

AUTONOMIA NA SUBORDINAÇÃO: A RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE OS MOTORISTAS E A UBER

Camila dos Santos Reis*

Edilton Meireles**

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo discutir a relação de emprego entre os motoristas e a Uber, marcada pela ausência de proteção e de regulação jurídica. Justifica-se a investigação pela popularidade do aplicativo entre os motoristas e usuários da Uber e pelo significativo impacto nas relações de trabalho. Inicia a discussão a partir da institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil (1930-1945), apontando as principais transformações no mundo do trabalho até os dias atuais. Adiante, destaca o contexto de criação da Uber e o seu discurso da economia compartilhada, trazendo os pressupostos fáticos-jurídicos que demonstram a configuração do vínculo de emprego do motorista com a empresa, bem como sua forma de controle e gestão do trabalho. Para tanto, procedeu-se uma pesquisa de caráter bibliográfico, sob o viés qualitativo-interpretativo, mediante o levantamento de livros, artigos científicos, reportagens, disposições legais e normativas. Desse modo, observa-se que esses motoristas estão em uma condição precarizante, demonstrada nas intensas jornadas e na sujeição aos riscos do negócio.

* Graduada em Letras pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB e graduanda em Direito pela Universidade Federal da Bahia – UFBA. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/UFBA).

** Pós-doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professor de Direito Processual Civil na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professor de Direito na Universidade Católica do Salvador (UCSal). Desembargador do Trabalho na Bahia (TRT 5ª Região).

O que permite concluir que esses trabalhadores detêm vínculo empregatício, necessitando da proteção trabalhista já existente.

Palavras-Chave: Uberização. Economia compartilhada. Flexibilização. Precarização. Relação de emprego.

SUBORDINATION AUTONOMY: THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BETWEEN DRIVERS AND UBER

Abstract: This paper's purpose is to discuss the employment relationship between the drivers and Uber, marked by the absence of protection and legal regulation. The investigation is justified by the popularity of the app between Uber drivers and users and the significant impact on labor relations. The discussion starts from the institutionalization of Labour Law in Brazil (190-1945), indicating the main changes in the world of labor to the present day. Furthermore, the context of creation of Uber and its sharing economy discourse, bring the factual-legal elements that demonstrate the configuration of the driver's employment relationship with the business, as well as your form of control and management of labor. A bibliographic research was done, under the qualitative-interpretative bias, through the survey of books, scientific articles, reports, legal and normative rules. Thus, it is observed that these drivers are in a precarious condition, demonstrated in the intense journeys and subjection to the business risks. This permits to conclude that these workers have an employment relationship, needing the existing labor protection.

Keywords: Uberization. Sharing economy. Flexibilization. Precarization. Employment relationship.

Sumário: Introdução. 1. Flexibilização, precarização e a nova morfologia do trabalho. 2. Regulação, economia do

compartilhamento e o caso da Uber. 3. A Uber e a relação de emprego. 4. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO



processo de reestruturação produtiva no Brasil, intensificado a partir dos anos 1990, repercutiu significativamente no mundo do trabalho, uma vez que as empresas passaram a adotar novos modelos organizacionais e tecnológicos. Contudo, apesar das marcantes inovações empresariais, ainda permaneceram traços fordistas e de acumulação flexível, resultado de uma melhor qualificação dos trabalhadores e de uma intensificação da exploração da força de trabalho. Conseqüentemente, tem-se a flexibilização, informalidade e precarização da classe trabalhadora.

Inserida nesse contexto, a Uber tem se firmado como uma empresa que desenvolveu um novo modelo de gestão do trabalho, utilizando as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), a fim de eliminar seus custos de estrutura e de pessoal, fornecendo serviços com facilidade e baixo custo, ao passo que explora a força de trabalho e dribla a regulação estatal. Embora a Uber se defina como empresa de tecnologia, adepta da economia compartilhada, não passa de uma empresa de transporte, que utiliza de modo inovador a tecnologia para organizar, gerir e explorar o trabalho humano.

O objetivo é discutir a relação de emprego entre o motorista e a Uber, marcada pela ausência de proteção e de regulação jurídica. Para isso, elabora-se uma pesquisa capaz de contribuir significativamente para o Direito do Trabalho, justamente pela contemporaneidade da discussão, tendo em vista a popularidade do aplicativo da Uber entre usuários e motoristas e os impactos nas relações de trabalho.

Dessa forma, a fim de entender a dinâmica atual do

mundo do trabalho, faz-se necessário traçar seu panorama histórico e social, tendo como marco a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil (1930-1945)¹, destacando a flexibilização, a precarização e a informalidade das relações trabalhistas como principais características desse processo.

Além disso, o contexto de criação da Uber e o seu discurso da economia colaborativa, bem como o modo de prestação de serviço de transporte realizada pelo motorista, colaboram para destacar os principais pontos que demonstram a subordinação do motorista e a forma de controle exercida pela empresa. Mas, ressalta-se que o foco da discussão é analisar os pressupostos fáticos-jurídicos do vínculo de emprego na relação entre os motoristas e a Uber, destacando a possibilidade ou não de configuração do vínculo empregatício.

Para tanto, recorre-se a uma metodologia de caráter bibliográfico, a partir de levantamento de livros, artigos científicos, reportagens, disposições legais e normativas que tratem do tema sob um viés crítico-reflexivo. Desse modo, a pesquisa encontra-se em uma condição qualitativa-interpretativa, não havendo análise quantitativa de dados, de forma que a teoria pretende discutir, reformular e traçar novas perspectivas para o tema.

Ademais, examinar o caso da Uber, permite ainda pontuar algumas conclusões acerca da necessidade de proteção jurídica para esses motoristas, tendo em vista a condição de hipossuficiência que estão submetidos.

1. FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO

O processo de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil foi permeado por lutas sociais e pelo atraso na proteção do trabalho. O resultado foi a construção de uma carta de direitos

¹ DELGADO, 2019, p. 129.

do trabalho e de uma estrutura sindical controlada pelo Estado, inspirada nos modelos autoritários e corporativistas, o que não correspondia as lutas coletivas espalhadas pelo país. Embora a ideia fosse a de criar uma legislação trabalhista e uma estrutura institucional voltada à proteção do trabalho, o projeto político de Getúlio Vargas, construído entre os anos de 1930 e 1945, baseava-se no autoritarismo. A legislação e as instituições jurídicas foram criadas apenas para atender uma parcela de trabalhadores urbanos, deixando os rurais, domésticos e servidores públicos à margem de qualquer tipo de direito.

Com a Ditadura Militar (1964-1988), essa estrutura varguista foi intensificada e, aliada ao processo de reestruturação produtiva, iniciou-se um período de flexibilização do Direito do Trabalho, mediante a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e das primeiras normas sobre terceirização. É neste contexto que, no início dos anos 1970, o capitalismo mundial enfrentou uma das suas mais severas crises estruturais. Para contê-la, foi implementado um processo de reestruturação do capital, influenciado pelo pensamento neoliberal da época, com a substituição do padrão de acumulação taylorista/fordista pelo modelo chamado de pós-fordista, delineado pelo padrão de acumulação toyotista².

A lógica de produção fordista baseava-se na produção em série, em larga escala, com alta divisão do trabalho, uma vez que cada trabalhador cumpria apenas uma função no processo produtivo, repetidamente. Havia uma produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção homogeneizada, fragmentada e verticalizada, aliada a um aumento do ritmo de trabalho com o tempo reduzido³, marca do padrão fordista (produzir mais, em menos tempo).

Esse modelo de produção sustentava-se através do ilusório compromisso idealizado entre o capital e o trabalho mediado

² DUTRA, 2014, p. 20-21.

³ ANTUNES, 2009, p. 38-39.

pelo Estado, cujo interesse era o de controlar e regular a economia. Por consequência, o operariado aumentou a sua dependência com o Estado, vendo-o como o único capaz de prover a seguridade social e demais direitos sociais⁴. Como o Estado não garantiu condições de trabalho adequadas e não criou políticas sociais que combatessem as desigualdades, eclodiram-se movimentos reivindicatórios dos trabalhadores no final da década de 1960, como consequência de uma insatisfação em massa e a criação de uma consciência coletiva. Aliado a isso, a grande recessão econômica de 1973 e o choque do petróleo geraram a estagnação da produção e o aumento da inflação. Isso culminou na mudança do padrão fordista do capital, assentada na rigidez da produção, para o padrão toyotista e de acumulação flexível⁵.

De acordo com Harvey, a acumulação flexível está apoiada na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, o que já representa o confronto direto com a rigidez do fordismo. Diante disso, o mercado de trabalho sofreu uma profunda mudança, vista no enfraquecimento do poder sindical e no aumento do desemprego, já que houve uma abertura para regimes de contratação mais flexíveis⁶.

Sendo assim, a partir dos anos 1970, a lógica da acumulação flexível estava aliada ao modelo toyotista. Segundo Antunes, esse modelo japonês era baseado na produção sob demanda (modelo *just in time*), a fim de evitar a acumulação de mercadorias e aproveitar o tempo de produção, bem como utilizar um operariado multifuncional e uma estrutura empresarial horizontalizada (o que deu ensejo as contratações terceirizadas). Note-se, portanto, que o processo de organização do trabalho tinha por finalidade a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, a fim de reduzir/eliminar o trabalho improdutivo⁷.

Se a produção devia ser alta, mas rápida e eficiente,

⁴ ANTUNES, 2009, p. 40-42.

⁵ HARVEY, 2008, p. 140.

⁶ HARVEY, 2008, p. 140-146.

⁷ ANTUNES, 2009, p. 54-56

necessitar-se-ia de trabalhadores que atendessem os dois tipos de demanda: aqueles com alta qualificação, polivalentes, multifuncionais, que participavam diretamente do processo produtivo e aqueles para realizar atividades periféricas e auxiliares, como os terceirizados, temporários, em regime de tempo parcial, entre outros⁸.

Esse processo de transição do modelo fordista para o modelo que se denominou pós-fordista foi sustentado, do ponto de vista ideológico e político, pelo neoliberalismo, pensamento hegemônico econômico orientador das políticas dos Estados. A consequência disso, é o aprofundamento das condições de alienação, insegurança e falta de empoderamento dos trabalhadores⁹.

Por isso, o Brasil, influenciado por esse cenário global e neoliberal, inicia um processo de flexibilização de normas jurídicas, com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e com a criação de algumas normas sobre terceirização, como a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74) e o Decreto Lei 200/67. Após esse processo, o Direito do Trabalho passou por um período de crise e transição. Ou seja, em meio a transição democrática de 1988, rompeu-se uma crise cultural no país que repercutiu na seara trabalhista, com a introdução de pensamentos defensores da desregulamentação das relações econômicas e sociais. Assim, esse período de transição iniciado pela Constituição Federal de 1988, coincidiu, justamente, com o discurso de desarticulação das normas jurídicas¹⁰.

Desse modo, a proposta neoliberal sugeria a retirada da proteção trabalhista em detrimento da flexibilização das regras jurídicas trabalhistas, principalmente, em prol de criação de formas de contratação desprotegidas. Logo, os direitos trabalhistas que vinham sendo construídos em 1988, começam a se desfazer

⁸ DUTRA, 2014, p. 30

⁹ DUTRA, 2014, p. 34-35.

¹⁰ DELGADO, 2019, p. 136.

na década de 1990, com a liberalização da terceirização, as primeiras normas de flexibilização da jornada, a criação de contratos precários. Atualmente, o Direito do Trabalho está passando por sua maior reforma legislativa, instituída através da Lei n. 13.467/17 e seguida pela Lei n. 13.874/19, que alteraram os pilares centrais dos direitos e garantias trabalhistas, além da fragilização das instituições jurídicas que regulam o direito e a Justiça do Trabalho.

Como consequência desse cenário econômico, político e social, tem-se o fenômeno da precarização social do trabalho. Esse fenômeno esteve presente do o trabalho escravo ao trabalho assalariado, mas, atualmente, está sendo reconfigurado e ampliado, institucionalizando-se nas relações de trabalho, ao passo que cria uma condição de instabilidade, insegurança, fragmentação da coletividade de trabalhadores, que tem repercutido não só no trabalho, mas na vida.¹¹

Diante desse contexto, as demandas do mercado de consumo têm se tornado temporárias, o que enseja ocupações também temporárias, autônomas e individualizadas. O cenário da flexibilização iniciado com o governo varguista, jamais esteve tão presente nas relações de trabalho como nos dias atuais. Surge assim, a chamada economia de “bico” ou *gig economy*¹², representando um mercado de trabalho marcado pela informalidade, celeridade e pela era digital, sendo o setor de serviços o de maior destaque, como é o caso da Uber.

A utilização de novas estratégias que associa as tecnologias da informação e comunicação (TICs) aos meios de produção, a fim de tornar a produção mais rápida e eficiente, foi o marco da Quarta Revolução Industrial, também chamada de Indústria 4.0. Esse movimento industrial tem o objetivo de tornar o processo produtivo inteligente e autônomo, promovendo a redução de custos e a otimização de recursos. Em geral, traduz-se

¹¹ DRUCK, 2013, p. 61.

¹² KALIU, 2017, p. 237.

por um modelo empresarial enxuto, sem sede física, sem matéria-prima, sem trabalhadores. Isso gera um enorme impacto no mundo do trabalho, pois esse modelo tende a gerar um mercado aberto, com a ausência de marcos regulatórios.

Inserida nesse contexto, essas empresas utilizam a conectividade massiva da internet para reduzir e até eliminar seus custos de estrutura e de pessoal, fornecendo serviços com facilidade e baixo custo. Essa nova estrutura de trabalho é marcada pela ausência de marcos legislativos claros, colocando esse novo grupo de trabalhadores em uma condição de precariedade social, pois não há garantias constitucionais ou trabalhistas que lhes assegurem uma proteção social digna¹³. Desse modo, imersos no cenário de desemprego e “iludidos” pelo discurso da autonomia e da flexibilidade, proporcionado pela tecnologia, esses trabalhadores acabam por suportar todo o custo e o risco da sua atividade.

Com a significativa expansão do setor de serviços, a partir dos anos 1980, a classe trabalhadora foi reconfigurada no país. Disso, houve a expansão do trabalho em call-centers e telemarketing, das empresas de TIC, gerando o surgimento de um novo proletariado de serviços, o infoproletariado¹⁴, a exemplo dos trabalhadores inseridos nas plataformas digitais. Criou-se assim, um novo tipo de classe trabalhadora, heterogênea, complexa e fragmentada. Isso porque, quando o trabalhador não está assolado pelo desemprego, está submetido a trabalhos informais, parciais, intermitentes, terceirizados, temporários, em plena era de informatização do trabalho. Esse cenário mostra não só a profunda mudança na classe trabalhadora, mas na própria morfologia do trabalho no Brasil.

2. REGULAÇÃO, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O CASO DA UBER

¹³ OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019, p. 255.

¹⁴ ANTUNES, 2018, p. 136.

É comum pensar que Uber surgiu adepta do discurso da economia de compartilhamento, da colaboração e da autonomia. Contudo, só depois da sua inserção no mercado, esse discurso foi realmente adotado.

A Uber, fundada em 2009 na cidade de São Francisco (EUA)¹⁵, começou como um serviço de carros de luxo, uma vez que os consumidores solicitavam o serviço de limusine pelo aplicativo. O problema é que outras empresas despontavam no mercado com outros serviços de compartilhamento de viagens. Desse modo, a alternativa encontrada foi a de reconhecer a vantagem dessas empresas e unir-se a elas, adotando o discurso da economia colaborativa, através do lançamento do UberX, o que fez sua economia crescer em padrões exponenciais¹⁶.

Nesse contexto, a Uber se apresenta como uma plataforma digital que fornece um serviço aos seus usuários, por meio de um aplicativo para *smartphones*. Sob o discurso da economia do compartilhamento, define-se como uma empresa de tecnologia (e não de transporte), de modo que os motoristas são “parceiros” da atividade e a empresa apenas intermedeia e conecta os usuários que desejam obter um serviço. O seu *marketing* é pautado na mobilidade urbana, na acessibilidade, na eficiência, na confiança e, principalmente, na parceria¹⁷.

A base do discurso é justamente a economia do compartilhamento, modelo de negócio que usa a *internet* para conectar consumidores e provedores de serviços para trocas do mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro e tarefas domésticas. Surgiu sob a promessa de ser uma alternativa sustentável, por fazer um uso melhor dos recursos subutilizados e disseminar o discurso do empreendedorismo¹⁸.

Partindo da ideia de colaboração, de troca, sem a

¹⁵ UBER, 2018.

¹⁶ SLEE, 2017, p. 99-100.

¹⁷ UBER, 2018.

¹⁸ SLEE, 2017, p. 21-23.

finalidade lucrativa, as pessoas criaram espaços de colaboração para servir as necessidades uns dos outros, utilizando a tecnologia como meio de disseminar seus serviços. Ocorre que, essas novas empresas têm disseminado um mercado livre e desregulado, como é o caso da Uber, que tem a finalidade precípua de lucrar em meio a concorrência do capital, explorando a força de trabalho para a prestação do serviço de transporte, não tendo o objetivo atender as necessidades em escala comunitária.

Dessa forma, essas empresas acabaram por deturpar o ideal da economia colaborativa, vendo-a apenas como um meio de fomentar os negócios e aumentar o lucro¹⁹. Por isso, a Uber jamais se enquadrou nesse ideal colaborativo, pois o negócio já surgiu com a finalidade lucrativa. Carelli aponta que o mercado vem se apropriando apenas da forma da economia do compartilhamento, mas não do seu espírito, uma vez que as empresas usam essa moderna forma de organização do trabalho, mas mantém a lógica fordista. Ademais, buscaram o desmonte da regulação estatal, o que tem provocado o retrocesso da proteção trabalhista já conquistada²⁰.

Além disso, esse tipo de economia desenvolve duas formas de trabalho principais: o *crowdwork*, na execução de tarefas a partir de plataformas *online*, que demandem de produtos e serviços específicos para o atendimento das necessidades dos clientes e o trabalho *on-demand* por meio de aplicativos, na execução de trabalhos tradicionais, como transporte e limpeza. Esta última forma permite a execução presencial do serviço, tem ampla demanda e podem ser gerenciados pela empresa através de aplicativos digitais, como é o caso da Uber²¹.

Em uma simples análise do modelo de negócio da Uber, percebe-se que a total responsabilidade do motorista pelo controle e custos da prestação do serviço, uma vez que, além da taxa

¹⁹ SLEE, 2017, p. 21.

²⁰ CARELLI, 2017, p. 128

²¹ STEFANO, 2016, p. 2-5.

retida pela empresa, ele ainda tem de arcar com os gastos de manutenção, combustível, seguros, taxas e impostos do automóvel. Sem contar, ainda, os custos com a sua própria manutenção, como a alimentação, saúde e seguro de vida. Como, então, afirmar que esse serviço advém de uma parceria, se uma das partes somente tem controle sobre os gastos e nunca sobre os ganhos? Como defender que a Uber adota a economia compartilhada?

Com base nesse discurso, os motoristas acreditam que detêm autonomia sobre a sua atividade, pois, do ponto de vista formal, podem escolher qual dia/hora pode realizar uma corrida, o local de destino e até se desativarem da plataforma quando de-sejar. Mas, na realidade, dado o cenário recorrente de desemprego, os motoristas trabalham muito e ganham pouco. Na pesquisa etnográfica intitulada “Novas formas de trabalho”, Carelli verificou que 70% dos motoristas ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas e lucram em média R\$ 19,12 a hora²². Isso porque eles não podem fixar o preço do seu trabalho, pois a Uber fixa o preço do serviço, retendo um certo percentual, assim como não podem recusar muitas corridas, podendo ser penalizados com a desativação do cadastro na plataforma²³.

A partir disso, Carelli defende a existência de uma nova forma de organização empresarial, centrada na programação, pela apresentação de metas e entrega de resultados por meio de indicadores estatísticos. O sistema informatizado está no controle da produção, não os trabalhadores, logo, eles devem seguir os comandos do sistema, sob o risco de serem punidos. O trabalhador ainda precisa colocar todo o seu tempo à disposição e presta sua atividade da forma mais clara e transparente, fazendo com que ele esteja em constante avaliação de desempenho. É passada a ideia de que o trabalhador tem liberdade e autonomia para escolher seu ritmo de trabalho, mas, na verdade, é a

²² CARELLI, 2017, p. 132

²³ UBER, 2018.

empresa, por meio da programação, que toma das decisões de forma unilateral²⁴.

Dessa forma, a Uber utiliza esse controle por programação para comandar os trabalhadores, distribuindo-os de acordo com a demanda, e o serviço, estipulando preços baixos para desmontar a concorrência. Contudo, assim como a tarifa paga pelo usuário é baixa, a remuneração do motorista também é. Por isso, os motoristas acabam trabalhando além de uma jornada regular para atingirem a remuneração desejada. A Uber também controla os motoristas mediante a entrega de incentivos e premiações, justamente para que os trabalhadores se mantenham ativos na plataforma. Ademais, como a “chave” do negócio da Uber é o transporte, essencial é o controle feito através da avaliação dos usuários do serviço, justamente para poder exercer o controle sobre a forma de prestação do serviço²⁵.

O sucesso do serviço prestado pela Uber não se dá pela tecnologia e pela eficiência em conectar usuários e motoristas, mas pelo seu preço baixo e universalmente acessível e, principalmente, pela subordinação do motorista a empresa. Além disso, a Uber, por se auto afirmar como empresa de tecnologia, desvia as regulamentações estatais, tendo operado sem taxas, seguro, impostos ou inspeções veiculares, o que tem gerado o intenso embate com os taxistas, que já tem a profissão regulamentada²⁶. No Brasil, o surgimento da Uber provocou inúmeras pautas e discussões sobre a regulamentação dos aplicativos de transporte, o que culminou na promulgação da Lei n. 13.640/18, que regulamenta os aplicativos de transporte em âmbito nacional. Todavia, o debate ainda está longe do fim, em vista de novas controvérsias que o cenário atual pode provocar.

A Lei definiu a atividade dos aplicativos de transporte como transporte remunerado privado individual de passageiros,

²⁴ CARELLI, 2017, p. 139-142.

²⁵ CARELLI, 2017, p. 144-145.

²⁶ SLEE, 2017, p.104

delimitou certos pontos e trouxe algumas exigências. Somente os municípios e o Distrito Federal são os responsáveis por regular o funcionamento dos aplicativos de transporte, não podendo a regulação ser feita pelo governo estadual. Além disso, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 449/DF, entendeu que as prefeituras não podem proibir ou restringir as atividades dos aplicativos de transporte, por configurar, principalmente, a restrição da liberdade de iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII da CRFB). Não se encerra, portanto, o embate entre taxistas e empresas de aplicativos, pois em cada localidade os debates tendem a continuar.

3. A UBER E A RELAÇÃO DE EMPREGO

A Uber criou um paradigma de organização empresarial baseado na economia digital e no trabalho *on demand*, além de conseguir se manter a preços baixos, gerando lucros altos. Para sustentar esse modelo, a empresa trata os motoristas como parceiros, inculcando a ideia de que eles estão no controle e o aplicativo apenas auxilia a decidir como, quando e onde dirigir, defendendo a ideia de que os motoristas detêm liberdade para ativar e desativar a plataforma quando desejarem e que não há exigência de carga horária. Ocorre que, tais características subsistem apenas do ponto de vista formal, pois, na prática, é a empresa quem controla e gerencia o trabalho realizado por seus “parceiros”.

A empresa estimula os motoristas a estarem sempre trabalhando e a aceitarem todas as corridas, concedendo, inclusive, incentivos financeiros para pegar clientes de determinados locais e voltarem para plataforma quando estiverem inativos²⁷. Porém, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica o trajeto que será percorrido nem o valor a ser recebido. Se optar por rejeitar uma viagem, há o risco de ser suspenso ou excluído do

²⁷ CARELLI, 2017, p.143.

aplicativo²⁸.

A empresa ainda mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em corrida. Com isso, ela consegue delinear os padrões de tráfego, alimentar o algoritmo de acordo com a oferta e demanda e fixar o preço das viagens²⁹. Por isso, que o preço é dinâmico, ou seja, sofre variações a depender do horário e do local da corrida. O que é apenas mais uma forma de controle, pois a empresa fixa a tarifa do serviço sem que a haja a interferência do “parceiro”.

O monitoramento do trabalho dos motoristas é o que torna esse serviço tão eficiente. O histórico e a quantidade das corridas, os locais mais frequentados, os horários mais pedidos e, principalmente, a avaliação dos motoristas feita pelos usuários do serviço, permitem que a Uber exerça seu controle sem que os motoristas percebam, tornando-os cada vez mais dependentes e subordinados. O sistema de avaliação, por exemplo, afeta diretamente os motoristas, que devem manter sua média a partir de 4,6, sob pena de serem descredenciados do aplicativo. Por isso, o transporte urbano é a essência do serviço prestado pela Uber e, apesar de defender ser uma empresa de tecnologia, tem se firmado no mercado como uma empresa de transporte de passageiros, mantida através da exploração da força de trabalho.

Como o Direito do Trabalho, tradicionalmente, tem o objetivo de regular o trabalho prestado sob os moldes subordinados e hierarquicamente dependentes³⁰, a Uber tem propagado o discurso do trabalho independente e autônomo, justamente para se esquivar da regulação estatal e da legislação civil e trabalhista. Contudo, do ponto de vista material, o motorista não tem autonomia na sua prestação laboral, já que ele tem de se sujeitar a todas as diretrizes e comandos do aplicativo.

Diante disso, tem se discutido acerca do enquadramento

²⁸ ROSENBLAT; STARK, 2015 p. 11

²⁹ ROSENBLAT; STARK, 2015, p. 12

³⁰ AMADO; SANTOS, 2017, p. 343.

adequado para esses trabalhadores. Por ser um debate recente, ainda não há posição pacífica na doutrina ou na jurisprudência. Há autores que defendem a existência de vínculo empregatício, com a aplicação de todos os direitos trabalhistas decorrentes, enquanto outros defendem a caracterização de trabalho autônomo e um terceiro grupo vê elementos das duas referidas espécies. Para este último grupo, seria necessário a criação de uma categoria intermediária para classificar esses trabalhadores, a do trabalhador independente, em que não haveria dependência econômica a um único empregador; não existiria uma relação indeterminada com somente uma empresa; e não renunciariam controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de lucros ou perdas³¹.

Acerca da existência do vínculo empregatício, a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 2º e 3º) e a doutrina entendem a necessidade dos seguintes elementos fáticos-jurídicos de forma simultânea para que seja configurado o vínculo de emprego: trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade. Vale ressaltar que esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, independente do Direito³², justamente porque o Direito do Trabalho tutela o conteúdo da relação de trabalho, isto é, a prática concreta e efetiva da prestação do serviço, em vista do Princípio da Primazia da Realidade. No caso da Uber, não há maiores dúvidas na presença dos pressupostos da pessoalidade, onerosidade e prestação por pessoa física na realização do trabalho. Contudo, as maiores e mais complexas controvérsias pairam sobre os pressupostos da subordinação e da não eventualidade.

Para o Direito do Trabalho, a prestação deve ser habitual e regular, de modo que haja uma cadência na prestação do serviço. Dessa forma, para que haja relação empregatícia é

³¹ KALIU, 2017, p. 246-249.

³² DELGADO, 2019, p. 338.

necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. Contudo, alerta Delgado que a não eventualidade é um dos mais controvertidos conceitos na seara trabalhista. Por isso, a doutrina tem construído teorizações sobre o assunto³³.

Para Delgado, há quatro teorias principais acerca do tema. Pela teoria da descontinuidade, é eventual o trabalhador que presta seus serviços de forma fracionada, sob o ponto de vista temporal, realizado em períodos entrecortados e de curta duração. Segundo a teoria do evento, o trabalhador é eventual se prestação for esporádica. Para a teoria dos fins da empresa, é eventual o trabalhador contratado para realizar atividades episódicas e distintas à atividade-fim da empresa. E, por fim, a teoria da fixação jurídica entende que o trabalhador eventual não se fixa a um tomador de serviço, realizando seu trabalho com diversos tomadores ao mesmo tempo³⁴.

De acordo com o autor, é necessário o cotejo entre as teorias, tendo em vista que a noção de eventualidade pode produzir conceitos distintos. Desse modo, as hipóteses de ocorrência de trabalho não eventual prestado por pessoa física merecem ser ampliadas, restringindo-se, por consequência, a noção do que seja trabalho eventual, que tem por características: descontinuidade na prestação, não fixação a uma única fonte de trabalho, curta duração do trabalho prestado, correspondente a um evento certo e episódico, no que se refere à regular dinâmica do empreendimento, bem como o trabalho prestado tenderá a não corresponder ao padrão dos fins normais da empresa.

Diante disso, é evidente que a não eventualidade é uma característica do trabalho dos motoristas da Uber. Sob o ponto de vista fático, cerca de 70% dos trabalhadores entrevistados ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas e

³³ DELGADO, 2019, p.341.

³⁴ DELGADO, 2019, p. 342-344

33% realizam módulos de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas³⁵. Os motoristas acabam por prestar o serviço de forma intermitente e são “punidos” se recusarem muitas corridas, caso não utilizem a plataforma de maneira habitual. Por isso, ao solicitar uma corrida pelo aplicativo, o cliente só precisa esperar alguns minutos para que o motorista esteja no endereço solicitado. Isso significa que há inúmeros “parceiros” trabalhando várias horas por dia, justamente para manter a celeridade desse serviço.

Acerca do pressuposto da subordinação, vale ressaltar, a sua importância para a configuração da relação de emprego, sendo o elemento diferenciador de uma contratação autônoma e uma empregatícia. Para a doutrina, consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o empregado acata o poder diretivo do empregador sobre o modo de prestação do seu serviço. O trabalhador subordinado não toma as decisões sobre a forma e a execução do trabalho. É, portanto, para a doutrina majoritária, uma subordinação do ponto de vista jurídico, não tendo natureza econômica ou técnica³⁶.

Ocorre que esse conceito tem sido alterado ao longo das transformações no mundo do trabalho. Por isso, além da clássica noção de subordinação, aquela em que o trabalhador se submete ao empregador nos termos do contrato, tem-se a noção objetiva, na qual a atividade prestada pelo trabalhador coaduna com a atividade realizada pela empresa. E, ainda, a noção estrutural, na qual o trabalhador se vincula estruturalmente a dinâmica da empresa, sem que receba ordens diretas do empregador ou que seu trabalho harmonize com os objetivos do empreendimento³⁷, a exemplo da terceirização.

Dessa forma, tendo em vista o desenvolvimento tecnológico e a descentralização dos processos produtivos, o conceito

³⁵ CARELLI, 2017, p. 132.

³⁶ DELGADO, 2019, p. 350.

³⁷ DELGADO, 2019, p. 353.

clássico de subordinação precisou ser reformado e ampliado, justamente para não excluir vários trabalhadores que necessitavam da tutela do Direito do Trabalho. Embora não haja comandos e fiscalização diretos do pessoal, os motoristas estão estruturalmente vinculados ao modelo empresarial da Uber, aderindo sua dinâmica organizacional e funcional³⁸. Há, ainda, uma integração da atividade do motorista com a da empresa, dirigida a obtenção dos mesmos resultados, o que demonstra que ambas as atividades se complementam.

Entretanto, é importante ressaltar que o mercado de trabalho, em geral, é caracterizado pela tentativa de burlar a relação típica de emprego, como forma de baratear os custos da formalização e possibilitar maior liberdade ao empregador na sua gestão. Por isso, é marcado pela existência de uma relação de emprego disfarçada, pois, embora haja uma prestação laboral por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, por conta alheia, subordinada e remunerada, a contratação é feita de forma simulada³⁹.

Um clássico exemplo é o trabalho autônomo, caracterizado pela ausência de subordinação, principalmente, e de pessoalidade, em que o próprio prestador é que estabelece e concretiza forma de realização dos serviços que pactuou prestar⁴⁰. Por ser uma das formas de trabalho mais genéricas, de modo que diversas profissões podem ter trabalhadores autônomos, torna-se fácil disfarçar a relação de emprego, sendo uma prática já consolidada no mercado de trabalho nacional⁴¹. Não por acaso, a Uber tem utilizado essa estratégia para permitir rápidos ajustes ao mundo do trabalho em meio as transformações econômicas e tecnológicas.

Sendo assim, a heterogeneidade do mundo do trabalho apresenta uma nova forma de subordinação, em que os controles

³⁸ FERRER; OLIVEIRA, 2018, p. 190-193.

³⁹ KREIN, 2007, p. 158.

⁴⁰ DELGADO, 2019, p. 397.

⁴¹ KREIN, 2007, p. 173.

da prestação não desapareceram, apenas se transformaram. Desta forma, ao invés de dar instruções e controlar o processo de execução para garantir a sua qualidade, as empresas delegam essas funções aos clientes, através do controle sobre performance do motorista. A peculiaridade dessa forma de controle consiste na ausência de ordens diretas sobre a forma de execução do serviço, mas na integração na organização da empresa, ou seja, em quem o organiza, não em quem o executa⁴².

Sem dúvida, a Uber é uma das muitas empresas inseridas nesse complexo e heterogêneo mundo do trabalho. Como o motorista não toma as decisões sobre a prestação do seu serviço, obviamente, não se enquadra como um trabalhador autônomo. A subordinação, portanto, está em todas as formas de controle realizadas pela própria programação do aplicativo: na concessão de uma aparente liberdade do motorista, ao mesmo tempo em que é imediatamente negada pelo cumprimento dos objetivos da programação, realizada de forma unilateral pela Uber⁴³; no controle sobre o preço do serviço; nos incentivos para continuar ativo na plataforma; na possibilidade de descredenciamento da plataforma se houver a recusa de muitas corridas; e, principalmente, nas avaliações em forma de notas dadas pelo usuário.

Dessa maneira, se presentes todos os elementos fáticos-jurídicos, a relação de emprego está caracterizada. No Direito do Trabalho, em consagração ao Princípio da Primazia da Realidade, é necessário a ocorrência desses elementos no plano fático, uma vez que a tutela jurídica se sucede com o que ocorre no âmbito dos fatos, em detrimento do que emerge dos documentos ou acordos. Para Rodriguez, esse princípio significa a primazia dos fatos sobre as normas, as formalidades ou aparências. Por isso, o contrato de trabalho foi denominado de contrato realidade, pois existe na realidade da prestação do serviço, não no acordo

⁴² DELGUE, 2017, p.16.

⁴³ CARELLI, 2017, p. 142.

abstrato de vontades⁴⁴. A forma poderá até ter relevância, somente quando for invocada como norma de proteção.

Em todo caso, independentemente de haver um discurso pautado na autonomia e na liberdade, prevalece a verdade dos fatos sobre os acordos formais. Mesmo que a Uber defenda a ausência de vínculo empregatício na prestação dos seus serviços, é possível, com base na Primazia da realidade, a configuração da relação de emprego, desde que presentes todos os elementos fáticos-jurídicos.

Presente no Brasil desde 2014, a Uber tem conseguidos expandir seus serviços. Atualmente, está em mais 100 cidades, divididas pelas cinco regiões do país, com mais de 600 mil motoristas cadastrados na plataforma⁴⁵. Devido a isso, uma série de ações trabalhistas tem sido ajuizadas para fins de reconhecimento do vínculo de emprego, pois, quando dispensados da plataforma, os motoristas buscam o reconhecimento dos direitos e garantias laborais previstos na CLT e na CRFB.

No Brasil, pela primeira vez, a Justiça do Trabalho, na terceira instância, decidiu sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício do motorista com a Uber. Em 2020, no julgamento do Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento ao recurso interposto pela Uber⁴⁶, anulando a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região (TRT2), que havia reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa. Embora não seja uma decisão vinculante, é um precedente importante sobre o tema. Os argumentos que fundamentaram a decisão apontam a flexibilidade na prestação dos serviços, o fato da empresa não exigir exclusividade e de haver uma divisão entre os lucros das corridas.

De fato, assim como na doutrina, o tema não é pacífico

⁴⁴ RODRIGUEZ, 2000, p. 351.

⁴⁵ UBER, 2018.

⁴⁶ BRASIL, 2020.

na jurisprudência, pois, apesar de haver algumas decisões em primeira instância, que reconhecem o vínculo de emprego, na segunda instância, os magistrados tendem a aderir a noção clássica de subordinação, deixando de levar em conta as noções objetiva e estrutural do conceito. Inclusive, a própria CLT, no artigo 6º, parágrafo único, já amplia esse conceito, pois prevê que os meios informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de controle.

Além disso, os magistrados têm se apegado ao ideal de flexibilidade para defenderem que os motoristas podem escolher o horário, a rotina, o local do trabalho. Contudo, o que sustenta o modelo de negócio da Uber é justamente os motoristas que trabalham muitas horas por dia, que chegam até a extrapolar uma jornada regular de trabalho. O argumento do TST ainda é falho porque a exclusividade não é um pressuposto para a configuração do vínculo de emprego, já que um empregado, regulado pela CLT, pode ter mais de um vínculo.

Não só no Brasil, mas em vários outros países há ações trabalhistas que questionam o modelo de negócio da Uber. No Reino Unido, a *Court of Appeals*, em 2018, reconheceu que os motoristas são empregados, tendo eles direito a salário mínimo, férias e pausas para descanso. Em 2019, a Uber apelou à Suprema Corte que ainda não decidiu o assunto⁴⁷. Na Califórnia, em 29 de janeiro de 2020, entrou em vigor uma lei que permite que os motoristas sejam reconhecidos como empregados, tendo os direitos e garantias estabelecidos nas leis americanas⁴⁸. A nova lei é um marco no combate à fraude na utilização da figura do trabalho autônomo para esconder verdadeiras relações de emprego. Um ponto importante é a presunção da existência do vínculo empregatício, pois, ao contrário do Brasil, a exigência dos requisitos da relação empregatícia é exigida para negar o

⁴⁷ PITAS, 2018.

⁴⁸ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 2019.

vínculo⁴⁹.

É preciso, portanto, esclarecer que a relação de trabalho deve ser reconhecida como tal, independentemente da constatação da existência de vínculo empregatício ou de trabalho autônomo⁵⁰. É imprescindível que haja garantias e direitos mínimos para os motoristas. Como o modelo de negócio da Uber é sustentado pelo trabalho humano e envolve gestão e subordinação, o Direito do Trabalho é capaz de servir como tutela protetiva para esses trabalhadores, a fim de assegurar a proteção integral. Diferentemente do Direito Civil, o princípio fundamental que orienta o Direito do trabalho é o da proteção, no intuito de assegurar a igualdade substancial entre as partes⁵¹.

Nos anos recentes, contudo, em meio à crise estrutural do Direito do Trabalho, a lógica do cenário brasileiro é de desconstrução do sistema de direitos de proteção social, colocando o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade, submetendo-o a condições mais precárias de trabalho e até sem direitos, ao lado da intensificação da concorrência do mercado de trabalho. Esse cenário ainda é agravado pela fragilização das instituições públicas responsáveis por garantir a efetividade dos direitos de proteção. Como consequência, tem-se a dificuldade ao acesso ao sistema de seguridade social e de proteção trabalhista⁵².

O resultado disso é um mercado de trabalho complexo, segmentado e heterogêneo, agravado pela crise no emprego e pelas estratégias gerenciais baseadas nas recentes mudanças tecnológicas. A Uber, portanto, é apenas uma dessas empresas que trazem ao mercado uma nova forma de gestão do trabalho, através do gerenciamento algorítmico que permite a escolha dos passageiros, a tarifa dinâmica, os incentivos e prêmios oferecidos aos motoristas. Além do controle da qualidade que é feito através do sistema de avaliação, a carga dos motoristas e dos

⁴⁹ CARELLI, 2019.

⁵⁰ KALIU, 2017, p. 243.

⁵¹ RODRIGUEZ, 2000, p.83.

⁵² KREIN; OLIVEIRA, 2019, p. 130-131.

usuários do serviço.

Esse controle sobre a performance do motorista é um dos critérios para o seu desligamento na plataforma. Por isso, não há assimetria ou paridade nessa relação, já que a Uber pode retirar o motorista do aplicativo, se não atendidos os padrões de desempenho. Vê-se, portanto, um trabalho totalmente controlado, mas com a aparência de ser livre, justamente porque a forma de controle é bastante sutil, através dos cálculos algoritmos, marcado pela ausência física de um empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio a reforma neoliberal iniciada nos anos de 1990, que tem sido intensificada nos dias atuais, o Direito do Trabalho tem sido estruturalmente marcado por uma constante crise. A fragilização da regulação pública do trabalho, através da desregulamentação das leis trabalhistas, criação de modalidades de contratação mais flexíveis e a retirada da proteção constitucional e trabalhista são características que marcam esse cenário.

Ao lado disso, as transformações tecnológicas permitiram a criação de novas estratégias de gestão do trabalho, com novos formatos de trabalho, marcados pela insegurança, pela precariedade e pela remuneração de acordo com o resultado ou com a prestação do serviço⁵³. Por isso, o mercado de trabalho está heterogêneo e fragmentado, o que tem criado uma classe trabalhadora também diversa, ampla, complexa e fragmentada, em vista do enorme contingente de trabalhadores precários, parciais, temporários. Essas empresas têm realizado uma nova reestruturação produtiva no capitalismo, buscando novas formas de gestão da força de trabalho para maximizar os seus lucros, o que nega os seus discursos adeptos da economia compartilhada.

Contudo, essa nova morfologia do trabalho é por si contraditória: ao passo que aumenta a classe trabalhadora, há uma

⁵³ KREIN, 2007, p. 184.

redução crescente de empregos. Para aqueles que se mantêm empregados, há o desfazimento da proteção trabalhista, enquanto os desempregados têm de aceitar contratações precárias, temporárias, parciais, que ganharam impulso com o advento das novas tecnologias.

Nesse cenário de crise, a Uber surge como uma organização empresarial da economia digital, com custo baixo, crescimento rápido e altos lucros. A empresa difunde o discurso da economia compartilhada, afirma ser a mediadora entre o serviço e o usuário e que os motoristas “parceiros” são uma espécie de clientes, o que configuraria uma relação de consumo. Para defender esse discurso, tenta se afirmar no mercado como uma empresa de tecnologia, justamente para se desvencilhar da estrutura regulatória estatal.

Quando questionada acerca do vínculo de emprego dos motoristas, a Uber tem adotado o discurso da autonomia e da liberdade, inculcando a falsa ideia de trabalho autônomo. Mas, a forma de gestão e controle algoritmo realizado na plataforma, mediante a fixação variável dos preços, da concessão de incentivos para permanência dos motoristas no aplicativo, a ameaça de desligamento se o desempenho não estiver no padrão de avaliação, são exemplos o controle sutil realizado pela empresa. Nesse ponto, é preciso lembrar que por trás do aplicativo, do algoritmo, há toda uma estrutura empresarial que gerencia o trabalho. Ademais, o que sustenta essa estrutura é o trabalho material realizado pelos motoristas, cuja falta de regulação jurídica, coloca-os em situação de vulnerabilidade e insegurança.

Do ponto de vista de proteção do trabalho, é um equívoco pleitear novas regras de suposta proteção para esses trabalhadores como se eles fossem diferentes dos demais assalariados, pois quando se fala em novas regras, pressupõe-se que serão menos exigentes das já existentes. Isso legitimaria uma forma de precarização sob o argumento de que a relação do motorista com a Uber é diferente das outras relações de trabalho. Da mesma

forma, não é necessário criar uma legislação específica para regulamentar a atividade, visto que já há leis que cumprem esse papel, além da proteção constitucional e trabalhista.

Diante disso, é seguro afirmar o vínculo de emprego dos motoristas com a Uber, em vista da presença dos pressupostos fáticos-jurídicos, com destaque para a subordinação jurídica, realizada através do controle algorítmico ou por programação, bem como a não eventualidade, demonstrada na cadência e na habitualidade da atividade laboral. Isso não significa dizer que todos os motoristas ativos na plataforma tenham de ter obrigatoriamente tal vínculo, pois, como toda e qualquer profissão, é possível que haja motoristas em outro tipo de relação de trabalho. Entretanto, não são esses motoristas que sustentam a empresa, uma vez que a massa dos trabalhadores da Uber atua muitas horas dias, cotidianamente. A precariedade da condição do motorista se revela na faculdade de dispensa imotivada concedida à Uber, assim como ocorre numa típica relação de emprego, o que revela a relação subordinada, mas com aparência de autônoma.



REFERÊNCIAS

- AMADO, João Leal; SANTOS; Catarina Gomes. A Uber e seus motoristas: mind the gap!. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 334-348.
- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2.ed. São Paulo:

- Boitempo, 2009.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2019.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 449 Distrito Federal*. Proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado. Inconstitucional. Requerente: Diretório Nacional do Partido Social Liberal (PSL). Relator: Min. Luiz Fux, 08 de maio de 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/download-Peca.asp?id=15340970707&ext=.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5ª Turma). *Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*. Reforma da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, não reconhecendo o vínculo de emprego do motorista com a Uber. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Recorrido: Márcio Vieira Jacob. Relator: Min. Breno Medeiros, 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 10 fev. 2020.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia a Lei que considerada empregados os trabalhadores de aplicativos. *O Jota*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que>

- considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019. Acesso em: 19 set. 2019.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 130-146.
- DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Janeiro, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 05 dez. 2019
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGUE, Juan Raso. *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo. Vol. 1, p. 1-39, 2017.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- DUTRA, Renata. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: https://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/15608/1/2014_RenataQueirozDutra.pdf. Acesso em: 02 nov. 2019
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. Assembly Bill No. 5. CHAPTER 296. *An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code,*

- and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor.* Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 dez. 2019.
- FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. *Revista Direito UFMS*, Campo Grande, MS, v. 4, p.177-194, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em: 10 jan. 2020.
- HARVEY, David. Do fordismo à acumulação flexível. In: *Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural*. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 135-164.
- KALIU, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia Compartilhada: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz (Org). *Economias do compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017, p. 237-258.
- KRAMER, Josiane Caldas. *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do Nosso Tempo?* Curitiba, 2017, 129p. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Paraná. Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47786>. Acesso em: 15 dez. 2019
- KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. Tese (Doutorado em Economia). Instituto de Economia, Universidade de

- Campinas, Campinas, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 02 jan. 2020.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidades*. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019, p. 127-154.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges da. O Direito do Trabalho (Des)conectado das Plataformas Digitais. *Teoria Jurídica Contemporânea*. Rio de Janeiro, p. 246-266, jan-jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/0>. Acesso em: 15 jan. 2020.
- PITAS, Costa. Uber perde mais uma batalha judicial no Reino Unido sobre direitos de motoristas. *Reuters*. Disponível em: <https://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKBN1OI2BQ-OBRIN>. Acesso em: 09 fev. 2020.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.
- ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. *Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamics work*. Disponível em: <https://algorithmsatwork.files.wordpress.com/2016/02/rosenblat-stark-information-asymmetries-and-control-in-dynamic-work-cscw-2016.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2020.
- SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.
- TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. *Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber*. Revista da

Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, abr. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/0>. Acesso em: 07 jan. 2019.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-auber>. Acesso em 28 dez.2019

UBER. *Políticas e regras*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 28 dez. 2019.