



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



Gustavo Schmidt Mascarenhas

O DIREITO TRABALHISTA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Campo Grande - MS
2023



Gustavo Schmidt Mascarenhas

O DIREITO TRABALHISTA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do(a) Prof. Dr. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento.

Campo Grande - MS
2023



DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todas as pessoas que me apoiaram e incentivaram durante essa jornada.

Primeiramente, dedico este trabalho aos meus pais, que sempre me incentivaram a buscar conhecimento e a nunca desistir dos meus sonhos.

Agradeço também às minhas irmãs, avós, tios e primos, por estarem sempre presentes em minha vida e por me darem força e coragem para enfrentar os desafios que surgiram ao longo do caminho.

Aos meus amigos e colegas de classe, dedico este trabalho como forma de agradecimento por todo o apoio, incentivo e colaboração. Sem a ajuda de vocês, esse projeto não teria sido possível.

Por fim, dedico este trabalho a mim mesmo, como forma de reconhecimento pelo esforço, dedicação e comprometimento que coloquei para torná-lo realidade.

Espero que este trabalho possa ser uma pequena homenagem e reconhecimento a todos aqueles que fizeram parte dessa minha trajetória.



AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho de conclusão de curso. Este foi um projeto desafiador e de grande importância para minha formação acadêmica e profissional, e não teria sido possível sem a colaboração de diversas pessoas.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, cujo apoio e orientação foram fundamentais para o sucesso deste trabalho. Suas sugestões e críticas construtivas foram valiosas para o aprimoramento do meu projeto.

Também sou grato aos professores que dedicaram seu tempo e conhecimento para avaliar meu trabalho e fornecer feedbacks importantes para o desenvolvimento do mesmo.

Agradeço aos meus colegas de classe, que me apoiaram durante todo o período do curso e me incentivaram a buscar sempre o melhor resultado possível. Suas ideias e opiniões foram fundamentais para a melhoria contínua deste projeto.

Por fim, quero expressar minha gratidão aos meus amigos e familiares, que me apoiaram emocionalmente durante toda a jornada acadêmica e me deram forças para seguir em frente nos momentos mais difíceis.

A todos vocês, o meu muito obrigado. Este trabalho representa muito mais do que uma simples nota para mim, mas sim o resultado de um esforço conjunto e dedicado. Espero ter honrado todas as contribuições e aprendizados que recebi durante o curso e que este trabalho possa ser útil para a comunidade acadêmica e profissional.



“Para o império é mais importante dominar culturalmente que militarmente. A dominação cultural é mais flexível, mais eficaz, menos custosa. Nossa tarefa consiste em descolonizar nossa mentalidade.”

(Thomas Sankara)



RESUMO

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é estudar o fenômeno da Uberização como forma de exploração produtiva e seus efeitos diretos e indiretos nos Direitos Trabalhistas. Por meio de análises doutrinárias, casos concretos já tratados pela justiça (jurisprudências), bem como por meio de análise documental, buscou-se compreender a natureza jurídica desta relação de trabalho, levando em consideração as diferentes realidades sociais e econômicas vivenciadas na sociedade e compreender o impacto que causa no Direito do Trabalho. Com o advento das plataformas digitais e as diversas tendências econômicas, as formas de trabalho estão passando por grandes transformações, contribuindo para a evolução tecnológica, mas, ao mesmo tempo, causando insegurança para os trabalhadores que se tornam dependentes desses novos recursos. Assim, o objetivo deste estudo foi identificar as fragilidades impostas aos trabalhadores, levando em conta as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema, a fim de garantir uma tutela justa dos direitos dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização; Direitos Trabalhistas; Relação de Trabalho; Relação de Emprego; Flexibilização; Subordinação Jurídica.



ABSTRACT

The objective of this course conclusion work is to study the phenomenon of Uberization as a form of productive exploitation and its direct and indirect effects on Labor Rights. Through doctrinal analyses, specific cases already dealt with by the courts (jurisprudence), as well as through document analysis, we sought to understand the legal nature of this work relationship, taking into account the different social and economic realities experienced in society and understanding the impact it has on Labor Law. With the advent of digital platforms and the various economic trends, ways of working are undergoing major transformations, contributing to technological evolution, but at the same time causing insecurity for workers who become dependent on these new resources. Thus, the objective of this study was to identify the weaknesses imposed on workers, taking into account the doctrinal and jurisprudential controversies on the subject, in order to guarantee fair protection of workers' rights.

KEYWORDS: Uberization; Labor rights; Work relationship; Employment Relationship; Flexibilization; Legal Subordination



SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	9
2 - A PLATAFORMA UBER E O TRABALHO VIA FERRAMENTAS DIGITAIS.....	12
2.1 - O QUE É E COMO FUNCIONA A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO.....	13
2.2 – ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: NÃO RELACIONA-SE COM COMPARTILHAR.....	14
2.3 - A UBERIZAÇÃO.....	19
2.4 – UBER E O SEU MODO DE OPERAÇÃO.....	20
3 – A RELAÇÃO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS.....	23
3.1 – OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	24
3.2 – PRECEDENTES DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	28
3.3 – DOS PROJETOS DE LEI EM TRÂMITE.....	32
4 – COMO PODEMOS CLASSIFICAR O MOTORISTA QUANTO À SUBORDINAÇÃO?.....	38
5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS FINAIS.....	45



1 - INTRODUÇÃO

O conceito de “uberização” do trabalho pode ser definido como um novo modelo de trabalho teoricamente mais flexível, com profissionais prestando serviços sob demanda, sem vínculo empregatício (COONECTA, 2022).

Apesar de existir há alguns anos, o termo "Uberização" do trabalho ainda é mais popular do que nunca. Na era da transformação digital, com cada vez mais avanços tecnológicos e novas ferramentas de trabalho, as relações laborais também passam por profundas mudanças.

Mas a pergunta que fica é: quais são as consequências dessas mudanças? A mais famosa é, sem dúvida, a precarização das condições de trabalho, pois em um emprego “Uberizado”, o trabalhador não tem vínculo empregatício com a plataforma que o emprega.

Quando falamos sobre uberização do trabalho, ou até mesmo sobre a modalidade a qual esse termo faz referência, logo associamos ao trabalho informal, uma das principais características desse modelo de negócio.

De acordo com os dados divulgados pelo IBGE, o número de desempregados no primeiro semestre de 2022 já representava cerca de 12 milhões de pessoas. Esse cenário contribui para o aumento dos empregos informais, que acaba se tornando a principal fonte de renda dessa parcela da população (IBGE, 2022).

Isso faz com que cada vez mais pessoas busquem serviços com alta demanda, como é o caso dos aplicativos de entregas e transportes, e se submetam às condições propostas pela empresa parceira. Dessa forma, a precificação do trabalho desse profissional fica a cargo da plataforma e é extremamente volátil, outra característica da uberização do trabalho.

Ao estabelecer um percentual de ganhos dentro desses aplicativos, as plataformas impedem que esses trabalhadores definam o preço do seu próprio serviço. Por consequência, para ter lucro com esse tipo de prestação de serviço, os profissionais precisam executar uma jornada de trabalho ainda maior do que em empregos formais.



Assim, vê-se que o modo de organização do trabalho se modificou continuamente ao longo do tempo. Conforme novas tecnologias foram sendo inseridas na sociedade, a relação entre trabalho e tempo se transformou. De modo isocrônico, o aprimoramento das inovações científicas trouxe uma notável melhora na qualidade de vida e fizeram com que as forças produtivas passassem por um grandioso momento de readequação, proporcionado principalmente pelo advento da tecnologia.

Define Delgado que, a Relação de Trabalho é um conceito jurídico que designa, de forma genérica, todas as espécies de trabalho humano. Assim, deve-se entendê-la como aquela que engloba a Relação de Emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o avulso e o estágio (DELGADO, 2019, p. 333).

Além disto, entende-se também os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. (BRASIL, Ministério Público do Trabalho. Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. 2018.).

Neste viés, foi criado o conceito de cibertariado por Ursula Huws para designar os desenvolvedores de softwares ou os que fazem uso das plataformas digitais como meio de trabalho (GAIA, 2020, p. 68). Assim, usar-se-á este termo para designar todos aqueles que utilizam as plataformas digitais oferecidas pelas empresas como principal ferramenta de trabalho.

Portanto, conclui-se que os cibertariados que fazem o transporte de passageiros e/ou encomendas por meio de plataformas digitais são capazes de demonstrar que a intermediação que conecta o cliente ao prestador de serviço não é suficiente, por si só, para desqualificar o vínculo empregatício. Por sua vez, a plataforma digital, além de contratar e cadastrar usuários, também é responsável por definir unilateralmente o valor do serviço.

Diante do exposto, preza-se pela urgência de regulamentações legislativas que garantam, ao mesmo tempo, o trabalho digno, a vaga de emprego e todos os direitos daí decorrentes.

Neste viés, o objetivo do corrente trabalho é descrever este novo “modelo” de labor



que teve um crescimento exponencial nos últimos anos e, consoante ao mesmo, apresentar suas consequências no que diz respeito ao Direito Trabalhista e aos adeptos dele para provimento de sua renda. Ademais, trataremos da possível solução para o perigo da informalidade (característica deste tipo de trabalho) e ainda da dificuldade em implantar normas norteadoras para esta espécie de labor.

Para tanto, adotar-se-á, para a realização do trabalho, o método dedutivo, com abordagem do método da pesquisa bibliográfica, com técnicas de análise de dados qualitativas. Neste sentido, a abordagem qualitativa envolve a busca de informações para que os assuntos tenham objetivos descritivos, juntamente com os procedimentos de verificação bibliográfica, bem como a análise das leis e jurisprudências sobre o assunto para permitir um estudo do caso.



2 - A PLATAFORMA UBER E O TRABALHO VIA FERRAMENTAS DIGITAIS

À medida que a Internet e suas ramificações se tornaram mais universais, novas formas de comprar e vender itens, bem como de tempo, energia e mão-de-obra se desenvolveram. Algumas dessas tendências de troca envolvem trabalho de computador, ocorrendo inteiramente no ciberespaço, com a capacidade de codificar, descrever ou rotular itens para venda em sites (chamados de mercados).

Outros tipos são facilitados por aplicativos de celular ou sites que usam a tecnologia para organizar a entrega de serviços tradicionais e frequentemente terceirizados, como transporte, entregas de mercado ou comida, para os necessitados, para que as empresas por trás dessas plataformas mantenham uma certa porcentagem de o valor pago na troca. (CHERRY, 2016).

Considerando o enquadramento da Uber dentro desse modelo de negócios, este capítulo discute uma última tendência de troca, a entrega de serviços por meio de plataformas digitais. O trabalho sob demanda via plataformas digitais tem sido amplamente – mas erroneamente – caracterizado como uma manifestação da economia compartilhada, razão pela qual este capítulo se dedicará a explicar esse fenômeno e como as empresas estão subvertendo a noção de compartilhamento. A referida campanha foi proposta para disfarçar o vínculo empregatício e garantir suas margens de lucro exorbitantes.

Após considerar a prestação de serviços por meio da plataforma, será apresentado o conceito de Uberização e o modelo operacional da empresa. Aqueles que defendem o envolvimento da Uber na economia compartilhada argumentam que aqueles que se opõem à empresa não entendem sua dinâmica. Sustentam que a plataforma digital da Uber se assemelha ao funcionamento do eBay ou Etsy, empresas que correspondem ao Mercado Livre no Brasil, tratando-se, portanto, de marketplaces. Estes apenas viabilizam a conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando, para tanto, um percentual de comissão sobre as transações realizadas (CARELLI, 2017). Entretanto, o funcionamento da Uber é mais complexo do que um mero facilitador de trocas, conforme se verá mais adiante.



2.1 - O QUE É E COMO FUNCIONA A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Através da disseminação de tecnologias disruptivas, a dinâmica dos setores econômicos e a forma da classe trabalhadora são fundamentalmente transformadas. Essas tecnologias possibilitaram o surgimento da economia compartilhada, fenômeno que vem atualizando práticas tradicionais de negócios baseadas em plataformas digitais.

A lista de empresas que incorporam a ideia de consumo colaborativo é interminável, com *Airbnb*, *Ifood*, *Uber Eats* e *Uber*. Este último é considerado um importante representante da economia compartilhada por sua notável expansão e uso: existe em mais de 10.000 cidades ao redor do mundo, em 69 países diferentes. Só no Brasil, a empresa atua em mais de 500 cidades e conta com mais de 1 milhão de motoristas. (FATOS, 2020).

Para entender a natureza da economia compartilhada, basta olhar para o conceito proposto pela empresa Uber. Isso traz à tona o uso compartilhado do veículo, portanto, se o carro pode ser retirado por meio de um aplicativo e usado apenas quando necessário, não há porque investir em um veículo para uso pessoal, pois é caro para adquirir e manter. A proposta do “app” proporciona fluidez ao trânsito, reduz a emissão de poluentes e transforma a mobilidade urbana pela redução do número de veículos em circulação.

Assim, a economia compartilhada surge para mudar o modelo de negócios tradicional: esse modelo de negócios, antes baseado na apropriação de bens para construir um legado pessoal, agora prioriza o acesso e uso compartilhado, mesmo que por tempo limitado para um produto ou serviço específico (MARQUES, 2017).

Portanto, o núcleo da economia compartilhada é o consumo colaborativo. Segundo Marques (2017), nesse modelo de negócio, as pessoas alugam, usam, trocam, doam, emprestam e compartilham os bens, serviços ou recursos que possuem por meio de plataformas digitais. Tal sistema defenderia teoricamente a superação do comprar-usar-descartar e do consumismo excessivo, proporcionando compartilhamento, colaboração e redução do impacto ambiental. Isso economiza dinheiro, desperdício e tempo.

Para Alen e Berg (2014) a economia compartilhada é um termo amplo usado para descrever um conjunto emergente de modelos de negócios com diferentes princípios e



modelos operacionais nos quais o acesso a bens tem precedência sobre a propriedade deles. O compartilhamento de bens e serviços é possibilitado por tecnologias disruptivas nas mãos de empresas que não mais produzem bens, mas assumem o papel de facilitadoras de trocas.

A economia compartilhada tem como um de seus pilares a confiança. Desse modo, as plataformas colaborativas desenvolvem sistemas de reputação e outras ferramentas a fim de atrair a confiabilidade do usuário no negócio que está sendo realizado com a pessoa que se encontra do outro lado da tela do smartphone ou computador. Através desse sistema de reputação, o cliente tem a condição de saber quais são os fornecedores mais bem avaliados em função dos *feedbacks* de outras pessoas. Caso existam muitas avaliações negativas, cada plataforma estabelecerá as regras para punir ou até mesmo excluir o agente mal avaliado (MARQUES, 2017).

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

De acordo com a narrativa neoliberal, ou a chamada narrativa convencional por Pasquale (2016), essas plataformas promovem um mercado de trabalho mais justo, reduzindo o custo de investimento, diminuindo o impacto ambiental, aumentando o número de serviços tais como transporte, alimentação e outros; aumentam as ofertas de serviço; promovem o crescimento econômico; promovem a flexibilidade do trabalho; e juntam oferta e demanda por meio do uso de informações dos clientes.

2.2 – ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: NÃO RELACIONA-SE COM COMPARTILHAR

Consoante a ideia de consumo colaborativo, a declaração das empresas que promovem operações “de faixa” como se fizessem parte da economia de compartilhamento, no que concerne o abandono do consumismo, a preocupação com o meio ambiente e a oferta de empregos, visa, em primeiro momento, a redução de gastos econômicos e, evidentemente, o lucro. A eventual diminuição do consumo e a proteção



ao meio ambiente são apenas possíveis consequências, mas não o principal objetivo das empresas adeptas à economia compartilhada.

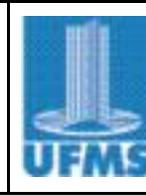
Conforme explica Resende (2017), os recursos a serem compartilhados já existem e são proporcionados pelos consumidores e vendedores interligados mediante as plataformas. Não há necessidade que as empresas obtenham ou produzam os bens para explorá-los. Assim, esse modelo de negócio, denominado equivocadamente de economia de compartilhamento, é de baixo custo de manutenção para as empresas, uma vez seu funcionamento se dá, em sua maior parte, através de softwares e aplicativos e os gastos ou riscos dos negócios são arcados, em grande parte das vezes, pelos próprios proprietários dos recursos.

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

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

Assim, conclui-se que a economia de compartilhamento não se trata de compartilhar. Esta atividade é uma forma de troca entre pessoas sem que haja intenção de lucro. Em contrapartida, quando o compartilhamento é mediado pelo mercado, isto é, há uma empresa que viabiliza a conexão entre consumidores que não se conhecem, não há que se falar no ato de compartilhar. Trata-se, na verdade, de uma troca econômica, visto que os consumidores estão pagando para acessar os bens ou serviços de outras pessoas por determinado período de tempo (ECKHARDT; BARDHI, 2015).

Analisando alguns relatórios é possível observar que o termo “compartilhar” é impróprio, uma jogada astuta, porém dissimulada da indústria para se denominar um



movimento que visa, sobretudo, o lucro, inexistindo objetivo filantrópico por trás das operações. Assim, nenhum rótulo é capaz de descrever perfeitamente esses emergentes modelos negociais, sendo mais adequado adotar termos como “economia de confiança”, “consumo colaborativo”, “economia sob demanda” ou economia “Peer-to-Peer” (PWC, 2015).

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

Embora exista grande divergência quanto à denominação do movimento da economia de compartilhamento, há um ponto de compatibilidade, se assim podemos dizer, entre os autores: trata-se de fenômeno que provoca intensas alterações na estrutura de negócios e na morfologia do trabalho.

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

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

Entretanto, as empresas por trás das plataformas sustentam, firmemente, sua atuação como facilitadoras de interesses, buscando, sempre, desviarem de qualquer



criação de vínculo de subordinação com os trabalhadores. Em razão disso, os contratos firmados entre as empresas e os trabalhadores assumem o caráter de trabalho autônomo ou de freelancer.

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

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

A relação entre o Uber e seus motoristas ilustra a lógica da exploração do trabalho sob demanda: os trabalhadores são chamados de “parceiros”, são vistos como empreendedores e têm a liberdade de decidir quando e quanto trabalhar. O algoritmo do Uber ordena os trabalhadores, aloca-os com base na demanda (preço dinâmico) e determina o preço da corrida. No entanto, a jogada astuta da empresa foi controlar as horas de trabalho por meio de tarifas baixas. O fato de os trabalhadores serem considerados autônomos impede que as proteções trabalhistas associadas às restrições de horário de trabalho ocorram. Portanto, com tarifas baixas e baixa remuneração, pode-se garantir que os motoristas trabalhem longas horas para garantir seu padrão de vida mínimo, permitindo que os motoristas trabalhem na plataforma por muitas horas por dia (CARELLI, 2017).



De acordo com Soeiro e Campos (2016), o empreendedorismo, na teoria, é uma ideia generosa diante da crise generalizada do emprego. Ocorre que na prática, corrobora com a lógica neoliberal embutida na raiz do problema. Isso porque à medida que a falácia do empreendedorismo se propaga, observa-se uma economia destruída pela pobreza e pelas novas formas de servidão no trabalho devido à mudança da relação de trabalho. Através da retórica embasada na liberdade e autonomia individual, pregando que cada pessoa é responsável por sua situação. O resultado disso é uma selva de exploração, desigualdade e uma sociedade sem proteção, na qual o discurso do empreendedor é a mais nova forma da dominação.

O empreendedorismo inclui, assim, uma forma de ocultação do trabalho assalariado, capaz de disseminar diferentes formas de remuneração, horário, flexibilidade funcional ou organizacional na realidade criada pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva (ANTUNES, 2008).

Assim, o trabalho observado através das plataformas digitais é de fato a personificação da contranarrativa crítica de Pasquale, refutando argumentos neoliberais que apenas apontam para os benefícios econômicos das plataformas. Este novo modelo de negócio: perpetua a desigualdade e agrava a precariedade laboral, reduz o poder negocial dos trabalhadores e a segurança do emprego; concentra um leque de atividades num pequeno número de empresas, devolvendo assim o controle do esforço regulador em benefício próprio; expansão, inicialmente, devido à falta de regulamentação, porque é uma coisa nova, porque o investimento inicial de capital é baixo; eles criam obstáculos ao crescimento econômico enquanto reduzem os salários; e fazem os trabalhadores aceitarem tarefas a qualquer momento para sobreviver (PASQUALE, 2016).

A conclusão a que se chega é que a economia de compartilhamento – ou seja qual for o termo que as plataformas chamam de trabalho – é a forma mais recente de exploração do trabalhador (ALOISI, 2016), à medida que o padrão de acumulação de capital evolui à medida que os direitos sociais e trabalhistas se tornam cada vez mais flexíveis e o emprego precário.

2.3 - A UBERIZAÇÃO

Conforme explicado, o trabalho via plataformas digitais é desempenhado por



diferentes mecanismos, ou seja, a dinâmica do trabalho digital constitui fenômeno multifacetado (KALIL, 2020).

Assim, sob o “disfarce” de economia compartilhada, emergiu o modelo de negócios da empresa de transporte Uber. A multinacional, por ser difundida como o maior paradigma e expoente da economia colaborativa, inspirou a criação do novo termo “uberização”. Dado que este fenômeno é central para este trabalho, é importante explicar este conceito e atribuir-lhe uma seção específica.

Para Kalil (2020), a uberização é a maior manifestação da terceirização no século XXI, com o objetivo de eliminar a configuração da relação de trabalho e, assim, o reconhecimento dos direitos trabalhistas. Ele explicou que, embora a mecânica de funcionamento das obras digitais seja bastante semelhante, o termo uberização não pode ser usado para descrever todo e qualquer tipo de trabalho que ocorre por meio de plataformas, dadas as especificidades de cada modelo.

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

Para definir esse termo, este estudo incorpora o conceito proposto por Abílio, que descreve sucintamente esse fenômeno como “uma tendência à reorganização do trabalho, trazendo novas formas de controle, gestão e subordinação.” (ABÍLIO, 2017).

Segundo Abílio (2017, 2019), a uberização é o novo e futuro modelo organizacional das empresas em geral, que agora apenas fornecem aos seus “sócios” a infraestrutura necessária para a realização de seus trabalhos, submetendo-os a um mecanismo de controle por meio de processamento de dados. Assim, forma-se um exército de empregados, filiados a uma empresa, que não estão subordinados, não têm segurança, arcam com os riscos e custos de suas atividades e estão sempre prontos para trabalhar.

Para a aludida autora, trata-se da ideia de autogestão subserviente, onde os



trabalhadores são recrutados pelos meios tecnológicos disponíveis de acordo com a necessidade de capital e transformados em profissionais just-in-time cujas condições de trabalho são extremamente precárias.

Diferentemente de Kalil que conceitua o modelo de negócios da empresa Uber como uma espécie de terceirização, Abílio defende que a uberização consiste em nova forma de subcontratação que se distancia da terceirização tradicional, já que em vez de os riscos e custos da atividade econômica desenvolvida pelas empresas-aplicativos serem transferidos para as outras empresas a elas subordinadas, como ocorreria na terceirização convencional, esses são arcados pelos trabalhadores que utilizam as plataformas (ABÍLIO, 2017).

As relações uberizadas constituem uma nova forma de exploração dos trabalhadores e merecem a atenção do direito do trabalho, ao qual cabe a difícil tarefa de regulamentar para garantir os direitos sociais e trabalhistas dos trabalhadores que trabalham nessas condições.

2.4 – UBER E O SEU MODO DE OPERAÇÃO

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

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

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



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

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

No território brasileiro, as atividades da Uber se iniciaram na época da Copa do Mundo de 2014, no Rio de Janeiro e, em seguida, em São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, faz parte de mais de 500 cidades do país, incluindo todas as capitais e principais regiões metropolitanas, oferecendo opções práticas e acessíveis de mobilidade para os usuários (FATOS, 2020).

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

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

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

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

No entanto, não havendo chamada de transporte, o seguro não atua, de sorte que



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

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

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

Quanto ao valor total devido ao trabalhador, este é calculado após o desconto da taxa cobrada pela empresa no preço final da viagem. A porcentagem descontada pela Uber varia. No estado de São Paulo, por exemplo, foi sancionada lei que autoriza a prefeitura da cidade de São Paulo a cobrar taxa extra de aplicativos como Uber e Ifood (RICARDO, 2021) entre 1% a 40% do valor pago pelo usuário, de acordo com o tempo e a distância das viagens. Se mais longas, a taxa é elevada, se curtas, será reduzida (UBER, 2018).

De outro norte, em Campo Grande/MS, para o ano de 2022, fora fixado o valor de R\$291,84 – válido para todo o exercício daquele ano – de ISSQN (Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza) por mototaxistas, taxistas e motoristas de carro de passeio que fazem de tal prática uma profissão (Uber), como é o caso dos motoristas de aplicativo de transporte (DIARIO NEWS, 2021).

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



Uber.

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

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

Assim, dentre os motivos para se juntar a “comunidade” Uber, a empresa destaca: possibilidade de escolher quais regiões em que irá atuar; pagamento proporcional à demanda das viagens, tempo e distância percorridas; garantia de segurança e integridade através da disponibilização de canais de atendimento em caso de emergência e estabelecimento das melhores rotas por meio do aplicativo oferecido pela empresa; pagamento semanal; locação de veículos com desconto bem como descontos em combustíveis e serviços de manutenção de 27 automóveis; valores reduzidos na compra de aparelhos celulares e assinaturas de planos de telefonia móvel (CONHEÇA, 2018).

3 – A RELAÇÃO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS

Como já vimos em capítulos anteriores, a crescente dos trabalhos oferecidos via plataformas fez surgir a dúvida sobre a natureza do vínculo estabelecido entre as partes envolvidas nesta nova forma de exploração do trabalho. Na era da economia compartilhada e dos meios tecnológicos de controle e gerenciamento, o trabalho subordinado se confunde com o trabalho autônomo, rompendo as fronteiras da relação de emprego.

Desta forma, menciona Viana:

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



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

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

3.1 – OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O fenômeno sociojurídico da relação de emprego é caracterizado pela conjugação de elementos, quais sejam: prestação de serviço por pessoa física e efetuado com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

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

Depois de analisados os referidos requisitos, não se faz necessário lembrar que os motoristas são pessoas físicas. “Se o trabalho é exercido por pessoa jurídica, exclui-se a possibilidade de vínculo empregatício, caracterizando-se, pois, uma relação jurídica civil.” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59).

Quanto à pessoalidade, explica Delgado (2019) que a relação jurídica pactuada



deve ser *intuitu personae* em relação ao prestador de serviços, ou seja, o trabalhador não poderá fazer-se substituir, intermitentemente, por outro ao longo da concretização das atividades pactuadas.

Nesse sentido, salienta-se que o serviço de transporte da Uber é prestado por motoristas individualmente identificados, inclusive sendo submetidos à reavaliação de perfil durante o dia, no decorrer do serviço. Estes “possuem conta pessoal intransferível, que não pode ser utilizada por outro trabalhador.” (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 59). Explica Kalil (2020) que uma vez solicitada a corrida, a Uber é responsável por enviar ao usuário informações sobre quem o conduzirá até o destino, tais como nome, placa e modelo do automóvel. O motorista, ao aceitar o serviço solicitado, não pode enviar um substituto em seu lugar, sob pena de sanção. Conclui-se, assim, que o trabalho realizado por esses possui personalidade.

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

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

No que tange à não eventualidade, “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.” (DELGADO, 2019, p. 341). À vista disso, Kalil (2020) afirma ser necessário averiguar o caso concreto para a caracterização do referido elemento, considerando que a eventualidade ou não do serviço prestado depende da frequência com que o motorista realiza as corridas.



Neste contexto, é sabido que a Uber destaca a flexibilidade oferecida aos trabalhadores, permitindo que definam seus horários próprios e se conectem ao aplicativo quando desejarem. Como resultado, há diferentes perfis de motoristas que utilizam a plataforma: aqueles que veem como uma fonte de renda complementar e outros que dependem das corridas como principal fonte de renda, trabalhando por longas horas. Nesses casos, a eventualidade não se torna evidente.

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

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

De acordo com Martins e Almeida (2017), o modelo de trabalho adotado pela empresa Uber tem gerado debates sobre a natureza da subordinação no contexto das novas formas de trabalho impulsionadas pelas tecnologias disruptivas. De acordo com os autores, o modelo Uber apresenta uma nova dinâmica laboral que não se encaixa no modelo tradicional de subordinação. Isso se deve em parte ao fato de que a empresa não estabelece uma carga horária fixa para seus motoristas, permitindo-lhes uma certa flexibilidade e autonomia na condução de suas atividades. No entanto, a Uber impõe um código de conduta aos seus motoristas e monitora a qualidade do serviço prestado por meio de políticas de avaliação e cancelamento de corridas.

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



subordinação do Direito do Trabalho brasileiro.

Ocorre que, à semelhança de quaisquer fenômenos sociais, a subordinação sofreu ajustes e adequações ao longo dos séculos em virtude das alterações na realidade do mundo do trabalho ou em decorrência de novas percepções da Ciência do Direito sobre o referido pressuposto (DELGADO, 2019).

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

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

Embora não haja jurisprudência consolidada ou decisão em efeito vinculante no STF, as turmas do TST já se manifestaram algumas vezes e, em todas elas, até o momento em que esta pesquisa é realizada, reiteraram a ausência de vínculo empregatício entre a empresa Uber e os seus motoristas.

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

Para compreender o tema controverso em questão, é fundamental analisar os projetos de lei em discussão e as decisões das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Portanto, neste trabalho, serão examinados tais projetos e as decisões do TST, a fim de trazer clareza ao assunto em debate.



3.2 – PRECEDENTES DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Em continuidade ao trabalho exposto, fora selecionado o julgado a seguir para ilustrar o posicionamento das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a relação entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber. Embora até o momento não tenhamos tido decisões baseadas no reconhecimento de vínculo empregatício no TST, analisaremos um único acórdão para identificar os argumentos usados na definição da natureza jurídica das atividades dos motoristas de aplicativo.

Vamos analisar o acórdão proferido em 01 de março de 2023 pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 20614-50.2020.5.04.0014. O recurso foi interposto pelo Reclamante, um trabalhador, contra o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que manteve a sentença de improcedência do juízo *a quo*, a qual negou a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma.

No recurso de revista citado, o motorista pleiteava a reavaliação quanto ao pedido de reconhecimento de vínculo de emprego e, conseqüentemente, as verbas trabalhistas dele decorrentes. No entanto, o referido recurso fora desprovido pois, para a 4ª Turma, não estão presentes os requisitos da relação de emprego, principalmente o da subordinação jurídica.

Em resumo, no processo o motorista relata que realizou o transporte de passageiros, por meio do aplicativo, entre agosto de 2016 e junho de 2020 e pretendia, na ação, o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes. A Uber, em sua peça defensiva, sustentou que é uma empresa que disponibiliza plataforma digital para que o motorista possa prestar serviço aos usuários transportados. “O motorista parceiro não presta serviços para a Uber, e sim para os usuários do aplicativo”, alegou. “Ele escolhe se, quando, onde, em qual horário e por quanto tempo prestará serviços, o que é totalmente incompatível com uma relação de emprego”.

Neste cerne, como já dito, a sentença foi de improcedência com relação ao requerido pelo trabalhador, sendo inclusive mantida pelo egrégio TRT da 4ª região, assim, passemos à análise do acórdão que julgou o recurso de revista interposto pelo motorista.



No acórdão em comento, o trabalhador pugnou pelo reconhecimento de relação de subordinação com a empresa, visto que não estaria sob seu controle gerenciar a forma de prestação de serviços e muito menos os valores a serem cobrados pelas viagens. Ademais, alegou que era função da empresa aplicar código de conduta, aplicar sanções quando necessário e ainda realizar fiscalizações de forma remota. Afirmou ainda que, o fato de fazer o uso do aplicativo nos momentos que lhe eram mais favoráveis não descaracterizaria a subordinação, já que esta seria observada em seu aspecto estrutural, visto que a função de motorista se encontrava inserida na dinâmica e estrutura do empreendimento.

No entanto, o ministro relator do processo rebateu a possibilidade do reconhecimento da relação de emprego, expondo que:

“trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode 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.” (BRASIL, 2023)

Assim, ao tratar da não eventualidade, fora esclarecido que esta não resta caracterizada no labor do motorista de aplicativo, considerando que inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de trabalho para o uso da plataforma, incumbindo ao profissional estabelecer a constância em que trabalha. (BRASIL, 2023).

Neste cerne, as maiores considerações, *in casu*, foram realizadas no que diz respeito à subordinação jurídica, expondo o ministro relator que o contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Sendo que esta última decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). 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. (BRASIL, 2023).

Partindo desta premissa, a 4ª Turma fez o uso do tema 725 de repercussão geral,



julgado pelo STF na ADPF 524 e do julgamento da ADPF 324, pelo ministro relator Luís Roberto Barroso, que declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo, a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. (BRASIL, 2023).

Neste viés, vê-se que a Turma considerou que era latente a autonomia do Reclamante, já que este não estava subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa: podia escolher os dias, horários e formas de trabalho, sendo facultado desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entendesse necessário, sem que houvesse qualquer sanção decorrente de suas escolhas (BRASIL, 2023).

Ademais, ressaltou a Turma que o próprio Reclamante fornecia a sua ferramenta de trabalho, qual seja, seu veículo automotor, e arcava com todos os gastos ordinários inerentes a este, assumindo, portanto, os riscos do negócio (a manutenção do veículo, pagamento de impostos, contratação de seguros, combustível, responsabilidade por eventuais sinistros, multas, ato ilícito, dentre outros gastos que a empresa provedora da plataforma pudesse ser responsabilizada solidariamente) (BRASIL, 2023).

Quanto aos valores previamente estabelecidos pela empresa provedora do aplicativo, entendeu a Turma que os percentuais fixados pela Uber, que variava entre 75% a 80% do preço pago pelo passageiro, caracterizavam relação de parceria entre os envolvidos, não sendo condizente com liame empregatício as altas alíquotas recebidas pelos motoristas (BRASIL, 2023).

Ante a insurgência do obreiro sobre a caracterização de subordinação jurídica pelo fato de que a empresa impunha instruções de comportamento, aplicava sanções (desligamento temporário ou definitivo da plataforma) em caso de descumprimento de regras contratuais bem como realizava fiscalizações remotamente ou por meio de avaliações dos clientes, a 4ª Turma considerou que essa não merecia prosperar. Isso porque, segundo os ministros, não restou identificado a subsunção dessa forma de trabalho ao modelo de trabalho subordinado da CLT. Pois, conforme explanou o ministro, todo trabalho realizado, toda atividade realizada se subordina a alguma coisa. Se subordina a um objetivo, a um interesse, a uma obrigação contratual etc. A subordinação



jurídica do contrato de emprego regido pela CLT se diferencia por caracterizar a alienação da autodeterminação do empregado durante a jornada de trabalho, submetendo-se ao poder hierárquico do empregador. O empregado, assim, submete-se às ordens do empregador, à fiscalização do empregador, à direção do empregador e ao poder disciplinar do empregador. Ou seja, o empregado, em certa medida, cede sua liberdade para cumprir as ordens do empregador. (BRASIL, 2023). Assim, na hipótese em que o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho, não cabe o modelo de relação jurídica prevista na CLT, porque exatamente pressupõe a ausência desta liberdade. (BRASIL, 2023).

Além disso, considerou que "estabelecimento de regras de procedimento na execução do serviço não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica." (BRASIL, 2023).

Para a colenda Turma, na verdade, a imposição de regras e sanções pela empresa Uber trata-se de observância de cláusulas contratuais - como valores a serem cobrados, código de condutas, instruções de comportamento e avaliações dos motoristas pelos clientes com as respectivas sanções em caso de descumprimento- a fim de garantir a confiabilidade dos potenciais clientes e a qualidade do serviço de transporte, mantendo, assim, o aplicativo no mercado concorrencial, sem que isso possa configurar ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista (BRASIL, 2023).

Neste sentido, assegurou-se que as regras e sanções, ainda que estabelecidas sob a forma de adesão, são inerentes às negociações jurídicas, não caracterizando, necessariamente, a subordinação. Não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial, os de trato sucessivo. Ademais, têm respaldo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, os quais garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre. (BRASIL, 2023).

Ainda, ante o requerimento do obreiro a respeito da caracterização de "subordinação algorítmica", uma vez que o controle ocorreria por comandos ou por programação, a 4º Turma entendeu que essa não merecia prosperar. Isso porque, segundo os ministros, tal subordinação não é uma chave-mestra que abre as portas da



CLT para todas as formas de trabalho por plataforma. Todos que utilizam as plataformas e todas as formas de plataformas estão submetidos aos algoritmos, mesmo nas plataformas de música, relacionamento, consumo, notícias, entretenimento, educação etc. (BRASIL, 2023).

Decidiram assim, os ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, que os fatos alegados pelo motorista eram inábeis para configurar o liame empregatício com a Reclamada, motivo pelo qual o Recurso de Revista teve seu provimento negado (BRASIL, 2023).

Verifica-se que a principal dificuldade reside em identificar a subordinação no modelo de negócios adotado pela Uber, devido à autonomia e flexibilidade concedida aos motoristas. No entanto, conforme discutido extensivamente nesta pesquisa, a aparente autonomia no trabalho dos motoristas é habilmente explicada pelos conceitos de subordinação algorítmica e estrutural. Com as novas formas de gestão e organização do trabalho, é irracional aderir à concepção clássica de subordinação.

Apesar de a Uber representar um novo modelo de trabalho tecnológico, as figuras do empregador e do empregado ainda estão presentes: o poder diretivo agora é digital, ou seja, exercido por meio de algoritmos. Como alertado pelo professor Márcio Túlio Viana, o Direito do Trabalho deve acompanhar as mudanças sofridas pelas empresas para garantir a proteção dos trabalhadores.

A regulamentação da situação dos trabalhadores da Uber é urgente, já que atualmente eles estão sujeitos a um modelo de trabalho que pode incluir abusos.

3.3 – DOS PROJETOS DE LEI EM TRÂMITE

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

Segundo a pesquisa mencionada, o trabalho em aplicativos tem sido um assunto



cada vez mais importante e urgente no país, principalmente durante o isolamento social causado pela pandemia de Covid-19. Esse período não só aumentou consideravelmente a necessidade de serviços de entrega, como também fez com que muitos trabalhadores, afetados pela crise econômica, buscassem nas plataformas digitais uma forma de complementar sua renda ou até mesmo garantir seu sustento.

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

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

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

Determina o projeto que em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para a prestação do serviço, de exigência de



tempo mínimo a disposição ou a de exigência de exclusividade por parte do trabalhador, à relação de trabalho aplicar-se-ão as regras da CLT (§8º, art. 3º) (BRASIL, 2020a).

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

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

Conforme destacado pelos autores mencionados, essa é uma descrição precisa do trabalho assalariado nas plataformas digitais, já que as empresas responsáveis pelas plataformas têm o objetivo de obter lucro e controlam os trabalhadores por meio de tecnologias de gerenciamento. Já os trabalhadores que atuam como motoristas de aplicativos, entregadores de bicicleta ou freelancers, conhecidos como "uberizados", oferecem sua mão de obra em troca de um salário para as empresas donas das plataformas.

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

O PL 3748/2020 possui um grau mínimo de proteção – hoje inexistente – aos



trabalhadores que aderem à plataforma. Isso porque o projeto prevê salário mínimo-hora (art. 5º, caput), 13º salário proporcional (art. 5º, I), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (art. 5º, II), proteção contra o descadastramento imotivado ou por vingança (art. 9º, §3º), seguro desemprego (art. 15), filiação ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS (art. 16), auxílio- 42 doença (art. 17), assistência em caso de acidente de trabalho e indenização de demais danos sofridos pelo trabalhador (art. 18) e salário-maternidade (art. 20) (BRASIL, 2020a).

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

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

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

Identifica-se, ainda, no referido projeto, a não previsão de um limite na jornada de trabalho, possivelmente em função da flexibilidade que o trabalhador tem para



desempenhar a atividade. Ocorre que a não estipulação desse limite somado a baixa remuneração implica em motoristas que trabalham extensas jornadas, sete dias por semana, ininterruptamente, para garantir o mínimo à sobrevivência, tendo em vista que esses auferem renda por produtividade. Tal fato perpetua as precárias condições de trabalho dos motoristas.

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

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

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

Os principais pontos da proposta são: as viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma e a contratante deve informar ao trabalhador os dados do passageiro no momento da oferta do serviço (§2º, art. 11), logo, aos empregados é vedado oferta de serviços aos clientes diretamente porque estão subordinados a plataforma; o trabalhador pode recusar corridas ou entregas e tem direito de conectar-se e desconectar-se das plataformas sem represálias (§§ 2º e 3º, art. 3º); computa-se como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o empregado esteja com



o aplicativo logado e conectado, independentemente de entregas ou viagens (art. 8º, caput); a plataforma não poderá reter mais que 20% do valor total pago pelo cliente da viagem (art. 10, caput); e o valor da tarifa inicial e do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi (parágrafo único, art. 10) (BRASIL, 2020b).

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

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

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

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

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

Segundo Oliveira, Pereira e Boas (2021), dentre as três propostas, o PL 974/2021 é o que ostenta o maior grau de proteção de direitos, equiparando os trabalhadores da



plataforma a empregados. Entretanto, apontam os autores que esse projeto também não está isento de críticas. Isso porque tal proposta legislativa é tímida, já que foi omissa em questões importantes para as atividades desempenhadas nas plataformas, tais como as regras da recusa de chamadas, de punições, restrições a benefícios e transferência dos custos do trabalho. Os autores acreditam que a timidez do projeto, possivelmente, seja em virtude das divergências e incertezas que envolvem o trabalho em plataformas digitais.



4 – COMO PODEMOS CLASSIFICAR O MOTORISTA QUANTO À SUBORDINAÇÃO?

A forma como a empresa Uber organiza o trabalho dos seus motoristas tem particularidades que tornam mais complicado identificar os critérios que caracterizam a relação empregatícia. Isso gera algumas diferenças e dificuldades na hora de enquadrar a atividade dos motoristas em tipos de contratos de trabalho já existentes.

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

Acredita-se que estabelecer um novo tipo de trabalho seria a melhor opção para garantir direitos trabalhistas aos motoristas que atualmente se encontram em uma situação difícil, onde são obrigados a escolher entre serem considerados empregados e terem proteção, ou serem declarados autônomos e não terem direitos assegurados. Nesse contexto, surgiu a proposta da parassubordinação.

No entanto, é importante lembrar que a implementação de um novo modelo de contrato de trabalho enfrenta diversos obstáculos. Embora possa parecer uma solução viável para a situação dos motoristas de aplicativo, é necessário analisar com cautela todas as implicações e dificuldades que a criação desse novo gênero de trabalho pode acarretar.

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

Entretanto, explica o referido autor que a criação de tal categoria não assegura a redução da litigiosidade a respeito da classificação dos trabalhadores. Isso porque o enquadramento não é realizado automaticamente, sendo necessário a interpretação daqueles que contratam a mão de obra e, eventualmente, dos julgadores. Assim,



diversamente de uma zona cinzenta e duas categorias, a atividade de classificação dos trabalhadores se tornaria mais complexa ainda, com a possibilidade de duas zonas cinzentas e, agora, três categorias.

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

Para que uma intervenção legislativa crie uma categoria intermediária efetiva, resguardando o grau de proteção necessário aos motoristas, seria de extrema importância definir rígida e claramente suas disposições. Entretanto, é indiscutível que o processo legislativo brasileiro é movido por interesses políticos e estes, não raro, são diametralmente opostos aos direitos dos trabalhadores.

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

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

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



subordinação, as duas figuras acabam se confundindo. (PORTO, 2017, p. 233).

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

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

Segundo Porto (2017), a presença de um grau elevado ou não de subordinação na relação de trabalho não justifica a disparidade de tratamento entre subordinado e parassubordinado, já que a razão de ser das tutelas trabalhistas reside na hipossuficiência do obreiro, a qual está presente tanto nas relações empregatícias quanto nas parassubordinadas. Aferir tratamento desigual às categorias consiste em ato discricionário e viola o princípio da isonomia:

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

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



empregados, é irrazoável.

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

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

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

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

Outros autores como Eisenbrey e Mishel (2016) também defendem que as plataformas possuem meios capazes de mensurar os minutos em que os motoristas permanecem conectados ao aplicativo. No entanto, acreditam que a remuneração dos motoristas deve incluir o tempo de espera. Sugerem que quando o motorista estiver online em mais de um aplicativo, a plataforma em que o trabalhador aceitou a corrida ficaria responsável por remunerar o lapso temporal imediatamente anterior à chamada. Os mencionados autores defendem, ainda, a estipulação de um salário mínimo aos motoristas.

Salienta-se que a proposta da presente pesquisa não é apresentar um conjunto de



regras que regulamentem as especificidades do modelo laboral da empresa Uber, senão analisar a possibilidade de existência de vínculo empregatício nas relações travadas entre a referida empresa e seus “parceiros”.

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

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

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

Assim, segundo Carelli (2017), a relação entre a Uber e os motoristas assume



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

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

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

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



necessário aos motoristas.

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



REFERÊNCIAS FINAIS

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

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

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0 Digital e Disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

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

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

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

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



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

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso uber**. In: Rev. TST, vol. 83, nº 1. Brasília, jan/mar, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748, de 07 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, [2020a]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01sikv72gidk8bpwfgtae1wpme14631232.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020

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

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

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista nº RR-0020614-50.2020.5.04.0014**. Recurso de Revista obreiro – Vínculo de Emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia da informação (UBER). Recorrente: JAIRO DE MORAES. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA [...]. Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA, 2 mar. 2021. Brasília: TST, [2021a]. Disponível em:



<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20080418151148600000056206101>.

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

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

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

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

COONECTA **uberização do trabalho o que e quais suas consequências**. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/>.

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

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

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



2019.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. 2. ed. Martins Fontes: São Paulo. 1999.

ECKHARDT, G. M.; BARDHI, F. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. **Harvard Business Review**. Cambridge, 28 jan. 2015. Disponível em: 53 <https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>.

FATOS e dados sobre Uber. **Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

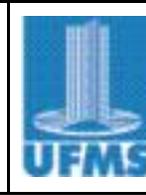
IBGE **desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

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

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

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

MELO, Geraldo Magela. MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões**. In: **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**. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RESENDE, T. C. Economia de compartilhamento e novas tecnologias: o confronto entre modelos de negócios. In: POLIDO, F.; ANJOS, L.; BRANDÃO, L. (org.). **Tecnologias e Conectividade: Direito e Políticas na Governança das Redes**. Belo Horizonte: Instituto



de Referência em Internet e Sociedade, 2017. p. 133-148. Disponível em: <http://bit.ly/38D2jle>.

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

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

SEGURANÇA é a nossa prioridade. **Uber**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/ptBR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>.

SOEIRO, J.; CAMPOS, A. **A falácia do empreendedorismo**. São Paulo: Bertrand Editora, 2016. TERMOS Gerais de Uso. Uber, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/ptbr/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>.

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

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

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

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



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

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