, por decisões que interessam aos seus objetivos, sem a análise de critérios estabelecidos para a concepção dos respectivos entendimentos, sem internalizar as fontes jurídicas relevantes, podendo produzir resultados errôneos e meramente argumentativos. Para Menezes:

a tese escolhida (...), por antecipação e mediante a vontade do intérprete, procura a fundamentação jurídica para a sua confirmação. O pensamento preconcebido instaura, assim, uma busca por legitimações em jurisprudências outras para conceder uma roupagem jurídica. É uma clara distorção da racionalidade jurídica e nítida intenção de corroboração de um raciocínio pessoal²²³.

²²¹ ALFAMA, 2021.

²²² ALFAMA, 2021, p. 4.

²²³ MENEZES, 2019, p. 160.

No mesmo sentido, Somerville sustenta que “fazer escolhas seletivas entre as evidências existentes, de modo a enfatizar os resultados que apoiam uma determinada posição, ignorando ou descartando quaisquer achados que não a apoiem, é uma prática conhecida como *colheita de cereja – cherry picking* – e é uma marca da ciência pobre ou pseudociência”²²⁴.

Todavia, indo de encontro às críticas apontadas por grande parte da comunidade jurídica, Dimoulis traz um viés mais plural da pesquisa jurídica. Ele parte do pressuposto de que, utilizando-se de uma metodologia aceitável, “a existência de pesquisas mal feitas não implica a inutilidade de estudos sérios e metodologicamente replicáveis. Da mesma forma que a existência de textos doutrinários de baixa qualidade acadêmica não é motivo suficiente para extirpá-los das bibliotecas jurídicas”²²⁵. E o autor ainda complementa:

Sem pesquisar a jurisprudência não podemos compreender as formas de aplicação das normas jurídicas. Trata-se de fonte do direito relevante para a vida social, produzindo-se o saber dogmático mediante a interação entre doutrina e jurisprudência. A pesquisa jurisprudencial tem tradicionalmente caráter qualitativo. São avaliados os argumentos empregados na jurisprudência, assim como a saturação probatória, a pertinência dos métodos interpretativos utilizados e uma série de outros critérios que não podemos esmiuçar aqui. Além disso, a pesquisa jurisprudencial é necessária para compreender os comportamentos das instituições que aplicam o Direito, sendo avaliados os raciocínios jurídicos apresentados nas decisões, suas origens e consequências, culturais, econômicas ou políticas²²⁶.

Abdicar de todos os benefícios, ferramentas e do levantamento da pesquisa jurisprudencial significa produzir uma visão distorcida do Direito, eis que ignora os problemas concretos e naturaliza o conceito de ordenamento jurídico mediante sua fixação na legislação e na doutrina apriorística²²⁷. Portanto, ciente de todas as dificuldades e críticas acerca da pesquisa de jurisprudência no Brasil, a dissertação opta por eleger uma análise qualitativa de decisões prolatadas pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema objeto deste trabalho.

Como orientação metodológica, este trabalho se vale do *Método de Análise de Decisões* (MAD) como critério de exame dos acórdãos proferidos pelo TST. Publicada

²²⁴ SOMERVILLE, 2011. Tradução livre de: “Choosing to make selective choices among competing evidence, so as to emphasize those results that support a given position, while ignoring or dismissing any findings that do not support it, is a practice known as “cherry picking” and is a hallmark of poor science or pseudo-science”.

²²⁵ DIMOULIS, 2013.

²²⁶ DIMOULIS, 2013.

²²⁷ DIMOULIS, 2013.

em 2010 por Thalita Moraes Lima e Roberto Freitas Filho, o MAD traça estratégias a serem empregadas ao se analisar decisões judiciais e obter resultados comparáveis e apreciáveis²²⁸. Em suma, o método viabiliza:

- 1) Organizar informações relativas a decisões proferidas em um determinado contexto;
- 2) Verificar a coerência decisória no contexto determinado previamente; e
- 3) Produzir uma explicação do sentido das decisões a partir de interpretação sobre o processo decisório, sobre a forma das decisões e sobre os argumentos produzidos²²⁹.

O MAD é desenvolvido em três fases: (a) pesquisa exploratória, (b) recorte objetivo e (c) recorte institucional. Em sede preliminar, é realizada a pesquisa exploratória com o intuito de que pesquisador se adapte com o rol de discussões acerca de determinado ponto, escolhendo-se uma bibliografia básica para especificar os componentes centrais do conteúdo a ser pesquisado. Quanto ao recorte objetivo, efetua-se um recorte da questão-problema jurídica pertinente, para que se escolha as concepções principais do tema em discussão, ficando a critério do pesquisador investigar a objeção entre teorias, institutos ou conceitos jurídicos. Por fim, realiza-se o recorte institucional, que se refere à escolha da instituição a ser pesquisada²³⁰.

No presente estudo, pode-se observar a realização da primeira etapa do MAD, a pesquisa exploratória, foi realizada no decorrer dos dois primeiros capítulos, com a abordagem da contextualização histórica, conceitos e principais institutos indispensáveis ao entendimento do fenômeno da *uberização* das relações de trabalho. Neste terceiro capítulo, portanto, serão analisados como recorte objetivo os acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho que versem sobre processos trabalhistas cuja discussão se deu acerca do reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício entre a UBER e seus *motoristas parceiros*. O objetivo é de analisar quais os fundamentos jurídicos utilizados pelos julgadores e em quais princípios ou artigos de lei basearam seu entendimento.

No que tange ao recorte quanto à instituição, escolheu-se o TST por ser a instância mais elevada de julgamento dos processos trabalhistas no Brasil, também responsável por editar Súmulas e Orientações Jurisprudenciais que servem de guia para

²²⁸ FILHO; LIMA, 2010

²²⁹ FILHO; LIMA, 2010, p. 7.

²³⁰ FILHO; LIMA, 2010

as decisões, sentenças e acórdãos de todos os demais órgãos judiciais trabalhistas do país.

Quanto ao recorte temporal, o levantamento parte de 2014, ano da chegada da UBER no Brasil, até 2021. A coleta dos dados foi realizada em consulta ao sítio eletrônico do TST²³¹. O intuito desta busca fora de encontrar os acórdãos que tratassem de decisões sobre o reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício entre a UBER e os *motoristas parceiros*.

No sítio do TST, na aba *PESQUISA LIVRE*, no indicador *CONTENDO AS PALAVRAS*, fora inserida a palavra *UBER*. Na aba *FILTROS*, inseriu-se o recorte temporal, no indicador *JULGAMENTO-INÍCIO*, a data de 01/01/2014 e, no *JULGAMENTO-FIM*, a data de 31/08/2021. Na aba *DOCUMENTOS*, foram selecionadas as opções: *TST e ACÓRDÃOS*.

Desta pesquisa, retornaram 49 Acórdãos. Todavia, percebeu-se que, dentre eles, houve a presença de muitos que não tratavam do objeto deste estudo, sendo, portanto, descartados dos resultados. Foram selecionados apenas acórdãos que efetivamente tratassem sobre o reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício entre a UBER e o *motorista parceiro*. Assim, restaram 05 acórdãos a serem analisados.

Para uma melhor elucidação desta pesquisa, os acórdãos foram numerados (por ordem cronológica, sendo o acórdão designado como *01* o mais antigo e o *05* o mais recente. A Tabela 1 sistematiza os dados levantados: designação, número do processo, órgão judicante, ministro relator e data de publicação.

TABELA 1: ACÓRDÃOS DO TST SOBRE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E A EMPRESA UBER

N.	PROCESSO	Órgão	Relator	Publicação
01	AIRR - 11199-47.2017.5.03.0185	8ª Turma	Dora Maria da Costa	31/01/2019
02	RR - 1000123-89.2017.5.02.0038	5ª Turma	Breno Medeiros	07/02/2020
03	AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma	Alexandre Luiz Ramos	11/09/2020

²³¹ <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

04	RR - 10555- 54.2019.5.03.0179	4ª Turma	Ives Gandra Martins Filho	05/03/2021
05	Ag-AIRR- 1001160- 73.2018.5.02.0473	5ª Turma	Breno Medeiros	20/08/2021

FONTE: elaboração própria (2021).

Na próxima sessão, estes acórdãos serão detalhadamente avaliados. Será apresentado um resumo dos casos, a cronologia das posições adotadas em distintos graus jurisdição e, de maneira especial, a fundamentação empregada pelo TST. Neste próximo ponto será trazido, ainda, o ponto de vista desta pesquisadora acerca do posicionamento do TST quanto ao reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício, através de uma análise crítica e fundamentada das decisões.

3.2 Análise qualitativa da jurisprudência

O **Acórdão 01** trata do pedido de um motorista do aplicativo que buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa UBER. No primeiro grau de jurisdição, o juízo entendeu que o reclamante se recusou a responder completamente aos questionamentos formulados, aplicando-lhe a confissão ficta²³². Esta penalidade, sopesada com as demais provas documentais colhidas nos autos, resultou na improcedência da ação, sob o fundamento de não reconhecer a *relação de emprego* entre as partes. O segundo grau de jurisdição manteve a sentença de primeiro grau, por entender a inexistência de subordinação, que é requisito fático-jurídico necessário para a configuração da relação de emprego²³³.

A parte reclamante, irresignada com as decisões de primeiro e segundo grau que não lhe reconheceram o vínculo empregatício com a UBER, apresenta recurso de revista

²³² O fenômeno da confissão ficta vem descrito no artigo 385, §1º do Código de Processo Civil e assevera: “Cabe à parte requerer o depoimento pessoal da outra parte, a fim de que esta seja interrogada na audiência de instrução e julgamento, sem prejuízo do poder do juiz de ordená-lo de ofício. § 1º Se a parte, pessoalmente intimada para prestar depoimento pessoal e advertida da pena de confissão, não comparecer ou, comparecendo, se recusar a depor, o juiz aplicar-lhe-á a pena. (Código de Processo Civil, 2015)”.

²³³ Conforme já minudenciado no capítulo 2 deste trabalho, o art. 3º da CLT traz os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício, sendo eles: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

ao Tribunal Superior do Trabalho, com posterior agravo de instrumento, buscando a reforma da decisão e o reconhecimento da relação de emprego. Alega a existência clara de subordinação, sob o argumento de que o empregado estava submetido aos comandos sobre a forma de desenvolver seu labor e também a controles contínuos. Além de estar sujeita à aplicação de punições e sanções caso praticasse condutas consideradas inadequadas pela empresa.

O reclamante alega a infringência aos arts. 1º, III e IV, e 7º da Constituição Federal e dos artigos 2º, 3º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Mesmo mediante tais argumentos, a 8ª Turma do TST entendeu pela ausência de prova robusta do requisito da subordinação jurídica, bem como de violação aos artigos acima referidos, negando provimento aos recursos.

O **Acórdão 02** também versava sobre o reconhecimento do vínculo com a empresa UBER. No primeiro grau de jurisdição, o juízo entendeu por acolher a tese apresentada pela empresa, de que não haveria vínculo de emprego, em razão da ausência dos elementos pessoalidade e subordinação. Todavia, diferentemente dos demais acórdãos já analisados, neste processo, o segundo grau de jurisdição entendeu por reformar a sentença, reconhecendo o vínculo de emprego. O Tribunal regional apontou a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes, reconhecendo a atividade fim da UBER como sendo o transporte, a pessoalidade da prestação dos serviços e também a subordinação, pela inteligência do § único do art. 6º da CLT²³⁴.

A UBER, irredutível com a decisão de segundo grau que reconheceu o vínculo empregatício do reclamante, apresenta recurso de revista ao TST, com posterior agravo de instrumento, buscando a reforma da decisão e o não reconhecimento da *relação de emprego*. Alega que a empresa presta serviços de intermediação digital, bem como que restou demonstrada, em prova oral, a autonomia na prestação de serviços, sem qualquer existência de subordinação.

A recorrente alega a infringência aos arts. 5º, LIV e LV, e 170, *caput* e IV da Constituição Federal, dos artigos 389, 447§ 2º e 489, II do Código de Processo Civil e do art. 3º da CLT. Mediante tais argumentos, a 5ª Turma do TST entendeu por dar

²³⁴Art. 6º. CLT: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

provimento ao agravo e reformar a decisão de 2º grau, afastando o reconhecimento do vínculo de emprego. Fundamenta que restou comprovada a autonomia e flexibilidade das atividades prestadas pelo motorista, bem como do percentual repassado ao mesmo (75% a 80%) ser condizente com a relação de parceria e não do liame empregatício.

O **Acórdão 03** trata de reclamatória trabalhista onde o reclamante, motorista do aplicativo, buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa UBER. O juízo de primeiro grau, ao sentenciar o feito, entendeu pelo não reconhecimento do *vínculo de emprego* entre as partes, por ausência dos elementos fático-jurídicos essenciais à caracterização da relação de emprego.

Quando da decisão do recurso ordinário interposto pelo reclamante, o Tribunal Regional entendeu pela manutenção da sentença do primeiro grau, sob seus próprios fundamentos, reconhecendo sua condição de trabalhador autônomo. O obreiro, inconformado com as decisões proferidas nos primeiro e segundo graus de jurisdição, interpõe recurso de revista ao TST, com posterior agravo de instrumento, buscando a modificação da decisão, para que se passe a reconhecer o vínculo empregatício. Traz em suas alegações a violação dos art. 2º, 3º e 6º, §ú, da CLT e dos arts, 1º, III e IV, 5º, LV e 7º da CF, argumentando ser inquestionável a existência da *relação de emprego*.

Ainda assim, a 4ª Turma do TST decidiu por negar provimento aos recursos interpostos. Argumentou que decretar a ausência de vínculo de emprego aos motoristas de aplicativo não acarreta violação ao disposto no art. 1º, III e IV da Constituição Federal.

O **Acórdão 04** é também uma reclamatória trabalhista onde o reclamante, motorista do aplicativo, buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa UBER. O juízo de primeiro grau, ao sentenciar o feito, entendeu pelo reconhecimento do *vínculo de emprego* entre as partes. Quando da decisão do recurso ordinário interposto pela empresa, o Tribunal Regional entendeu pela reforma da sentença do primeiro grau, afastando o vínculo empregatício, alegando a existência de autonomia na prestação de serviços e a inaplicabilidade do art. 6º da CLT.

O empregado, inconformado com a decisão proferida pelo Tribunal Regional, interpôs recurso de revista ao TST, com posterior agravo de instrumento, buscando a modificação da decisão, para que se passe volte a reconhecer a *relação de emprego*. Traz em suas alegações o argumento de que havia subordinação, haja vista que não poderia auto gerenciar sua prestação de serviços, aponta também a violação dos artigos 2º, 3º e 818 da CLT e 373, I do CPC. Ainda assim, a 4ª Turma do TST negou

provimento aos recursos interpostos, sob a alegação de constatar a autonomia do motorista na execução dos serviços.

O **Acórdão 05** tem o mesmo objeto dos demais. No primeiro grau de jurisdição, o juízo entendeu, através do depoimento do reclamante, percebeu-se a existência de uma parceria comercial entre as partes, sem o requisito da subordinação. Portanto, resultou na improcedência da ação, não reconhecendo a *relação de emprego* entre a empresa e o motorista parceiro. O segundo grau de jurisdição manteve a sentença de primeiro grau, por entender a inexistência de subordinação, e ainda fundamentou que o percentual recebido pelo obreiro (75%) é impraticável em uma verdadeira relação de emprego.

A parte reclamante, irresignada com as decisões de primeiro e segundo grau que não lhe reconheceram o vínculo empregatício com a UBER, apresenta recurso de revista ao TST agravo de instrumento, buscando a reforma da decisão e o reconhecimento da *relação de emprego*. Alega que a empresa era sua empregadora, pois estavam presentes todos os elementos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT e também a infringência aos arts. 6º e 7º da CF e dos artigos 2º, 3º, 6º e 818 da CLT, bem como divergência jurisprudencial.

Mesmo mediante tais argumentos, a 5ª Turma do TST entendeu pela inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do reclamante. Referiu, ainda, que o motorista recebia uma reserva equivalente a 75% a 80% dos valores pagos pelos usuários, evidenciando este percentual uma vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

Como se depreende da descrição dos acórdãos, **todos são unânimes ao decidir por não reconhecer o vínculo empregatício existente entre o motorista parceiro e a empresa UBER**. As decisões têm fundamentos semelhantes e, basicamente, entendem pela inexistência da figura da subordinação na relação havida entre o trabalhador e a empresa. Nove argumentos podem ser destacados.

O **primeiro argumento** trata da presença de *autonomia e flexibilidade* por parte do motorista ao realizar suas atividades. No Acórdão 2, isto pode ser observado no seguinte excerto:

a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. (...), é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de

intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. (...) a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados²³⁵.

Neste julgado, a 5ª Turma Recursal aborda a *Revolução Tecnológica* e as grandes modificações por ela acarretadas nas relações de trabalho e emprego. Manifesta ainda o alcance mundial da empresa UBER e se refere a ela como uma alternativa de trabalho crescente e fonte de renda formal em situações de desemprego. O ministro relator pontua: “as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos”²³⁶.

Todavia, ainda que haja tal ressalva, o ministro considera que a intenção de proteger o trabalhador não deve estender-se ao ponto de acabar por inviabilizar as oportunidades emergentes de emprego. Alega que “o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes”²³⁷.

Complementado este raciocínio e fundamento decisório, o ministro relator do Acórdão 2 refere-se ao *percentual auferido pelo motorista (segundo argumento)*, quando da prestação de seus serviços, sendo o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. Alega que tal monta é inclusive superior ao admitido pela Corte para caracterizar a relação de parceria entre as partes, e complementa: “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”²³⁸.

²³⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fls. 21-23.

²³⁶ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fls. 21-23.

²³⁷ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fls. 21-23.

²³⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fls. 21-23.

É proveitoso trazer a este estudo os argumentos colacionados no Acórdão 3, no que tange às novas formas de trabalho que não se enquadram no padrão da relação clássica de trabalho definida pela CLT (**terceiro argumento**). Este aponta a necessidade da regulação das novas relações de emprego e trabalho por legislação própria que, enquanto não editadas, não se deve aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O julgador entende que a relação estabelecida entre o motorista e a empresa UBER deve enquadrar-se em legislação de maior afinidade, e complementa:

O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT²³⁹.

A 4ª Turma do TST entendeu que o motorista laborou **pela** plataforma tecnológica da UBER e não **para** ela, não atendendo aos requisitos expostos nos artigos 2º e 3º da CLT. Fundamentou que usuário (motorista) poderia dispor livremente “quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista”²⁴⁰. Entendendo, portanto, pela total ausência de subordinação entre as partes.

Por fim, traz-se os fundamentos e apontamentos elencados no Acórdão 4, que parece ser a decisão que possui a maior e mais completa argumentação, passando pela análise da habitualidade e da subordinação, elementos fático-jurídicos caracterizadores da *relação de emprego*. Ao apontar sobre a *habitualidade* ou *não eventualidade* (**quarto argumento**), entendeu que tal caracterização ficaria “mitigada nesses casos, uma vez que inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar”.

²³⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020, fl. 11.

²⁴⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020, fl. 11.

Ao discorrer sobre a subordinação, a 4º Turma, prolatora deste Acórdão afirma ser de suma importância de verificar a sua ocorrência, pois a presença deste requisito seria capaz de delimitar a existência de *relação de emprego* ou *trabalho autônomo* (**quinto argumento**). Analisando o caso concreto, entende que não há subordinação jurídica na relação entre o motorista e a empresa, sob os seguintes fundamentos:

Aqui, tem-se que o **requisito da subordinação jurídica**, caracterizada pelo **controle** por parte do **empregador da atividade desenvolvida** pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o **processo de produção do trabalho** – havendo **dependência** do empregador, de quem o obreiro recebe as **ordens** –, **não está presente na relação** formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. Ora, é latente a **ampla autonomia do motorista** em escolher os **dias, horários e forma de labor**, podendo **desligar** o aplicativo a **qualquer momento** e pelo **tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas** determinadas pela Uber ou **sanções** decorrentes de suas escolhas. Nesse aspecto, é **impertinente a comparação** com o labor desenvolvido pelo **trabalhador externo** (art. 62, I, da CLT), uma vez que, diferentemente desse empregado, o **motorista de aplicativo não fica subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa**²⁴¹.

O Relator assevera que a exigência de o motorista se submeter às regras estipuladas pela UBER trata-se apenas de uma observância de cláusulas contratuais, exemplificando o código de conduta, a avaliação do motorista pelos clientes, os valores a serem cobrados e instruções de comportamento. Avalia que o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não deve confundir-se com a existência de poder direito da empresa, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica. Estas regras existem apenas para que sejam preservadas a confiabilidade e a manutenção da plataforma no mercado concorrencial, e sua adesão é inerente às negociações jurídicas com “respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre”²⁴².

É de suma importância trazer à baila os fundamentos que fazem referência aos valores das viagens, que são pré-estabelecidas pela UBER, não cabendo ao motorista qualquer ingerência sobre elas. Nos argumentos da decisão, está colacionado o entendimento de que esta conduta possui previsão contratual e não tem o condão de

²⁴¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, fls. 8-9

²⁴² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, fls. 8-9

descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços. Ponderam ainda que “percentuais fixados pela Uber entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, não sendo condizente com o liame empregatício”²⁴³.

No que tange à alegação de que *os motoristas assumem os riscos do negócio* (**sexto argumento**), o acórdão traz a seguinte fundamentação:

é impertinente a alegação de que o motorista **não assume os riscos do negócio**, pois além de arcar com os **custos** da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a **responsabilidade** por eventuais **sinistros, multas, atos ilícitos** ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos²⁴⁴.

Além disto, quanto à aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT, que discorre acerca do controle de jornada por meios telemáticos, entende que o mesmo não incide ao caso, pois inexistem as figuras do comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas (**sétimo argumento**). No que tange à existência de subordinação estrutural (**oitavo argumento**), o Ministro relator manifesta que a insurgência do empregado não deve prosperar. Fundamenta:

Primeiro porque **esse conceito**, que visa enquadrar 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, não encontra amparo na legislação trabalhista** (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a **modernização das formas de trabalho**, emergentes da **dinâmica do mercado concorrencial atual** e, principalmente, de **desenvolvimentos tecnológicos**, nas situações em que **não** se constata nenhuma **fraude**. Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de **subordinação estrutural, não seria a hipótese dos autos**, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, têm como **finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo**²⁴⁵.

²⁴³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, fls. 8-9

²⁴⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, fl. 10.

²⁴⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021, fl. 10-11.

Por fim, a 4ª Turma entende que a inclusão da categoria motorista de aplicativo independente, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional, corrobora o entendimento de autonomia dos serviços prestados pelos motoristas da UBER (**nono argumento**).

É preciso ponderar, a despeito do entendimento dos ministros relatores, que o não reconhecimento das relações de emprego entre os motoristas e a empresa UBER beira à inconstitucionalidade e infringe os dispostos nos artigos 2º, 3º e 6º da CLT. De encontro aos fundamentos apresentados nas decisões acima colacionadas, em específico aos **nove argumentos elencados**, e com base em todos o arcabouço teórico já trazido neste estudo, considera-se que estão presentes todos os requisitos fático-jurídicos necessários ao reconhecimento da relação de emprego.

Diante das novas tecnologias e do modelo de economia compartilhada cuja aplicação vem sendo a cada mais presente, o reconhecimento do vínculo de emprego se depara com a necessidade de uma ressignificação dos tradicionais elementos da legislação trabalhista. É necessário um olhar acerca das novas condições de labor dos trabalhadores *disfarçados* de autônomos e nanoempreendedores, que, ao buscar uma fonte de renda, acabam por estar expostos a situações de vulnerabilidade. E, quando se refere à vulnerabilidade, significa precarização das condições de trabalho, despidas de proteções e garantias constitucionais e infraconstitucionais.

É imperioso que a legislação pátria e, conseqüentemente, o poder judiciário, sejam capazes de garantir a proteção da dignidade dos trabalhadores – aqui, em específico, os motoristas cadastrados na plataforma da UBER. Há de se combater práticas no ambiente de trabalho que sejam fraudulentas e abusivas, encobertas sob o véu dos supostos *contratos de trabalho atípicos*. Os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego precisam ser analisados por novos prismas, diante das situações contingentes presentes nas relações laborais.

Buscando uma exposição analítica, será necessário contrapor os nove argumentos acima referidos²⁴⁶. A crítica relacionará entre os elementos necessários à configuração da relação de emprego com os fundamentos trazidos pelos Ministros em suas decisões.

²⁴⁶ Por questão de estruturação lógica do raciocínio, os nove argumentos serão analisados na seguinte ordem: (a) terceiro argumento; (b) sexto argumento; (c) primeiro, segundo, quarto, quinto, sétimo e oitavo argumentos; (d) nono argumento.

A Justiça Trabalhista brasileira vem embasada e norteadada por diversos princípios a ser observados e respeitados no íterim das relações de emprego e, também, no decorrer dos processos judiciais que tramitem sob a égide desta justiça especializada. Esta visão principiológica é necessária para a garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda que sejam inúmeros os referidos princípios, cabe aqui destacar o *Princípio da Proteção ao Trabalhador*. Este que parece ter sido deixado de lado pelos julgadores do Acórdão 03, ao argumentarem que as formas de trabalho que não se enquadram no padrão da relação clássica definida pela CLT devem aguardar regulamentação própria. Enquanto esta não for editada, não se deve aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego (**terceiro argumento**).

O *Princípio da Proteção ao Trabalhador* pode ser considerado o *guardião* de todos os princípios fundamentais do direito do trabalho. É um dos pilares que sustentou a criação da Justiça Trabalhista, que busca proteger a parte hipossuficiente na relação de trabalho – o trabalhador. Nas palavras de Rodriguez²⁴⁷, “historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração”. Ao encontro do pensamento deste professor uruguaio, a lição de Delgado informa que

este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente²⁴⁸.

Este princípio protetivo é um inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o ramo jurídico trabalhista. A *proteção do trabalhador* pode manifestar-se em diversas dimensões, tais como o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais

²⁴⁷ RODRIGUEZ, 2000, p. 30.

²⁴⁸ DELGADO, 2019, p. 233.

benéfica²⁴⁹. Em todas suas dimensões, este princípio busca dispor que operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro, seja no instante da elaboração das normas legislativas, no confronto entre regras concorrentes ou, ainda, *no contexto de interpretação das regras jurídicas*.

Qualquer uma destas dimensões também não fora observada quando da decisão exarada no Acórdão 02 que, por óbvio, viola os direitos dos trabalhadores. Assim, ainda que as novas formas de trabalho atuais não estejam abarcadas por uma legislação própria e necessitem de hermenêutica jurídica para que sejam abarcadas pela proteção da Justiça Trabalhista, **há de se proteger o trabalhador prioritariamente**.

Ao referir que a intenção de proteger o trabalhador não deve estender-se ao ponto inviabilizar as oportunidades emergentes de emprego, os ministros do TST subvertem a lógica que deveria nortear a Corte, elegendo uma suposta proteção da economia e dos empresários em detrimento do trabalhador. Mesmo que a legislação ainda não tenha acompanhado o desenvolvimento das tecnologias e das relações laborativas, é dever constitucional da Justiça do Trabalho e de seus representantes zelar pela proteção dos direitos do trabalhador.

Ao trazer o argumento de que *os motoristas não assumem os riscos do negócio* (**sexto argumento**), os Ministros interpretam de forma equivocada alguns princípios e institutos do Direito Trabalhista. Primeiramente, cabe esclarecer que a postura de “assumir os riscos do negócio”, na relação aqui analisada, vai muito além do que arcar com os custos do veículo e sua manutenção. Assumir os riscos implica ter o benefício completo dos resultados, o que visivelmente não acontece com os motoristas do aplicativo. Estes trabalhadores arcam completamente com os custos de seus automóveis, mas sem receber a totalidade dos benefícios financeiros que são resultantes de seu labor.

Outro ponto muito relevante de se mencionar aqui é quanto ao desequilíbrio na suposta transferência destes riscos. Não há a figura de um equilíbrio econômico-financeiro, haja vista que a transferência de risco gera muito mais prejuízos do que lucros ao motorista. Na hipótese de haver muitas *corridas* no mês, o motorista recebe mais, automaticamente pagando mais à UBER. Todavia, num cenário de poucas *corridas*, de pouco movimento, a UBER apenas deixa de ganhar, enquanto o motorista, além de não lucrar, segue com uma grande monta de prejuízos e despesas a arcar.

²⁴⁹ RODRIGUEZ, 2000.

Nesta situação, a transferência deste risco, destas despesas, favorece apenas a UBER, descaracterizando a suposta parceria que é alegada pela empresa. O que se configura aqui é uma subordinação nítida, pois toda a relação de parceria presume equilíbrio econômico-financeiro dos lucros, custos e despesas devidamente calculados e divididos, o que visivelmente não é o caso da relação existente entre a UBER e os motoristas.

Conforme elucidado pelo *caput* artigo 2º da CLT, arcar com os riscos do empreendimento significa receber os lucros e/ou suportar os prejuízos advindos da atividade econômica. Vale trazer aqui o entendimento do Magistrado Marcio Toledo Goncalves que, ao sentenciar o processo trabalhista nº. 0011359-34.2016.5.03.0112, que tramitou na 33ª Vara do Trabalho da cidade de Belo Horizonte/MG, fundamentou neste sentido:

cumprir, nesse ponto, que o Princípio da alteridade, que permeia o Direito do Trabalho, veda a transferência do ônus da atividade econômica ao empregado, o que foi realizado pela ré ao repassar ao empregado os custos com balas e água oferecidas aos usuários do aplicativo. De igual modo, se o automóvel era utilizado para atender à finalidade específica da reclamada, esta deveria arcar com as despesas com gasolina, ônus do empreendimento, a teor do disposto no art. 2º da CLT²⁵⁰.

A 11ª Turma do TRT da 3ª Região²⁵¹ coaduna com este entendimento, afirmando que, para haver caracterização da assunção dos riscos pelos motoristas, seria necessário que os mesmos também tivessem o benefício completo dos resultados, o que não ocorre. E complementa afirmando que o fato de os mesmos arcarem com seus custos não descaracteriza, de modo algum, o vínculo de emprego.

Outrossim, em divergência ao afirmado no **segundo argumento**, arcar com os custos do negócio não deve servir para descaracterizar o vínculo de emprego e sim para demonstrar uma infringência, por parte da UBER, do *Princípio da Alteridade*²⁵², ao repassar custos de sua atividade fim – através da qual tem lucros e benefícios – ao seu empregado. Este princípio rege os contratos de trabalho e estabelece que os riscos do trabalho pactuado e dos empreendimentos são inerentes à figura do empregado. Assim, é o empregador que deve responsabilizar-se pelos riscos de seu negócio, do contrato de

²⁵⁰ MINAS GERAIS, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz Marcio Toledo Goncalves. Belo Horizonte/MG. DJ 13 fev. 2017.

²⁵¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. ROPS: 0010258-59.2020.5.03.2020, 11ª Turma, Desembargador Relator Antônio Gomes de Vasconcelos. DEJT 05/02/2021.

²⁵² O *Princípio da Alteridade* é aquele “mediante o qual o trabalho se dá por conta alheia e os riscos do empreendimento ficam por conta do detentor do capital” (MIZIARA, 2018, p. 4).

trabalho e do respectivo trabalho, advindo, em correspondência disto, o elemento da subordinação jurídica do empregado²⁵³.

Cabe reconhecer que a atividade-fim da empresa é o transporte, ainda que a UBER insista em apresentar-se como empresa de tecnologia, cujo fim seria apenas efetuar a conexão entre motoristas e consumidores (ou passageiros), este enquadramento é inviável. Se o seu objetivo empresarial fosse realmente o de fornecer a tecnologia de conectar prestadores de serviço a usuários, não haveria, por sua parte, o controle da efetivação do transporte realizado pelo motorista, ou, ainda, a UBER não fixaria o preço de cada transporte realizado e o percentual a si destinado. Além disto, a empresa, se fosse mera ferramenta eletrônica, também não submeteria os motoristas às avaliações dos usuários e condicionaria a permanência de seu cadastro no aplicativo a estes *feedbacks* positivos.

Se, hipoteticamente, a atividade fim da empresa fosse o fornecimento da tecnologia, a UBER apenas disponibilizada a plataforma tecnológica aos interessados, sem interferir no resultado do transporte oferecido. Não estabeleceria preço e porcentagem sobre o serviço oferecido pelo motorista e não intermediaria este pagamento. Como se extrai do teor do Acórdão 02, os consumidores do produto da UBER não são os motoristas, mas sim os passageiros e “o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte”²⁵⁴.

Invoca-se aqui, o *Princípio da Primazia da Realidade* sobre a forma²⁵⁵, que busca remeter a análise processual às condições reais de trabalho vividas pelo empregado, estruturando um novo prisma sob as relações laborais advindas das inovações tecnológicas. Nas palavras de Delgado²⁵⁶, a análise deve se voltar para o que ocorre na rotina do trabalhador, sem importar apenas o que está avançando contratualmente, reconhecendo-se, portanto, a verdade real dos fatos.

²⁵³ BORCSIK, 2010, p.7

²⁵⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fl. 5.

²⁵⁵ “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 245).

²⁵⁶ DELGADO, 2019, p. 244.

Em recente julgamento de Recurso Ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a desembargadora Carina Rodrigues Bicalho reconheceu a existência de habitualidade na relação havia entre o motorista reclamante e a UBER:

A teoria mais tradicional acolhida pela doutrina e jurisprudência brasileiras é a que considera não eventual o trabalho que se insere nos "fins do empreendimento" econômico da empresa. (...) Quais os serviços sob demanda intermediados pela UBER? No item 1.16 do TERMO E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL descreve que os "serviços da Uber" são "intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que prestadores(as) de transporte busquem, recebam e atendam solicitações de Serviços de Transporte feitas por Usuários(as) que procurarem tais Serviços de Transporte" e no item 1.13 esclarece que "serviços de transporte" significa "a prestação de serviços de Transporte de passageiros a usuários(as) por meio de serviços da Uber no Território pelo Cliente e seus motoristas usando os veículos". (...) Em que pese os cuidados na escolha das palavras e os esforços semânticos da UBER, que podem levar a incertezas aos intérpretes mais apressados, a plataforma é o instrumento para intermediar a atividade de motorista essencial aos serviços de transporte entregue ao "usuário passageiro" e, enquanto a UBER não dominar a tecnologia dos carros autônomos e sem motoristas como promete para futuro breve, o que oferta ao mercado é trabalho sob demanda via aplicativo, que se adequa perfeitamente ao conceito doutrinário de "work on-demand via apps". (...) A comunidade jurídica internacional reiteradamente reconhece a Uber como empresa de transporte de passageiros assim como nega a condição de trabalhador autônomo, ora enquadrando-os como empregados, ora em categoria intermediária entre autônomo e empregado. (...) Sendo a finalidade do empreendimento econômico o transporte veicular do usuário passageiro do ponto A ao ponto B, a atividade da Erica, como motorista, é imprescindível para tais fins, o elemento fático jurídico da não eventualidade é característico da relação jurídica entre as partes²⁵⁷.

A atividade fim da empresa, portanto, é o transporte de passageiros pelos motoristas cadastrados. Assim, é necessário reconhecer que esta jamais poderia repassar os seus custos aos motoristas.

Neste momento, em complemento aos fundamentos e críticas acima trazidos, passar-se-á à análise dos **argumentos primeiro, segundo, quarto, quinto, sétimo e oitavo**, que, em síntese, apontam, respectivamente: a presença de autonomia e flexibilidade por parte do motorista ao realizar suas atividades; o percentual auferido pelo motorista caracterizar a relação de parceria entre as partes; inexistência de habitualidade e frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo; inexistência de subordinação jurídica na relação, caracterizando *trabalho autônomo*; não incidência do art. 6º da CLT pela inexistência de comando direto,

²⁵⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. ROT - 0101291-19.2018.5.01.0015, 7ª Turma, Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho, DEJT 13/07/2021, fls. 19-23.

controle e supervisão das atividades desempenhadas e, por fim, a inexistência de subordinação estrutural.

Todos eles esbarram no reconhecimento da presença do requisito da *subordinação*. Este que parece ser o que mais gera controvérsias e discussões no entendimento dos juristas. É o elemento central para que se defina pela configuração do vínculo empregatício existente entre os motoristas e a UBER. Sobre o reconhecimento da subordinação, Delgado aponta:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia – permite superar as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação tradicional ou clássica), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)²⁵⁸.

A relação havida entre os motoristas e a empresa corresponde à *subordinação*, uma vez que os trabalhadores são submetidos às ordens e à gerência da UBER, e sujeitos à aplicação de sanções disciplinares caso apresentarem um comportamento considerado inadequado. Conforme já estudado nesta pesquisa, os motoristas são orientados quanto à forma de se comportar, vestir e atender aos usuários, sendo punidos caso desrespeitem as orientações. É evidente que a empresa exerce seu poder de gestão, ao estipular inúmeras regras, com o intuito de um padrão de atendimento de excelência.

Como se depreende da leitura do Acórdão 02, ao se examinar a relação existente entre a UBER e os motoristas, que envolve novos modelos de organização do trabalho, deve-se observar as novas concepções do trabalho subordinado. É necessário considerar o avanço da tecnologia. Neste intuito, ao referir-se à decisão prolatada no segundo grau de jurisdição, o acórdão assevera que:

a alteração introduzida pela Lei 12.551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único "Os meios

²⁵⁸ DELGADO, 2012, p. 115-116.

*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*²⁵⁹.

Na atualidade, em tempos de *Indústria 4.0* e *Economia Compartilhada*, o elemento da subordinação se assenta através da estruturação de um algoritmo, inserido em plataformas digitais, que equivale a um meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, nos termos do art. 6º, CLT. Algoritmo este que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no que tange à UBER, impondo a rota a ser seguida na *corrida*, o preço e porcentagem retidos do serviço, submetendo o motorista à avaliação dos usuários e todas as estipulações da empresa, já evidenciadas aqui²⁶⁰.

A corroborar com este ponto, veja-se o entendimento de Muradas e Corassa²⁶¹, “no que diz respeito especificamente ao trabalho sob demanda via aplicativos (work on-demand via apps), o poder empregatício tende a um maior grau de concentração por controle de trabalhadores em massa e por gestão algorítmica de dados coletados pelos aplicativos”.

Pode-se considerar também, que a *subordinação* exercida pela UBER é uma *subordinação estrutural*, que se concretiza mediante o sistema da própria plataforma, através de meios telemáticos, regulamentando o labor prestado. No entendimento de Delgado, *estrutural* é a *subordinação* que se dá através da inserção do trabalhador na dinâmica de seu tomador de serviços, independentemente se este lhe dá ordens diretas. O motorista, ao cadastrar-se na plataforma, acolhe estruturalmente a dinâmica de funcionamento e organização da empresa, ficando a ela subordinado. Cabe apontar o entendimento de desembargadores ao julgarem Recurso Ordinário de caso análogo:

Com relação à subordinação, também entendo que se faz presente. (...) No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens. (...) Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma

²⁵⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fls. 17-18.

²⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ROT - 1000963-33.2019.5.02.0005, 14ª Turma, Relator Francisco Ferreira Jorge Neto, DEJT 05/03/2020, fl. 18.

²⁶¹ MURADAS; CORASSA, 2017, p. 157-165.

ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER. (...) Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o modus faciendi da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica. No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema. Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes²⁶².

Outro ponto importante de se mencionar é que o motorista, em momento algum, pode ser visto como empreendedor e/ou trabalhador autônomo. Quem empreende em qualquer atividade assume os riscos da atividade econômica que exerce, o que não é o caso dos trabalhadores da UBER, conforme já referido anteriormente. Estes não se assemelham aos empreendedores ou autônomos, pois não assumem os riscos de suas atividades econômicas, sendo configurados como empregados.

Para Cunha²⁶³, autônomo é aquele que trabalha por conta própria, que assume os riscos de seu negócio e não se coloca sob a dependência de outrem. O prestador autônomo de serviços, ainda que obedeça às especificações do tomador de serviços, quanto ao labor, tal determinação advém do próprio contrato pactuado e tem natureza civil. A autora complementa que o autônomo não estará “sujeito a ordens, nem estará sob a fiscalização daquele a quem o seu serviço aproveita. Também não receberá salário, mas honorários pelos serviços que prestar.” Ao encontro deste pensamento:

A diferença entre trabalhador autônomo e subordinado baseia-se num suporte, o modo como o trabalho é prestado. O modo como o trabalho é prestado permite distinguir melhor entre trabalho subordinado e trabalho autônomo desde que seja percebido que há trabalhos nos quais o trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinado-se segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho que prestarão, fazendo-o não coativamente como na escravidão, mas volitivamente como exercício de uma liberdade, transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, portanto, subordinando-se. Aqueles que detêm o poder de direção da própria atividade são autônomos e aqueles que alienam o poder de direção sobre o próprio trabalho para terceiros em troca de remuneração são subordinados. Como se manifesta o poder de direção e quais as suas dimensões? O poder de direção desenvolve-se em tríplice dimensão.

²⁶² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. ROT - 0010806-62.2017.5.03.0011, 11ª Turma, Redatora Designada Ana Maria Espi Cavalcante, DEJT 17/06/2019, fl. 7.

²⁶³ CUNHA, 1995. p. 124.

Compreende o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. O subordinado, não detendo o poder de direção, submete-se ao poder de organização de terceiro, e sabemos que quem organiza os meios de produção ou a prestação de serviços no exercício de uma atividade, cujos resultados são próprios, é o empresário. O subordinado abre mão do poder de organização. Pertence ao empresário. Se o trabalhador auto-organizar-se será 'piccoli imprenditori' do art. 2.083 do Código Civil da Itália (1942), não será empregado. Segundo aspecto do poder de direção está no poder de controle, que é resultado de uma organização hierárquica na qual o trabalho de alguém pode ser fiscalizado dirigido por outrem. A lei brasileira considera empregador aquele que dirige a prestação de serviços de outrem. O terceiro ângulo do poder de direção consiste no poder disciplinar, de fundamento para uns contratual, para outros institucional, reconhecido pela doutrina predominante, daí por que no trabalho subordinado sujeita-se o trabalhador às sanções disciplinares que segundo as normas jurídicas são previstas ou toleradas²⁶⁴.

A existência de liberdade do motorista em poder escolher os dias e horários em que irá prestar o seus serviços e a possibilidade de recusar corridas traz a falsa ideia de autonomia dos empregados da UBER. Se autônomos fossem, não seriam obrigados a seguir um código de conduta, poderiam livremente precificar os seus serviços e não sofreriam punições.

Pode-se observar, por todas as informações já trazidas até aqui, que a UBER determina os valores das *corridas* que serão realizadas pelos motoristas e também qual a porcentagem que lhes será descontada em cada serviço prestado. A força de trabalho dos motoristas, bem como o produto de seu trabalho, não permanece em seu domínio, sendo entregues à UBER. Todo o valor auferido pelos empregados através do transporte de passageiros é retido pela empresa, que define qual o valor cada corrida irá custar e tal percentual irá repassar daquele montante será repassado ao motorista.

A remuneração paga pela UBER nada mais é do que um salário variável, baseado em comissão, que se constitui por um percentual do valor resultante da atividade executada. Conforme pode-se extrair do teor do Acórdão 01:

Quanto à onerosidade, não há dúvida de que o reclamante prestava serviços de transporte de pessoas e, em contrapartida, auferia pagamento de natureza econômico-financeira. Para fins de caracterização deste requisito, é irrelevante o fato de o trabalhador receber a quantia direta ou indiretamente pela reclamada. Trabalhando por produção, o motorista é, obviamente, um comissionista puro²⁶⁵.

²⁶⁴ NASCIMENTO, 2006, p. 435-436.

²⁶⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fl. 7.

Corroborando a este entendimento, traz-se o apontamento de Ohofugi²⁶⁶, que ressalta a existência a presença dos aspectos objetivo (retribuição pela prestação do serviço) e subjetivo (expectativa do prestador em recebê-la) da *onerosidade* na dinâmica da atividade da UBER. A pesquisadora complementa que a UBER define, de maneira exclusiva, a política de intermediação do pagamento dos serviços prestados, determinando desde o preço pela corrida até os meios de pagamento. E complementa:

Nesse ponto, vale mencionar o sistema de tarifa dinâmica utilizado pela Uber, modalidade que leva em consideração a demanda atual para os ajustes do preço. A Uber que remunera seus motoristas, semanalmente, conforme as corridas que realizaram no período. Para tanto, retira seu percentual (entre 20 a 25 %) e repassa o restante do valor ao trabalhador. A tarifa é fixada exclusivamente pela Uber, sem qualquer possibilidade do motorista e do passageiro negociarem um valor maior²⁶⁷.

Ainda em contraponto ao **segundo argumento**, no que tange especificamente ao percentual repassado pela UBER ao motorista que, para o TST, configura uma *parceria* e ultrapassa os liames aceitáveis à relação de emprego, é importante referir que o patamar ali fixado é condizente com todos os custos que são arcados pelo motoristas. Como bem delineado em decisão proferida pela 12ª Turma do TRT da 2ª Região:

Cumprasse assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria²⁶⁸.

Portanto, receber o percentual de 75% a 80% dos valores das *corridas* não significa que o motorista recebe este valor líquido, como lucro. E sim que, deste percentual, é preciso descontar todas as despesas com manutenção, aluguel (ou prestações de financiamento), combustível, limpeza, IPVA, internet, dentre outros.

²⁶⁶ OHOFUGI, 2019, p. 36.

²⁶⁷ OHOFUGI, 2019, p.36.

²⁶⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ROT - 1000123-89.2017.5.02.0038, 15ª Turma, Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, DEJT 20/08/2018, fls. 6-7.

Somente a partir da dedução de todos estes valores é que lhe restará o valor referente ao pagamento pelos serviços prestados.

Por fim, é necessário contrapor o **nono argumento**. Este trata da inserção do motorista de aplicativo independente no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual – MEI. A 4ª turma Recursal acaba por incentivar e cancelar a ocorrência da *pejotização*, tão rechaçada pelos juristas que laboram junto à Justiça do Trabalho. Ainda que possua uma inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o motorista segue sendo uma pessoa física, apenas revestida por uma falsa roupagem de empreendedor.

Nada mais é do que outra forma de burlar a regra quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego. É um artifício para não arcar com custos sociais, convertendo o prestador de serviço em pessoa jurídica. Mesmo que o motorista parceiro possua um CNPJ, a sua prestação de serviço segue sendo pessoal, seguem presentes todos os requisitos da *pessoa física/pessoalidade* da prestação do serviço.

No que tange ao requisito da *pessoalidade*, nas palavras de Delgado, “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador”. Ademais, este é o elemento que mais facilmente se demonstra nas relações entre os motoristas e a UBER, haja vista que a mesma exige um cadastro prévio do motorista em sua plataforma. Apenas trabalhadores previamente autorizados e habilitados pela própria empresa podem oferecer seus serviços pelo aplicativo, não podendo assim serem substituídos por outrem.

Cada motorista da UBER possui uma matrícula institucional, que tem caráter personalíssimo, sendo vedado que designe outro trabalhador para conduzir o veículo em seu lugar. Em seus termos e condições a empresa frisa a impossibilidade de que o motorista se faça substituir por outrem:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação. Adotamos tolerância zero com reclamações confirmadas dessa natureza. O motorista parceiro que violar essa política será removido definitivamente da plataforma. Caso haja uma reclamação não seja confirmada, os motoristas parceiros receberão um aviso formal. Reclamações não confirmadas são documentadas por meio de um sistema de reincidências.

Várias reclamações relativas ao compartilhamento de conta poderão resultar no encerramento da conta do motorista parceiro²⁶⁹.

A UBER argumenta, em suas razões defensivas, que um mesmo veículo poderia ser conduzido por mais de um motorista, desde que previamente cadastrado. Disto se conclui que o importante para a mesma é realmente *quem* está conduzindo o automóvel, caracterizando a *personalidade*. Ao encontro desta afirmação, traz-se um recorte do inteiro teor do Acórdão 01: “o requisito da personalidade não se descaracteriza pela possibilidade de mais de um motorista guiar o mesmo veículo. O que importa é que apenas prestadores previamente habilitados e autorizados pela UBER podem oferecer os serviços pelo aplicativo”²⁷⁰.

Assim, pouco importa se o motorista possui um MEI. Ele segue sendo quem dirige o veículo e presta os serviços pessoalmente. Seu labor deve ser prestado à empresa, sem poder fazer-se substituir por ninguém. Portanto, o fato de estar inscrito no CNPJ não faz qualquer diferença na realidade fática da relação de emprego existente entre a UBER e os motoristas.

Desta feita, pode-se observar uma questão jurídica nova no que se refere à interpretação jurídica da legislação trabalhista – em especial aos arts. 2º, 3º e 6º da CLT. Ainda que se perceba a tendência do TST em não reconhecer os vínculos empregatícios entre os motoristas e a UBER, não há, por ora, uma jurisprudência consolidada ou alguma decisão de efeito vinculante prolatada no STF que possa trazer maior segurança jurídica quanto ao tema.

²⁶⁹ UBER, 2019.

²⁷⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021, fl. 7.

CONCLUSÃO

Estão ocorrendo significativas alterações nas dinâmicas capitalistas e na nova forma que o capitalismo assume para manter sua acumulação de capital em tempos de *Indústria 4.0*. As novas estratégias, em especial na adoção da modalidade de *economia compartilhada*, afetam de forma direta a classe trabalhadora e lesam os seus direitos, conquistados a duras penas ao longo dos anos. Postos de trabalho são reduzidos, salários e condições de labor são precarizados e os trabalhadores deixam de dispor de contratos de trabalho formais, acabando por precisar de ocupações informais e não assalariadas para garantir sua subsistência.

As relações trabalhistas uberizadas ganham força neste cenário de *Economia de Compartilhamento* trazido pela nova *Era Tecnológica*, em que grandes empresas se aproveitam do caráter essencial do compartilhamento (a colaboratividade) e mascaram seus negócios com finalidade lucrativa como se compartilhados fossem. O exemplo da empresa UBER enquadra-se neste cenário e cria um modelo de negócio que desafia a normatização e regulamentação das relações de emprego. A instauração da UBER no mercado econômico brasileiro torna visível o caminho que está sendo percorrido em direção à subsunção dos trabalhadores, à *precarização* das relações de emprego e ao abandono da proteção dos direitos trabalhistas, constitucionais e sociais dos cidadãos.

A evolução da tecnologia no mundo afeta diretamente a relação de emprego. Mas isto não pode significar desproteção e precarização aos trabalhadores. Pode-se perceber, por todo o estudado e pesquisado até aqui, que as normas regulamentadoras trabalhistas não são suficientes para regulamentar a atualidade dos contextos laborais. As bruscas transformações sociais influenciam diretamente o Direito do Trabalho, que há de se atualizar e se adaptar no sentido de seguir protegendo o trabalhador.

É importante considerar que os novos modelos de negócio são essenciais para a manutenção da economia e para alavancar as transações financeiras mundiais. Todavia, o custo não deve restringir os direitos dos trabalhadores, nem tampouco a precarização de suas relações laborativas. Manter a roda da economia a girar ao dispêndio do sacrifício e da exposição dos cidadãos a condições precárias de trabalho não é razoável, nem mesmo aceitável. Em nenhuma situação, o capital pode se sobrepor à dignidade da pessoa humana.

Ainda que existam posicionamentos dos Tribunais Regionais ou das Varas do Trabalho das Comarcas que sejam favoráveis aos trabalhadores (motoristas) e

reconheçam o seu vínculo de emprego junto à UBER, estas decisões não são suficientes. O entendimento dos magistrados ou desembargadores se esvai quando as reclamações trabalhistas chegam ao TST, que altera suas decisões e retira dos motoristas o direito que lhes foi reconhecido.

O que se percebe pela pesquisa e análise qualitativa de jurisprudência é que o intento do TST não parece ser o de fazer imperar os princípios fundamentais trabalhistas de proteção ao trabalhador e busca preocupar-se com a saúde da economia e dos empregos emergentes que surgem de uma crise econômica – o que, em resumo, significa atender aos interesses econômicos dos empresários. A intenção maior desta Corte Trabalhista não mais se mostra como sendo a de regulamentar as relações de emprego e preservar os direitos sociais dos cidadãos, retirando os trabalhadores de situações de precarização laboral. Seu intento, ao que se analisa, é o de proteger um sistema capitalista, de exploração de mão de obra e acumulação de capital.

É preciso que exista uma regulamentação legislativa específica que abranja os novos modelos de trabalho e que proteja os trabalhadores que dela dependem. Contudo, enquanto tal regulamentação específica não acontece, os tribunais precisam retomar sua posição original, que é a de proteger o trabalhador e diligenciar no sentido de manter intocados os direitos trabalhistas dos motoristas da UBER (a exemplo desta pesquisa) e dos demais trabalhadores uberizados. Em um cenário ideal, as Cortes deveriam retomar o raciocínio principiológico do Direito de Trabalho. Devem utilizar a hermenêutica jurídica em benefício dos trabalhadores, resguardando-lhes os direitos de modo a fornecer-lhes maior dignidade em seus postos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados [online]**. 2020, v. 34, n. 98, pp. 111-126. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em: 02 ago. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, Valparaíso/Chile, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boi Tempo**, 22 fev, 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 18 jun. 2021

ABRAMOVAY, R. “A Economia Híbrida do Século XXI”. In: COSTA, E.; AGUSTINI, G. (Orgs). De Baixo para Cima. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2014.

ALFAMA, Carlos A. F. **Cherry-Picking e o Juiz de Garantias no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.academia.edu/49157059/Cherry_Picking_e_o_Juiz_de_Garantias_no_Brasil>. Acesso em: 06 set. 2021.

ALONSO, Luis Enrique. **La crisis de laciudadanía laboral**. Barcelona: Anthropos, 2007.

ALTHUSSER, Louis. Advertência aos leitores do livro I D’o Capital. In: MARX, Karl. **O Capital: crítica da Economia Política, Livro I: O processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

AMARAL, A. S. do. Precarização estrutural e exploração da força de trabalho: tendências contemporâneas / Structural precariousness and exploitation of the work force: contemporary trends. **Argumentum, [S. l.]**, v. 10, n. 3, p. 244–256, 2018. DOI: 10.18315/argumentum.v10i3.19549.

AMORIM, J. Eduardo. A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social. In: **Cadernos de Direito Actual N° 5**, v. Extraor.2017.ISSNe 2386-5229.

ALCANTARA, Silvano Alves. **Legislação Trabalhista e Rotinas Trabalhistas**. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Intersaberes, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 7. ed. rev. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **A intensificação da terceirização é a volta da escravidão.** Disponível em: <<http://metalrevista.com.br/2016/06/23/a-intensificacao-daterceirizacao-do-trabalho-e-a-volta-da-escravidao-afirma-ricardo-antunes/>>. Acesso em: 08 mai. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Federação Estadual dos Metalúrgicos de MG.** 18 jul. 2016. Disponível em: <<http://metalurgicosdeminas.com.br/a-intensificacao-da-terceirizacao-e-a-volta-da-escravidao/>> Acesso em: 31 jul. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **União Geral dos Trabalhadores,** 25 de julho de 2019. Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BERGAN, Mike. **“The American Commons,”** 10,000 Birds, 6 Ago. 2007. Disponível em: <<http://10000birds.com/the-american-commons.htm>> Acesso em: 02 jul. 2021.

BLANCO, Elias; SILVA, Bento. Tecnologia Educativa em Portugal: conceito, origens, evolução, áreas de intervenção e investigação. **Revista Portuguesa de Educação,** 1993, Universidade do Minho. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/521>>. Acesso em: 23 mai. 21.

BORCSIK, Sandor Kriszta. A Sucessão de empregadores: inteligência e alcance do instituto sob uma nova óptica. **Revista de Direito do Trabalho,** vol. 138/2010, p. 77 – 111, Abr/Jun 2010. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169a6d2d9246e9d1d50&docguid=I6a231ec0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I6a231ec0f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=20&crumb-action=append&crumb-zabel=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&Summ=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil,** de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Código de Processo Civil.** Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Lei Ordinária nº 13467 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL. **Senado Federal. Parecer nº 34, de 2017**. Dispõe sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/hpsenado>>. Acesso em 01 ago. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 126. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

CALABRESI COELHO, G. C.; MEYER SCRAMIM, G. R. Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino. **CSOnline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [S. l.], n. 23, 2018. DOI: 10.34019/1981-2140.2017.17503. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17503>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

CARVALHO, Vinicius Marques de; MATTIUZZO, Marcela. Confiança, Reputação e Redes: Uma Nova Lógica Econômica? *In*: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede – Volume 1**. São Paulo: Ed Paz e Terra, 3ª ed, 2000.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização**: um estudo à luz das experiências de motoristas Uber. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, SP: 2020.

CHATFIELD, Tom. **Como Viver na Era Digital**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

CHAVES JUNIOR, J. E. R.; MENDES, M. M. B.; OLIVEIRA, M. C. S. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

COELHO, Pedro Miguel Nogueira. **Rumo a Indústria 4.0**. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia e Gestão Industrial, Faculdade de Ciências e Tecnologia

Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016. doi:10.14195/978-989-26-1266-9. Consultado em 20 jun. 21.

CRISTO, Magno Moisés; FERREIRA, Sylvania (Coords.). **Direito do Trabalho: Cenários Contemporâneos**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

CUNHA, Maria Inês M. S. Alves da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

CUPANI, Alberto. A tecnologia como problema filosófico: três enfoques. **Scientia estudia**, São Paulo, v. 2, n. 4, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-31662004000400003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 22 abr. 21.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Edmundo. A liberdade (im)possível na ordem do capital. **Reestruturação Produtiva e Passivização**. 2. ed. Campinas: IFCH/UNICAMP, 1999. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/19549>>. Acesso em: 26 mar. 2021.

DIMOULIS, Dimitri. **Por uma visão mais plural da pesquisa jurídica**. 30 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-ago-30/dimitri-dimoulis-visao-plural-pesquisa-juridica>>. Acesso em: 04 set. 2021.

DONEDA, Danilo César Maganhoto [et al.] Considerações Iniciais sobre Inteligência Artificial, Ética e Autonomia Pessoal. **Pensar**, Fortaleza, v. 23, n. 4, 2018.

DUBOIS, E.; SCHOR, J.; CARFAGNA, L. **Connected Consumption: A sharing economy takes hold**. Rotman Management Spring, 2014.

FINEP. Inovação e Pesquisa. **Kevin Ashton – entrevista exclusiva com o criador do termo “Internet das Coisas”**. 2015. Disponível em: <<http://finep.gov.br/noticias/todas-noticias/4446-kevin-ashton-entrevista-exclusiva-com-ocriador-do-termo-internet-das-coisas>>. Acesso em: 02 mai. 2021

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PMDB. **Uma ponte para o futuro**. Brasília, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo : Método, 2009.

GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: Empresas Plataformas, Consentimento e Resistência. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. v. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HEIDEGGER, Martin. **Serenidade**. Tradução de Maria Madalena Andrade e Olga Santos. Lisboa: Instituto Piaget, 2000.

HILL, S. **Raw deal**: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers. First edition ed. New York: St. Martin’s Press, 2015.

HOBSBAWN, Eric J. **Da Revolução Industrial inglesa ao Imperialismo**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. Londres: Monthly Review Press, 2014.

HUWS, Ursula. 2014. *Apud* MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização no Contexto da Economia de Compartilhamento: um estudo sobre o trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo em São Paulo. In: **Revista Interface: Natal**, v. 16 n. 2. 2019. ISS Eletrônico 2237-7506. p. 76. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/issue/view/133>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho**: Utopias do Nosso Tempo? Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, 2017.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil**: 1990-2005. (Tese de doutorado) - Instituto de Economia - UNICAMP, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9º. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMOS, André. **Cibercultura, tecnologia e vida social na vida contemporânea**. Porto Alegre: Suoma, 2002.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda**. Anamatra, 27 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>> Acesso em: 09 de jul. de 2021.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho – 19 ed. rev. e atual**. São Paulo: Saraiva. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15 ed. São Paulo: Atlas. 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**, Livro I: O processo de produção do capital (trad. Rubens Enderle, São Paulo. Boitempo, 2013, coleção Marx-Engels).

MARX, Karl. A Lei Geral da Acumulação Capitalista. Capítulo XXIII. In: MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. O processo de produção do capital. Livro I, v. 2. São Paulo: Civilização Brasileira, 1998.

MENEZES, Paulo Roberto Brasil Teles de. **Diálogos Judiciais entre Cortes Constitucionais**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pós-Graduação Strictu Sensu em Direito Constitucional, Instituto Brasiliense de Direito Público, 2019.

MINAS GERAIS. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz Marcio Toledo Goncalves. Belo Horizonte/MG. DJ 13 fev. 2017.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 189/2018, p. 61– 80, Maio / 2018. Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169a6d2d9246e9d1d50&docguid=I6a231ec0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I6a231ec0f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=20&crumb-action=append&crumb-zabel=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&Summ=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 12 out. 2021.

MODA, Felipe Brauner. **Trabalho por Aplicativo: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Paulo, Escola de Filosofia e Ciências Humanas, 2020.

MOITA, Dimitre Sampaio. **Trabalho digital e organização ágil: a vivência espaço temporal de trabalhadores em tecnologias de informação**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Ceará, centro de humanidades, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Fortaleza, 2020.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização no Contexto da Economia de Compartilhamento: um estudo sobre o trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo em São Paulo. In: **Revista Interface: Natal**, v. 16 n. 2. 2019. ISS Eletrônico 2237-7506. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/issue/view/133>>. Acesso em 10 mar. 21.

MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos.** 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.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 41. ed. São Paulo: LTR, 2018.

NOBRE, Marcos. Apontamentos sobre a pesquisa em direito no Brasil. *In: Cadernos Direito GV*, no. 1, São Paulo: Publicações EDESP/FGV, 2004.

OHOFUGI, Nathália Guimarães. **O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília. Brasília: 2019.

PINTO, Álvaro Vieira. **O Conceito de Tecnologia.** Rio de Janeiro: Editora Contraponto, 2005. v I e II.

POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores.** [Entrevista cedida a André Antunes]. EPSJV/Fiocruz. 09 nov. 2016. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

POCHMANN, Márcio. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. **Blog da Boitempo**, 24 ago. 2016. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

POTENGY, G. F.; CASTRO, E. G. **As reais condições do trabalho virtual - a vivência da precarização e da incerteza na microinformática.** *In: XXIV Encontro Anual da ANPOCS*, 2000.

PUPPE, Ingeborg. Ciência do direito penal e jurisprudência. Tradução de Luís Greco. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, v.14, n.58, p.105-113, jan./fev., 2006.

REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno.** São Paulo: Saraiva, 1998.

RIBEIRO, Ewald Moura. **Inovação em Sistemas de Produção na Era da Indústria 4.0.** KDP, 2018

RIFKIN, J. **Sociedade com o custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo.** São Paulo: M. Books, 2016.

RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz. Dogmática e crítica da jurisprudência (ou da vocação da doutrina em nosso tempo). **Revista dos Tribunais [recurso eletrônico]**. São Paulo, v. 99, n. 891, p. 65-106, jan. 2010.

RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz. **Riscos de uma pesquisa empírica em Direito no Brasil**. 7 ago. 2013. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-ago-07/direito-comparado-riscos-certa-pesquisa-empirica-direito-brasil>> Acesso em: 04 set. 2021.

RODRÍGUEZ. Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. Tradução de Wagner Giglio e Edílson Aikimim Cunha. São Paulo: LTR, 2000.

SCHOENHERR, Steven E. **The Digital Revolution**. 10.mai. 2004. Disponível em: <<https://web.archive.org/web/20070103161029/http://history.sandiego.edu/gen/recordin/g/digitalrev.html>>. Acesso em: 23 mai. 21.

SENA, Alécio Martins. **Da Condição Jurídica dos Entes Despersonalizados**. 2012. Disponível em: <<http://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D6-07.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2021.

SENADO FEDERAL. **Consulta pública: PLC 38/2017**. Senado Federal, 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

SENADO FEDERAL. **Sancionada a reforma trabalhista**. Senado Federal, 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/13/sancionada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

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

SOMERVILLE, Richard. **Comitê de Energia e Comércio da Câmara de Representantes dos Estados Unidos**. 8 mar. 2011. Disponível em: <<http://ds-wordpress.haverford.edu/psych2015/projects/chapter/cherry-picking-data/>> Acesso em: 03 set. 2021.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; LEMOS, Ronaldo. Aspectos Jurídicos da Economia do Compartilhamento: Função Social e Tutela da Confiança In: **Economias do compartilhamento e o direito**. Organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira/ Curitiba: Juruá, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SUNDARARAJAN, A. The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016. *apud* KRAMER, Josiane Caldas. **A Economia Compartilhada e a Uberização do**

Trabalho: Utopias do Nosso Tempo? Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999,

TABORDA, A. **O que é uma start up?** 2006. Disponível em: <http://www.gesentrepreneur.com/pdf/o_que_e_uma_start_up.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2021.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. [et al.] **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

UBER. **Como o transporte individual privado por aplicativos tem sido regulamentado no Brasil**. 10 mai. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/transporte-individual-privado-aplicativos-regulamentado-brasil/>>. Acesso em: 23 jun. 2021.

UBER. **Dirija pelo app da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/?exp=2021SUE_bt1>. Acesso em: 23 jun. 2021.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. 27 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 23 jun. 2021.

UBER. **Ajuda da Uber**. Disponível em: < <https://help.uber.com/driving-and-delivering/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=be1892e8-5a70-4397-8332-b235a99aac88>>. Acesso em: 17 out. 2021.

VAZ FERREIRA, Luciano; FROENER FERREIRA, Carla. A Pesquisa Empírica em Direito e sua Aplicação na Análise de Sites da Internet. **RFD- Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, [S.l.], n. 36, p. 1-22, fev. 2020. ISSN 2236-3475. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/39826>>. Acesso em: 04 set. 2021.

VIANA, Marcio Tulio. Salário. **Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória de Célio Goyatá**. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

XAVIER, José. **Algumas Notas Teóricas Sobre a Pesquisa Empírica em Direito**. 25 jun. 2015. FGV Direito SP Research Paper Series n. 122. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2623260>>. Acesso em: 04 set. 2021.