

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

ELDER LUÍS DOS SANTOS COUTINHO

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação laboral entre
os motoristas e a empresa Uber

BELO HORIZONTE

2021

Elder Luís dos Santos Coutinho

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação
laboral entre os motoristas e a empresa
Uber

Dissertação apresentada ao curso
Maestría Estado, Gobierno y Políticas
Públicas da Faculdade Latino-Americana
de Ciências Sociais e Fundação Perseu
Abramo, como parte dos requisitos
necessários à obtenção do título de
Magíster em Estado, Gobierno y Políticas
Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Marilane Oliveira Teixeira

Belo Horizonte

2021

COUTINHO, Elder Luís dos Santos

Uberização do trabalho: a relação laboral entre os motoristas e a empresa Uber/ Elder Luís dos Santos Coutinho. Belo Horizonte: FLACSO/FPA, 2021.

Quantidade de folhas: 82f:il

Dissertação – (Magíster em Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, 2021.

Orientadora: Profa. Dra. Marilane Oliveira Teixeira

Elder Luís dos Santos Coutinho

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: a relação laboral entre os motoristas e a empresa Uber

Dissertação apresentada ao curso Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Magíster em Estado, Gobierno y Políticas Públicas.

Aprovada em:

Profª. Drª. Marilane Oliveira Teixeira (Orientadora)
FLACSO Brasil/FPA

Banca Examinadora – Ana Paula Fregnani Colombi

Banca Examinadora – Eduardo Tadeu Pereira

Banca Examinadora – Marcelo Prado Ferrari Manzano

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pelo benefício da vida, pelo amparo constante e pelas oportunidades de evolução.

A toda minha família, que, com muito carinho e apoio, não mediu esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

A todos os professores e avaliadores, participantes da Banca Examinadora, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento e aprovação desta pesquisa.

Aos amigos e aos colegas de curso, pelo incentivo e apoio constantes.

*“Que os esforços desafiem as
impossibilidades. Lembrai-vos de que as
grandes proezas da história foram
conquistadas do que parecia impossível.”*

Charles Chaplin

RESUMO

As evoluções tecnológicas conduziram transformações no padrão de vida da sociedade, transformando o modo das pessoas interagirem e as formas com que trabalham. Uma das grandes mudanças está na interação das pessoas por meio de aplicativos, que são plataformas virtuais que possibilitam aos usuários registrados requererem vários tipos de serviços, entre eles, o transporte. Um desses aplicativos é oferecido pela empresa Uber, trata-se de transporte de passageiros com o conceito principal de proporcionar serviços baratos. Essa facilidade acompanha diversos benefícios para o usuário do aplicativo, mas, em contrapartida, o motorista da Uber vem sendo oprimido, visto que vários direitos adquiridos pelos trabalhadores ao transcorrer dos anos foram ignorados e desobedecidos nessa relação. Diante do exposto, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar se a uberização se encaixa nos moldes da economia do compartilhamento ou se não passa de uma forma de precarização das relações de trabalho. Além disso, como objetivos secundários destacam-se: analisar como se insere a uberização no contexto de mudanças laborais na era da internacionalização; discutir as vantagens e as desvantagens dessa uberização nas relações de trabalho, bem como a sua implantação, o seu funcionamento e a sua regulamentação; e, finalmente, considerar as controvérsias acerca das relações de trabalho na era da uberização, especialmente no que tange aos direitos dos trabalhadores. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica relacionada ao tema e foram desenvolvidas algumas conclusões — com uma visão geral conceitual dos desafios jurídicos enfrentados pela Uber no Brasil — pertinentes à precarização das relações de trabalho na Uber. Por fim, concluiu-se ser necessária a caracterização dos pressupostos do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista, podendo considerar que existe a constituição de relação de trabalho. Tal afirmação se faz verdadeira ao se observar a maneira como os motoristas estão sendo tratados atualmente: é evidente o retrocesso, pois desconsidera os direitos sociais e trabalhistas.

Palavras-chave: Uber. Uberização. Motoristas Uber. Relação laboral.

ABSTRACT

Technological evolutions have led to changes in society's standard of living, transforming the way people interact and the ways they work. One of the big changes is in the interaction of people through applications, which are virtual platforms that allow registered users to request various types of services, including transport. One of these applications is offered by the company Uber, it is passenger transport with the main concept of providing cheap services. This facility accompanies several benefits for the application's user, but, on the other hand, the Uber driver has been oppressed, since several rights acquired by workers over the years were ignored and disobeyed in this relationship. Given the above, the general objective of this research is to analyze whether uberization fits the molds of the sharing economy or if it is just a form of precariousness in labor relations. Furthermore, as secondary objectives, the following stand out: to analyze how uberization is inserted in the context of labor changes in the era of internationalization; discuss the advantages and disadvantages of this uberization in labor relations, as well as its implementation, functioning and regulation; and, finally, to consider the controversies about labor relations in the uberization era, especially with regard to workers' rights. To this end, a bibliographical research related to the theme was carried out and some conclusions were developed — with a conceptual overview of the legal challenges faced by Uber in Brazil — relevant to the precariousness of labor relations at Uber. Finally, it was concluded that it is necessary to characterize the assumptions of the employment relationship between Uber and the driver, considering that there is a constitution of a work relationship. This statement is true when looking at the way drivers are currently being treated: the setback is evident, as it disregards social and labor rights.

Keywords: Uber. Uberization. Uber drivers. Employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abranet	Associação Brasileira de Internet
ADPF	Arguição de descumprimento de preceito fundamental
ANTT	Agência Nacional de Transportes Terrestres
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CRLV	Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos
EAR	Exerce Atividade Remunerada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLS	Plano de Logística Sustentável
SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 AS RELAÇÕES DO TRABALHO NA ERA DA INTERNACIONALIZAÇÃO	17
1.1 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	22
1.2 O PAPEL DO ESTADO NA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS	25
2 A UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
2.1 A IMPLANTAÇÃO DA UBER NO BRASIL	29
2.2 FUNCIONAMENTO E REGULAMENTAÇÃO DA UBER NO BRASIL	33
3 CONTROVÉRSIAS ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DA UBERIZAÇÃO	42
3.1 AS JURISDIÇÕES INTERNACIONAIS	46
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	51
4.1 UBERIZAÇÃO	55
4.2 CONSEQUÊNCIAS DA UBERIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	62
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	72

INTRODUÇÃO

O crescimento da economia compartilhada é um dos fenômenos econômicos e sociais mais significativos da última década. Em uma escala quase global, as pessoas estão cada vez mais escolhendo plataformas de economia compartilhada para a oferta e a demanda de serviços. Nessa linha, relatórios feitos por diferentes entidades mostram que esse crescimento irá continuar. Como exemplo, um estudo da Juniper Research, realizado no ano de 2017, afirmou que a economia compartilhada foi responsável por mais de 18 bilhões de dólares em 2017 e deve dobrar, chegando a mais de 40 bilhões em 2022 (PWC, 2015). Outro estudo a ser citado é o da Pricewaterhouse Coopers, o qual previu que em 2025 as receitas de vendas chegarão a 335 bilhões de dólares americanos (SUNDARARAJAN, 2016).

Antes de adentrar nos conceitos de economia compartilhada, é preciso esclarecer que tal economia pode ser compreendida como a partilha de serviços e bens entre particulares, gratuitamente ou mediante ao pagamento de uma taxa, sendo o serviço realizado, principalmente, por meio de uma plataforma digital ou por sites da internet. Como diz Sundararajan (2016), compartilhar não é novo, mas o uso de tais plataformas criou um novo fenômeno. O uso de plataformas digitais tem facilitado a expansão e a comercialização de baixo custo de empresas de economia compartilhada. Além disso, também permitiu que as instituições executassem suas operações em escala global, possibilitando aos assinantes o acesso a uma conta de aplicativo em centenas de países do mundo.

Considera-se que uma das características mais importantes das plataformas de economia compartilhada é a sua flexibilidade. Tais plataformas são concebidas para particulares que desejam utilizar seus ativos ociosos ou habilidades não utilizadas. Esses indivíduos podem simplesmente estar em busca de renda adicional, ou os serviços que fornecem por meio das plataformas podem ser sua principal fonte de renda e de trabalho. De qualquer forma, essas pessoas precisam ter as ferramentas e/ou as habilidades necessárias para se tornarem fornecedores do sistema. Isso apresenta uma compreensão de trabalho, de emprego e de renda que é radicalmente diferente ou oposta às definições tradicionais.

Os serviços prestados por plataformas de economia compartilhada geralmente não correspondem exatamente às normas ou às definições existentes. Na verdade, não é apenas compartilhar um fenômeno antigo, mas os serviços prestados também

não são particularmente criativos: empresas de economia compartilhada fornecem transporte, acomodação, serviços de limpeza, e assim por diante.

Entende-se que a inovação nesse modelo de economia não é o produto ou o serviço em si, mas sim o próprio modelo de negócio. As plataformas de economia compartilhada dependem de particulares e, portanto, o sistema é denominado “ponto a ponto”. As normas existentes em mercados como transporte ou acomodação baseiam-se em contratos entre profissionais, de um lado, e não profissionais, do outro lado.

Os termos aplicáveis a tais contratos atribuem diferentes funções e deveres às partes que geralmente não são consideradas iguais. Além disso, com o objetivo de proteger a parte mais fraca (o consumidor) ou o interesse público, essas normas fornecem uma série de regras que devem ser aplicadas ao relacionamento no processar do serviço. Portanto, é possível afirmar que as empresas de economia compartilhada apresentam um desafio jurídico justamente nesse ponto.

Assim, verifica-se que os modelos de negócios da nova economia apresentam um caso de inovação disruptiva, pois criam um novo modelo que não se encaixa nas definições, nos termos e nos processos dos modelos tradicionais ou comuns. O efeito disruptivo é, sem dúvida, visto em níveis econômicos e sociais, no entanto, também tem um efeito perturbador para a aplicação da lei. As novas relações construídas por essas empresas prosperam em lacunas regulatórias, o que poderia ser corrigido pelo Poder Judiciário, mas muitas vezes pela sua inação, os trabalhadores acabam sendo prejudicados por não obterem o reconhecimento da relação de subordinação para com a Uber. A brecha geralmente está no cerne do sistema, observa-se que a falta de regulamentação é o que proporciona a flexibilidade e os baixos custos desejáveis para as empresas e os usuários. O desafio para os reguladores passa a ser o equilíbrio entre os benefícios econômicos gerados pelas empresas, a necessidade de proteção dos indivíduos e do público e ainda a criação de condições equitativas entre os trabalhadores.

A empresa Uber é, talvez, a empresa mais emblemática da economia compartilhada. De acordo com Schwab (2016), o ponto de inflexão da empresa é, em nível global, realizar mais viagens via compartilhamento de carro do que em carros particulares. A Uber é, portanto, o ponto de inflexão e, definitivamente, um dos símbolos dessa economia. O caráter emblemático da Uber também é evidenciado pelo uso do termo “uberização” na literatura, referindo-se à transformação da

economia pelo aumento de empresas de economia compartilhada que fazem uso de plataformas digitais, como iFood, Airbnb, entre outras.

Diante desse novo cenário, a pesquisa em tela visa investigar se grandes empresas, como a Uber, estariam se utilizando da economia de compartilhamento para promover seus negócios ao mesmo tempo em que intensificam a flexibilização e a desregulamentação das relações de trabalho entre os motoristas prestadores de serviços e aplicativos de transporte.

As relações sociais estão cada vez mais complexas e, em sociedades caracterizadas pela solidariedade orgânica¹ como a nossa, surgem muitas vezes, situações que transformam a forma como as pessoas lidam com o trabalho e com a renda. Pelo emprego formal estar cada vez mais escasso, muitas pessoas viram-se compelidas a experimentar novas situações e relações de trabalho para conseguir o sustento próprio e o sustento de suas famílias.

Nesse contexto, presente não só no Brasil, mas em praticamente todo o mundo, muitas iniciativas pautadas nessa nova modalidade de economia buscam realmente conectar pessoas e promover um consumo sustentável. No entanto, aparentemente, muitas outras plataformas estão utilizando-a como subterfúgio para manter o *status quo* de exploração do trabalhador, sendo somente uma maneira contemporânea e camuflada de intensificar a exploração do trabalho.² Tais empresas estão se valendo principalmente da precária situação do trabalhador e da falta de regulação das novas formas de trabalho por parte do Estado, muitas vezes dolosamente omissas.

O problema que se apresenta para o presente trabalho é o de responder se há justa relação entre os motoristas e a empresa Uber, que, mesmo estando inserida, em tese, dentro de uma proposta inovadora e sustentável de relação de consumo e de prestação de serviços de transporte, vem encontrando questionamentos no que concerne ao tratamento dispensado aos motoristas (MELO, 2019; MENDONÇA, 2020).

¹ Segundo Ribeiro (2019), para o sociólogo Émile Durkheim, nas sociedades caracterizadas pela solidariedade orgânica, “ocorre um processo de individualização dos membros dessa sociedade, os quais assumem funções específicas dentro dessa divisão do trabalho social. Cada pessoa é uma peça de uma grande engrenagem, na qual cada um tem sua função e é esta última que marca seu lugar na sociedade. A consciência coletiva tem seu poder de influência reduzido, criando-se condições de sociabilidade bem diferentes daquelas vistas na solidariedade mecânica, havendo espaço para o desenvolvimento de personalidades. Os indivíduos se unem não porque se sentem semelhantes ou porque haja consenso, mas sim porque são interdependentes dentro da esfera social”.

² O conceito de “mais-valia” para Marx e Engels consiste na interpretação marxista de lucro e é a base de como essa corrente entende o funcionamento do sistema capitalista.

Diante desse contexto, torna-se necessário discutir se grandes corporações como a Uber não estariam se utilizando da economia de compartilhamento como fachada para promover seu negócio, aproveitando-se da onda de desregulamentação do mercado de trabalho para aumentar seus lucros a partir da exploração dos trabalhadores.

Slee (2017) destaca que, desde o início do atual formato da economia do compartilhamento, já existiam estudos que destacavam a necessidade de se abandonar o idealismo do foco comunitário, sustentável e anticonsumista, ressaltando que o formato de relação econômica e de consumo mencionado não passava de mais uma tentativa de comercialização de um novo modelo de negócio dentro do sistema capitalista. Ao analisar o contexto gerado pela economia do compartilhamento, os entusiastas idealistas se esqueciam de considerar que, de um lado, havia grandes corporações e, de outro, pessoas necessitadas de emprego, quase em sua maioria em situação de vulnerabilidade socioeconômica, dispostas a aceitar imposições e condições adversas de trabalho para conseguir o seu sustento e o sustento de sua família.

Observa-se, assim, que esse é um tema de pesquisa muito novo e relevante, com produção bibliográfica produzida, em sua maioria, há pouco tempo, seja em qual for a área do conhecimento — Direito, Administração, Economia, Ciências Sociais, Filosofia etc. —, apresentando-se como um instigante desafio para aquele que se encoraja na tentativa de produzir algum estudo sobre a questão.

Pode-se ressaltar a relevância do tema pautado no estudo da economia compartilhada, que traz questões atuais relacionadas à sustentabilidade, ao meio ambiente, à mobilidade urbana, ao transporte, ao trabalho, à economia etc., mais especificamente ao surgimento e ao crescimento de aplicativos de transporte e a consequente substituição da relação laboral (celetista) pela comercial (empreendedor).³

³ Em nota da edição brasileira da obra “Uberização: a nova onda do trabalho precarizado”, de Tom Slee (2017, p. 45), João Peres e Tadeu Breda ressaltaram que “Anúncios da *Uber* veiculados nas ruas de São Paulo às vésperas do lançamento deste livro, em setembro de 2017, apelam exatamente a lugares comuns do mundo do trabalho para conquistar novos motoristas: ‘eu dirijo meu carro e sou minha própria chefe’, ‘dirija com a *Uber*, ganhe dinheiro em seu próprio horário’ ou ‘dirijo meu carro e mantenho minha casa’. Coincidência ou não, a campanha publicitária chega em momento de crise econômica, altas taxas de desemprego (12,8%, segundo o IBGE) e logo após a aprovação de reformas que restringem direitos assegurados pela CLT”.

Aplicativos de transporte para *smartphones*, como a Uber, têm transformado a forma como as pessoas se locomovem nas cidades. Muitas pessoas hodiernamente, sequer têm o interesse de prestar o exame para portar carteira nacional de habilitação ou adquirir/manter um veículo automotor, diante de tamanha facilidade encontrada no uso de tais aplicativos de mobilidade.

Outrossim, é importante analisar a questão socioeconômica de quem se dispõe a prestar o serviço de motorista, o que também se apresenta de forma muito significativa diante do alto nível de desemprego/subutilização de mão de obra que acomete a sociedade brasileira atualmente. Dessa maneira, é interessante pesquisar se não está havendo uma intensificação da exploração do trabalhador por parte de algumas dessas plataformas as quais, para promover seus negócios, parecem se utilizar de forma ardilosa do conceito de economia compartilhada, camuflando a relação de subordinação para com os motoristas.

Portanto, de acordo com o apresentado até aqui, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar se a uberização se encaixa nos moldes da economia do compartilhamento ou se ela não passa de uma forma de precarização das relações de trabalho. Ademais, como objetivos secundários, destacam-se: (i) analisar como se insere a uberização no contexto de mudanças laborais na era da internacionalização; (ii) discutir as vantagens e desvantagens da uberização nas relações de trabalho, a sua implantação, o seu funcionamento e a sua regulamentação; e (iii) considerar as controvérsias acerca das relações de trabalho na era da uberização, especialmente no que tange aos direitos dos trabalhadores.

Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica relacionada ao tema, oportunidade na qual se analisaram os conceitos e as características da economia do compartilhamento e se a plataforma Uber se enquadra em tal situação, ou seja, na transição da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial ou de serviços. A esse respeito, irá se discutir de que modo se dá a relação de trabalho entre a empresa Uber e os motoristas prestadores de serviço. Logo após, será realizada uma discussão sobre a modalidade de trabalho estudada e as ações por parte do poder público para sua regulamentação, bem como a elaboração de políticas públicas que visem à recolocação de parte dos motoristas que só estão trabalhando na função por falta de melhores condições de trabalho e emprego. Finalmente, na última parte, serão desenvolvidas algumas conclusões a partir de uma visão geral conceitual dos desafios

jurídicos enfrentados pela Uber no Brasil e de uma análise sobre a precarização das relações de trabalho na Uber.

Vale destacar que se pretendia fazer uma pesquisa de campo com aplicação de questionário para os motoristas da Uber, mas em decorrência da pandemia de covid-19 e do consequente isolamento social, considerando ainda os prazos acadêmicos, não foi possível desenvolvê-la. Portanto, o trabalho está centrado em revisão bibliográfica sobre o tema.

Por fim, ainda se ressalta que a pesquisa foi realizada a partir de diversos estudos que mostram uma confluência de abordagens entre os autores. Os dados aqui descritos foram obtidos por meio de pesquisa bibliográfica de páginas da internet, como SciELO (Scientific Electronic Library Online), Google Acadêmico, livros, artigos científicos, monografias e teses colhidos de bibliotecas e acervos virtuais de universidades. Além disso, foi realizado levantamento de informações sobre o tema em revistas, artigos, documentários, relatórios, periódicos, entre outras fontes de dados com até 20 anos. Todas as buscas on-line foram realizadas a partir das seguintes palavras-chave: uberização; Uber; economia compartilhada; e precarização das relações de trabalho.

1 AS RELAÇÕES DO TRABALHO NA ERA DA INTERNACIONALIZAÇÃO E DO NEOLIBERALISMO

Este capítulo pretende discutir os impactos de um novo padrão de acumulação do capital viabilizado pela intensificação das finanças em escala global, os avanços tecnológicos, principalmente nas áreas informação e comunicação nas relações trabalhistas. Atualmente, o mundo do trabalho encontra-se em fase de transição, na qual a tônica maior se volta para a denominada “modernização das relações de trabalho”. Esse processo foi desencadeado pela crise do capital e pelo esgotamento de um padrão de acumulação que perdurou até os anos de 1970, associado ao processo de internacionalização da economia gerada pelo extraordinário desenvolvimento tecnológico e pela automação da produção, da cibernética e da biotecnologia. Verifica-se, no entanto, que essa tendência se confronta diretamente com o principal fundamento do Direito Trabalhista, qual seja a proteção dos trabalhadores, cujas origens históricas estão na Revolução Industrial do século XVIII (ANTUNES, 2018). No decorrer de toda a história, períodos de crises determinaram transformações e ensejaram o surgimento de novos padrões tecnológicos, refletindo nas relações interindividuais e entre os indivíduos com os Estados (SCHOLZ, 2017).

Observa-se, dessa forma, o fenômeno da internacionalização econômica, que tem como principal característica, o desemprego. Tal fenômeno afeta diretamente as relações de trabalho e o próprio Direito do Trabalho (FÍGARO *et al.*, 2013). Assim, nota-se que a antiga relação de trabalho, denominada de clássica, dá lugar a novas formas de relações trabalhistas, quais sejam: o trabalho temporário, o trabalho terceirizado, o trabalho a tempo parcial, o contrato a termo, entre outras (FACCI; URT, 2017).

Em consequência desses fenômenos, vários são os impactos observados nas relações de trabalho, surgindo assim a figura da flexibilização. Alguns pesquisadores sustentam que as normas de Direito Trabalhista necessitam ser flexibilizadas, radicalizando sobre a total desregulamentação (ANTUNES, 2007). Outros acreditam que a flexibilização feita por intermédio do Estado deve manter as garantias mínimas fundamentais.

Entre essas tendências flexibilizantes, encontra-se o fenômeno da intermediação das relações trabalhistas, o qual busca prestar serviços a terceiros, intermediando a mão de obra. Assim, a uberização surge com as novas figuras de

relação de emprego, como forma de terceirização dessa mão de obra (FÍGARO *et al.*, 2013).

Ainda sobre a discussão levantada, na ótica de Freitas Júnior (2017),

A globalização da economia é a internacionalização dos mercados de bens, serviços, e créditos, induzida pela redução de tarifas de exportação, de obstáculos aduaneiros e padronização das operações mercantis, resultando na fragmentação e na dispersão internacional das etapas do processo produtivo. (FREITAS JÚNIOR, 2017, p. 205).

O fenômeno da globalização ou da internacionalização da economia é de relevante importância para o mundo jurídico, especificamente no que tange às relações de trabalho, podendo ser notado a partir de seus antecedentes históricos.

Segundo Ribeiro (2019), pode-se conceituar “globalização” como o aumento da circulação de coisas, de pessoas e de informações em escala global, relacionando-se com o reembaralhamento das relações entre lugares. Destarte, tal fenômeno é o responsável pela diminuição das fronteiras entre os países e as informações, pois com o desenvolvimento tecnológico ficou cada vez mais fácil o acesso à informação e à difusão das ideias e da economia.

Bobbio (2013) define três tipos de poder: o político, o econômico e o ideológico, nos quais os dois últimos são mais evidenciados pela grande difusão de informação. Em suma, o poder econômico tem a ver com a posse de certos bens para modificar o comportamento daqueles que não o possuem, enquanto que o poder ideológico se baseia na influência das ideias formuladas por algumas pessoas para influenciar as de outrem.

O efeito da internacionalização permitiu uma maior circulação de mercadorias e de informações, servindo para difundir um novo tipo de organização social baseada nos critérios de poder econômico e ideológico, diferenciando os principais polos de poder, que, no caso, seriam aqueles que detivessem mais poderio sobre algum desses componentes (CAPOZZI *et al.*, 2018). Vale salientar, conforme disserta Antunes (2019) que, irmanado à difusão de informação, com a utilização da internet e dos ciberespaços, ampliou-se a transmissão das notícias e a criação de espaços virtuais, nos quais pessoas com os mesmos interesses podem se relacionar. Em outras palavras, os ambientes públicos aumentaram e as distâncias diminuíram.

A internacionalização influenciou o meio econômico e os modelos produtivos, pois ela possibilitou a descentralização dos meios de produção com o objetivo de

diminuir os custos, ou seja, com a terceirização da atividade, os produtos não são mais criados apenas em um local, mas a sua produção acontece em outros centros industriais. Conforme Nascimento (2016), a competição e a concorrência internacional entre as empresas levam a um contínuo esforço de redução de custos que afeta negativamente as condições de trabalho. Assim, para conseguir se manter no mercado econômico, as empresas começaram a tentar flexibilizar as relações de trabalho, principalmente no requisito da retirada de direitos.

Com tudo isso, pode-se perceber que, enquanto a internacionalização e a internet trouxeram diversos pontos positivos para a sociedade, como o avanço tecnológico, a diminuição dos espaços geográficos e a possibilidade de comunicação de pessoas em locais diferentes do globo, ela também acabou ocasionando a precarização do trabalho e o aumento do desemprego (ANTUNES, 2018).

Observa-se que as condições de trabalho desenvolvidas a partir do uso desses aplicativos são precárias, pois o trabalhador não possui nenhuma garantia ou estabilidade, necessitando trabalhar jornadas excessivas para conseguir algum retorno financeiro.

Assim, conforme Cordeiro (2019), o próprio Direito do Trabalho, buscando efetivar a sua função protetiva, deve encontrar um meio de conciliar a proteção do trabalhador com a realidade das empresas e da sociedade em razão da internacionalização. Por fim, ainda se busca encontrar um equilíbrio entre a proteção e a continuidade da relação de empregos e as diversas modalidades de trabalho que estão surgindo, como os motoristas da Uber.

O chamado processo de internacionalização é um fenômeno que poderia ser encarado de forma positiva, consequência do progresso tecnológico, do veloz desenvolvimento das comunicações e, também, da internacionalização das sociedades. No entanto, infelizmente, o atual modelo de internacionalização tem uma linha racional capitalista, centrada no lucro, produzindo um processo descomunal de concentração de riquezas, logo, de exclusão social (FACCI; URT, 2017).

Um aspecto negativo muito importante é o verdadeiro *dumping social*⁴, uma vez que a solução encontrada para diminuir ampliar os lucros é a via trabalhista, e não a busca pelo fim da sonegação fiscal ou que a prevalência de altos interesses. Existem

⁴ “Constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência. Deve, pois, repercutir juridicamente, pois causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral” (MAIOR, 2012, p. 10).

países e empresas que concordam apenas em pagar menos a seus trabalhadores, gerando, assim, uma regressão social que acarreta e agrava o fenômeno do desemprego (KREIN, 2013).

Em um sentido amplo, Beltran (2018) define *dumping social* como

uma grave violação de direitos sociais, em especial pelo pagamento de baixíssimos salários por parte de alguns Estados como arma de redução de custos e conseqüente aumento da competitividade no mercado integrado. (BELTRAN, 2018, p. 88).

Dessa maneira, o *dumping social* pode ser percebido, por um lado, a partir da fixação de salários baixos em um determinado local para atrair empresas estrangeiras ou de outros estados e, por outro lado, a partir da busca, feita por empresas, de locais que tenham menor custo de mão de obra ou com menor carga tributária (BELTRAN, 2018).

Na sociedade internacional, é necessário promover uma legislação nos diferentes campos, seja no econômico, no político ou no social, e estruturar os mecanismos que promovam a proteção aos direitos sociais das pessoas, dos povos ou dos países mais fracos (PEREIRA, 2016).

O avanço tecnológico influencia toda a humanidade que passa a obter informações em tempo real a partir dos avanços dos meios de comunicação, como o exemplo da internet e, também, a partir do comércio de produtos importados, com menores preços, aumentando a concorrência e, conseqüentemente, desestabilizando a economia local. A internacionalização tem trazido conseqüências tanto no campo econômico, como no político e no social. Desse modo, um dos efeitos trazidos pela internacionalização é o enfraquecimento do Estado Nacional, que torna ainda mais difícil a garantia dos direitos mínimos no campo social à maioria da população (SCHOLZ, 2017). Outro efeito igualmente importante é o desemprego, que, com a veloz evolução tecnológica, elimina os postos de trabalho (REALE, 1997). Nesse contexto, há excesso de pessoas sem direitos trabalhistas e empresas reduzindo custos e aumentando a produção com a exploração da mão de obra a partir da redução dos salários.

A diferença do processo atual de revolução tecnológica das revoluções industriais anteriores é que ela atinge não só a atividade industrial, mas também as áreas comerciais, financeiras e de serviços, antes cobertas por algum sistema de

proteção. Assim, os índices de desemprego crescem, cada vez mais, em proporções alarmantes (KREIN; CASTRO, 2015).

A extinção de um grande número de ocupações faz com que os trabalhadores tenham de procurar novas formas de obtenção de ganho. Em consonância, a redução da oferta de empregos tem como consequência o crescimento da miséria, a qual acarreta a busca de outras formas de sobrevivência, por meio do que ficou conhecido como “viração”.

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos:

O desemprego é a situação inversa da condição, ou situação jurídica, que até a pouco tempo atrás era considerada normal na vida de um trabalhador, ou seja, estar empregado. Juridicamente são considerados desempregados, os trabalhadores habitualmente ocupados por um empregador, auferindo uma remuneração regular desta atividade, quando os mesmos perdem tal ocupação, tendo toda liberdade para aceitar uma outra, não a encontram, embora tenham capacidade e, vontade de trabalhar. (SANTOS, 2019, p. 41).

Na verdade, esses trabalhadores estão involuntariamente privados de emprego. Pois, servindo de exemplo, uma empresa que utiliza os avanços da tecnologia, substituindo por máquinas a mão de obra humana, tem como consequências sociais muitos trabalhadores que perdem seus empregos de forma definitiva e que dificilmente conseguirão outro emprego na mesma área.

Na teoria econômica, há várias explicações para as causas do desemprego, que pode ser conjuntural ou estrutural, assim como há várias abordagens sobre as suas causas de acordo com os autores. Neste trabalho nos interessa destacar que a revolução tecnológica produziu desemprego em massa, tanto pela substituição da força de trabalho por tecnologia quanto pela nova ordem internacional, que impôs uma nova divisão internacional do trabalho em que os países periféricos passam a ser potenciais mercados de consumo, mas não produtores de tecnologia. Dessa forma, os empregos mais qualificados são gerados nos centros dinâmicos e amplia a presença de empregos mais precários e flexíveis nos países em geral (SCHOLZ, 2017).

O desemprego estrutural é a forma mais perigosa do desemprego, pois postos de serviços são eliminados definitivamente, não havendo absorção dos trabalhadores no mercado, uma vez que sua função foi extinta. Tal desemprego tem como causa o veloz avanço tecnológico que modifica o sistema produtivo empresarial, refletindo

diretamente no âmbito das relações de trabalho. Pontua-se, também, que ele é decorrente da internacionalização da economia, pois milhares de cidadãos perdem seus empregos quando passam a importar o que seria produzido por eles. Assim, esses trabalhadores não conseguem a mesma função em outro local de trabalho, necessitando aprimorar seus conhecimentos para atuar em outras áreas ou funções. É essa a forma que importa para os nossos estudos (CANNAS, 2019).

Já o desemprego conjuntural é o mais comum, pois nele há um ou mais fatores que concorrem para a perda do emprego. Nesse caso, a situação tem um caráter temporário, pois não há eliminação do posto de trabalho, sendo que o trabalhador consegue se estabelecer em outro trabalho exercendo a mesma função (KREIN; CASTRO, 2015). Contudo, as mudanças também implicaram em maior precarização do trabalho e as teses sobre a necessidade de flexibilização ganharam espaço entre os autores de formação liberal.

1.1 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Esta seção busca discutir as novas formas de trabalho atuais no Brasil e no mundo. Para Venco (2019), os modelos produtivos começam a aparecer na Segunda Revolução Industrial, no século XIX, na qual se desenvolveu a necessidade de organizar as fábricas, ou seja, começou-se a buscar maneiras de aumentar a produtividade e relativizar os gastos, organizando o trabalho com o intuito de aumentar o retorno financeiro. Os principais modelos estruturais da era industrial foram o taylorismo, o fordismo e o toyotismo (que faz parte da Terceira Revolução Industrial), sendo que, atualmente, em razão da internacionalização e das mudanças das relações de empregos, fala-se no uberismo.

De acordo com Franco e Ferraz (2019), no primeiro modelo (taylorismo), Taylor percebeu que existia uma relação entre o tempo e o lucro, ou seja, quanto menos tempo gasto, mais lucro pode ser obtido. Assim, ele buscou dividir as etapas de trabalho de forma a otimizar a produção e a diminuir o tempo gasto. Já o fordismo é uma derivação do taylorismo, no qual se popularizou a padronização dos bens com produção em séries. Foi esse último modelo de produção que possibilitou que o trabalhador se transformasse em consumidor, visto que a produção em série possibilita a existência de uma grande quantidade de produto em estoque, o que faz

com o preço do produto caia e, por essa razão, alguns trabalhadores conseguem adquiri-los.

Por fim, o toyotismo surgiu na Terceira Revolução Industrial, na década de 1970, e mudou da concepção de produção para estoques ao introduzir o *just in time*. Em outras palavras, diferentemente do fordismo, em que se buscava aumentar o estoque dos produtos, no toyotismo se difunde a ideia de produção segundo a demanda (VENCO, 2019). Além disto, nesse modelo, a mão de obra deixou de ser especializada e passou a ser qualificada, ou seja, mesmo que o trabalhador não faça o trabalho em sua totalidade, ele deve conhecer todas as etapas de produção, pois ele deverá se adequar às várias fases de produção e trabalhar em conjunto com as máquinas.

Hodiernamente, em razão da internacionalização, vive-se na era tecnológica, e esta afetou todas as áreas da sociedade, sendo até considerada por alguns um direito fundamental. O uso da internet, na sociedade contemporânea, domina a vida social, o trabalho e a educação das pessoas, sendo considerado essencial para o exercício da cidadania ao possibilitar a comunicação de dados entre terminais por meio de diferentes redes (BRASIL, 2014).

Conforme Franco e Ferraz (2019), a internacionalização tem como principais características a rápida circulação de informação, de mercadorias e de pessoas, quebrando as barreiras entre os países e possibilitando a participação e expressão de todos de forma instantânea. Desse modo, a internet tornou-se um mundo democrático que reflete o que acontece no mundo real, sendo que os próprios usuários começaram a se organizar em grupos com interesses em comum para compartilhar ideias, informações e opiniões.

Para Silva e Cecato (2017), aproveitando-se da dimensão que a internet e a economia de compartilhamento proporcionaram, começou-se a desenvolver formas inéditas de trabalho com a finalidade de atender as novas necessidades da sociedade. Vive-se atualmente em um mundo de disruptura digital, em que se começou a utilizar novas tecnologias que, de forma radical, criam e modificam o mercado e os modelos de negócios que, até então, imperavam na sociedade. Tais inovações oferecem serviços rápidos e com menores custos aos usuários graças à comodidade, à simplicidade e ao fácil acesso.

Desse modo, compreende-se, conforme Delgado (2018), que a internacionalização impactou e transformou a forma de execução do trabalho,

possibilitando uma maior liberdade ao empregado, pois ele não necessita mais estar no estabelecimento do empregador, conseguindo realizar o trabalho em seu domicílio ou em local indicado pelo próprio empregador.

Em via de consequência, no entanto, ocorreu uma relativização jurídica do empregado aos formatos clássicos de trabalho, o que tem incitado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação. É importante destacar que essa flexibilização não é consenso no campo jurídico, uma vez que vários autores indicam que permanece a relação de subordinação.

A forma de controle agora passa a ser exercida por meio das novas tecnologias desenvolvidas, como, por exemplo, a do *e-mail*, a do telefone celular, a da *webcam*, etc., sendo que,

(...) os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pelo ramo da informática possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas também um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle do tempo de execução de tarefas, produção por hora. dia. etc. Tudo online de forma interativa, em rede. e, muitas vezes, em tempo real. O fator distância, portanto, na prestação de serviço, é irrelevante por tomar o computador ou a tecnologia utilizada uma extensão da empresa que invade a vida privada e familiar do trabalhador. (ALVARENGA, 2017, p. 01).

Assim, em síntese, pode-se afirmar que o uso das novas tecnologias constituiu uma nova forma de subordinação, considerada como subordinação estrutural, a qual é definida como a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2018, p. 298). Com isso, a subordinação não é mais entendida como a ordem direta do tomador de serviço determinando como será executado o trabalho, mas basta que o obreiro consiga se adequar à estrutura da empresa, inserindo-se no modelo produtivo do empregador independentemente de sua função ou de sua especialização.

Carelli (2016) discute que, aproveitando-se das novas possibilidades impulsionadas pela economia de compartilhamento e da disruptura digital, surgiu uma nova relação de trabalho chamada de “uberização”, proveniente do aplicativo Uber, aplicativo esse que tem como função promover o encontro entre os usuários e os motoristas-parceiros cadastrados no aplicativo. Assim, a Uber surgiu com o objetivo de atender ao mercado que não estava satisfeito com os serviços oferecidos pelos táxis. Entretanto, essa inovação tecnológica acabou favorecendo a precarização do

trabalho, na qual “muitas empresas se aproveitam da essência dessa ideia para mascarar negócios capitalistas tradicionais como se fossem compartilhados” (KRAMER, 2017, p. 01), tentando explorar a força de trabalho sem, no entanto, oferecer nenhum direito ou garantia aos motoristas.

Com base no exposto, Abílio (2017) define a uberização como:

(...) refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador. à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A Uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho: retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (ABÍLIO, 2017, p. 01).

Para Franco e Ferraz (2019), essas novas formas de tecnologias tentam extrair a força laboral do trabalhador, diminuindo os direitos do obreiro, ao mesmo tempo em que tentam desvirtuar a relação de emprego, mantendo de forma oculta a subordinação.

Assim, compreende-se que é necessária a atuação das instituições públicas em defesa da regulação do trabalho a fim de garantir os direitos, pois é da essência do capitalismo e da produção de mercadorias e serviços a expropriação do trabalhador por meio da extensão, da intensificação da jornada e da flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como pela introdução de novas formas de contratação que tentam descaracterizar o vínculo de trabalho.

1.2 O PAPEL DO ESTADO NA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES UBERIZADOS

Esta seção pretende problematizar a necessidade de o Estado atuar como formulador de políticas públicas que assegurem a proteção dos trabalhadores que estão submetidos ao processo de uberização, mascarado pelo estímulo ao empreendedorismo. A falta de regulamentação existente para as atividades desempenhadas no seio das plataformas digitais é um vasto campo de discussão entre estudiosos e, também, entre a sociedade civil. Diante de todos os aspectos

provocados pela uberização, seja de precarização, seja de flexibilização, encontra-se no Estado uma possível solução para o problema (WISNIEWSKI; ESPOSITO, 2016).

As mudanças percebidas são graduais e a discussão se torna pertinente, tendo em vista que as decisões tomadas devem ser pautadas na busca pela proteção aos trabalhadores. Em alguns lugares do mundo, como na Califórnia, nos EUA, já se tem decisões favoráveis quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício com as empresas que ofertam os serviços uberizados. Inclusive, nesse estado, o governador aprovou uma lei — em vigor desde janeiro de 2020 — que obriga as empresas Uber e Lyft a contratar seus motoristas como empregados (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

“Esses exemplos indicam, então, que por meio de ações de resistência e confrontação é possível combater a intensa precarização do trabalho que impera nas grandes plataformas digitais” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 41). Contudo, essa ainda é uma ação minoritária, fazendo-se necessário o aumento da tendência em regulamentar tal atividade que, à medida em que cresce, capta milhares de trabalhadores e os coloca em uma posição de escanteamento social e de insegurança jurídica.

A omissão do Estado em regulamentar o serviço uberizado ocasiona reflexos não só no campo da uberização, mas também na sociedade como um todo, já que os trabalhadores continuarão na perspectiva de busca de um serviço informal. Em outras palavras, a visão de ascensão e de aumento da qualificação permanecem em baixa, não colaborando com o incentivo ao crescimento profissional e social (ABÍLIO, 2017).

Além disso, pode-se inferir que a busca pelas ideias do empreendedorismo também tende a crescer, tendo em vista que, com um baixo incentivo às pessoas, com poucas oportunidades existentes, bem como com a negligência/omissão do Estado em garantir uma perspectiva futura melhor ao trabalhador, a saída é a busca pela “autonomia”, a qual, nesses moldes, é garantida pela criação do próprio negócio (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Em virtude da pandemia da covid-19, pôde-se perceber um disparado aumento no número de lojas virtuais que foram abertas; tudo isso ocorreu por consequência direta do desemprego e da informalidade acentuados. Como resultado, aumentou-se o número de entregas e de serviços uberizados, o que fez com que milhares de trabalhadores encontrassem um trabalho. Contudo, há uma demanda laboral precarizada em que prevalece a quantidade de trabalhadores em detrimento da

qualidade (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Esta é a lógica decorrente do desemprego, da informalidade e, principalmente, da ausência/omissão do Estado em regulamentar as atividades mencionadas: um eterno ciclo vicioso que coloca o trabalhador em uma posição inferior e desprotegida.

Como afirma Abílio (2017):

A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador. Por essa perspectiva, ela se conecta ao direito como um campo em movimento, de disputas permanentes em torno das regulações que materializam os conflitos, as assimetrias e desigualdades, e as vitoriosas legitimidades que os envolvem. (ABÍLIO, 2017, p. 112).

Pode-se analisar, ainda, a uberização como uma solução remediadora do desemprego, tendo em vista a grande capacidade em ater trabalhadores não colocados no mercado de trabalho formal, suscitando uma maior satisfação do mercado consumidor. Tais empresas têm evidentes vantagens competitivas em relação às demais, como diminuição de capital constante adiantado pelo capitalista, diminuição do mais-valor compartilhado com o Estado e vinculação do salário do trabalhador à efetiva realização do valor. São as vantagens descritas que evidenciam as tendências de ampliar progressivamente esse tipo de trabalho, que, ao mesmo tempo em que acumula capital, aumenta o trabalho precário, sem proteção jurídica e com aumentos dos riscos da atividade ao próprio trabalhador (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Assim, além da regulamentação do próprio trabalho, faz-se necessária a imposição de uma maior fiscalização dos atos praticados pelas empresas digitais, bem como a responsabilização pelos danos que, porventura, vierem a acontecer com o trabalhador. As medidas apresentadas se fazem essenciais, uma vez que os danos inerentes à atividade são sempre do trabalhador, que, além de custear todas as demandas existentes para a realização de sua atividade profissional, ainda tem de arcar com os danos e as consequências advindos da própria realização do trabalho (SILVA; CECATO, 2017).

Dessa maneira, com uma regulamentação sendo feita e com a imposição de responsabilidades às empresas parceiras, estas poderiam receber uma demanda até maior de trabalhadores com melhor qualificação dispostos a aderir a essa modalidade

de trabalho, já que se sentiriam amparados legalmente em seu exercício. Logo, as empresas parceiras e intermediadoras, como se autointitulam, deveriam colocar em prática o referido conceito e, com isso, ambas as partes — trabalhador e empresa — sairiam ganhando com essa relação ou intermediação.

Por fim, corrobora-se o pensamento de Wisniewski e Esposito (2016) quando afirmam que:

O grande empecilho do direito nas sociedades complexas é assimilar e acompanhar essa evolução tecnológica ou obter respostas jurisdicionais céleres e efetivas para interpretar e aplicar os novos instrumentos às normas ou aos princípios existentes no direito. O Estado omissivo e leniente agrava a crise, produz desigualdades, prejuízos ao desenvolvimento econômico e social e viola direitos. É preciso que os poderes constituídos, de uma forma geral, unam-se para enfrentar os novos desafios que a tecnologia apresenta à convivência social e ao desenvolvimento econômico. O futuro é que novas tecnologias continuem afetando sobremaneira o trabalho, a vida das pessoas, a economia, as sociedades de um modo geral, e isso exige uma atuação estatal preventiva e repressiva a fim de evitar o conflito, primando pela paz social e pelo Estado democrático de direito. (WISNIEWSKI; ESPOSITO, 2016, p. 71).

Sendo assim, faz-se necessário respostas efetivas, bem como a participação do Estado na garantia dos direitos trabalhistas, tendo em vista que a tendência atual (e do futuro) é que as novas tecnologias continuem a modificar as relações trabalhistas e, conseqüentemente, a vida do trabalhador.

2 A UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A IMPLANTAÇÃO DA UBER NO BRASIL

Este capítulo trata da forma como a Uber começou a atuar no Brasil, incluindo discussões acerca de sua solidificação, de seu modelo de negócio e de seu lugar no mundo das plataformas de economia de compartilhamento digital. Também se olhará para a Uber como parte do desafio legal crucial da nova economia de plataforma, a fim de se tentar compreender a polêmica que ela criou.

Conforme Andrigh (2015), a Uber é uma empresa multinacional americana que foi estabelecida no ano de 2009 na cidade de São Francisco, mas somente foi difundida, de modo efetivo, em 2011, depois de passar por diversas etapas e testes, concretizados ao longo do ano de 2010. Contudo, o desenvolvimento da Uber, apesar da demora em seu lançamento, foi e continua sendo célere, visto que, já em 2011, a empresa começou seus serviços em Paris e, em 2013, ampliou suas atividades para cidades da Ásia e da África.

Segundo discorre Carelli (2016), a empresa Uber foi idealizada por Travis Kalanick e Garret Camp, sendo que o projeto consistia na parceria com motoristas os quais faziam a oferta de transportes a clientes. Entretanto, os motoristas deveriam seguir algumas regras, uma vez que a ideia principal se baseava em um transporte privado em carros de luxo.

Desde a sua concepção, a Uber opera como uma plataforma digital. O serviço que os usuários fornecem ou compram são viagens ou compartilhamento de viagens, isto é, transporte. O serviço inicial prestado pela empresa busca fornecer um serviço de intermediação entre motoristas — que desejam levar uma pessoa de um local para outro em uma determinada cidade — e clientes, que precisam do transporte (ANDRIGH, 2015).

É válido destacar que os motoristas não são profissionais que possuem as licenças administrativas e/ou comerciais necessárias. Os condutores são pessoas comuns que podem conduzir e ter tempo livre durante o qual podem transportar outras pessoas de maneira privada. Os motoristas não precisam ser donos do carro que dirigem, eles simplesmente precisam ter acesso legítimo a ele. As pessoas que desejam oferecer seus serviços como motoristas devem se registrar no aplicativo da Uber e, dependendo do país ou da região, a plataforma pode solicitar e verificar certas

informações no que diz respeito às qualificações do condutor (os métodos de verificação das informações também podem diferir entre os países ou entre as regiões). Uma vez registrados, os motoristas se conectam quando estão disponíveis e aguardam uma correspondência (FIRMINO *et al.*, 2019).

Os clientes, por outro lado, devem baixar o aplicativo, criar uma conta e determinar a forma de pagamento. Depois de criar uma conta, eles se associam ao aplicativo quando precisam de uma carona, e o programa mostra os passageiros disponíveis nas proximidades. Se houver correspondência, o aplicativo fará uma estimativa do preço do passeio e, caso o cliente aceite a corrida oferecida, ele recebe informações (nome, foto, avaliação) sobre o motorista. O cliente ainda pode visualizar a localização do carro em um mapa digital antes da chegada do condutor. Além disso, esse rastreamento também pode ser realizado durante toda a viagem, o que pode ajudar o cliente a se sentir mais seguro (ABÍLIO, 2019).

Desde a sua criação, a Uber introduziu novos serviços, como o UberXL e o Uber Eats⁵, no entanto, em todos eles, os elementos básicos permanecem inalterados: a Uber permite que particulares prestem serviços de transporte a outros particulares por meio de seu aplicativo. Do ponto de vista dos mercados de plataforma, vale a pena examinar algumas características do modelo de negócios da empresa em questão.

Em primeiro lugar, a Uber opera como uma plataforma bilateral. Em outras palavras, tem-se dois lados distintos: um lado é constituído por motoristas que prestam o serviço de transporte, e o outro lado é constituído por clientes que precisam de carona (ABÍLIO, 2017). Ressalta-se, ainda, que cada usuário adicional do lado do cliente cria um incentivo para os motoristas que desejam aderir, pois verão o serviço como algo lucrativo. Por outro lado, o novo cliente estará inclinado a aderir se estiver convencido de que o aplicativo é capaz de fornecer um número crítico de *drivers* o tempo todo. O efeito de rede indireto será assim assegurado para ambos os lados (SLEE, 2017).

Em segundo lugar, a adesão à Uber para os clientes é certamente gratuita e, no que diz respeito às informações publicamente disponíveis, também é gratuita para os condutores. Tal facilidade cria uma vantagem significativa para os efeitos indiretos de rede e para os fins de atender grandes grupos de usuários. Como a Uber não

⁵ A Uber oferece, entre as categorias de corridas, veículos maiores, como a UberXL, em que se pode incluir múltiplos destinos no trajeto. Já a Uber Eats é uma plataforma de entrega de refeições e alimentos on-line (ABÍLIO, 2020).

possui os carros nem emprega os motoristas, ela pode crescer em escala de maneira fácil e rápida (VENCO, 2019).

No entanto, o uso gratuito também significa que a plataforma não gera receitas de assinaturas. A receita da Uber é gerada pela coleta de uma comissão dos motoristas para cada viagem. Na verdade, o elemento mais criativo do modelo de negócios da Uber é o notório sistema de aumento de preços. Para cada demanda por uma viagem, o algoritmo do aplicativo determina um valor. O algoritmo leva em consideração muitos elementos, como a distância total da viagem ou a situação do tráfego, mas o mais importante é que ele define o preço com base na demanda por um motorista em um determinado local e horário, isto é, se houver poucos *drivers* disponíveis e houver alta demanda, o preço aumentará. Portanto, o uso de preços dinâmicos pela Uber otimiza a remuneração do motorista, bem como gera mais receita para a plataforma (MORAES *et al.*, 2019).

Destaca-se, aqui, que a Uber não possui nenhum ativo físico. Por exemplo, os carros que são usados para os serviços não são propriedade da empresa. Ademais, os motoristas não são funcionários dela, sendo que a plataforma os qualifica como autônomos. Tal qualificação tem consequências significativas, pois permite a Uber contornar qualquer norma aplicável a um contrato de trabalho (KRAMER, 2017), além disso também a isenta de qualquer obrigação, como fornecer previdência social, seguro, licença médica, entre outras. Hill (2016) afirma que as empresas que trabalham apenas com funcionários não regulares reduzem os custos de mão de obra em até 30%. Portanto, as qualificações adotadas pela plataforma ou a falta de pressões normativas permitem à Uber reduzir significativamente seus custos regulatórios.

Outro marco normativo significativo que a Uber se recusa a aceitar é o dos serviços de táxi. O serviço de táxi é um dos serviços mais bem definidos e regulamentados, principalmente nas grandes cidades. A estrutura legal é geralmente descentralizada: as autoridades locais têm considerável poder discricionário em termos de licenças e até mesmo regras de preços. Os prestadores de serviços de táxi não estão apenas sujeitos a regras extensas, mas também enfrentam grandes barreiras para entrar na forma de licenças caras (SLEE, 2017). Diferentemente, a Uber pode evitar os custos dessas barreiras legais à entrada definindo-se como uma plataforma intermediária: se os serviços prestados pela Uber forem definidos como intermediação, e não como transporte, no sentido de serviços de táxi, pouquíssimas

normas ou, talvez, até mesmo nenhum marco regulatório abrangerá suas atividades (ABÍLIO, 2019).

Em 2017, a Uber foi avaliada como uma das *startups* mais valiosas do mercado, estando presente em 633 cidades distribuídas pelo mundo inteiro. *Startups* são, conforme Kramer (2017), empreendimentos com potencial de desenvolvimento sobremaneira acelerado que vinculam tecnologia e inovação com a finalidade de satisfazer as demandas globais. No caso em tema, trata-se de uma *startup* de mobilidade urbana. Conforme seus criadores, o aplicativo da Uber iria gerar mais empregos, auxiliaria na mobilidade urbana ao tirar vários veículos da rua, assim como reduziria a procura por estacionamentos. Além disso, o trabalho poderia ser estendido aos motoristas de táxi.

Atualmente, a Uber já opera em mais de 700 cidades do mundo, conforme dados fornecidos pelo site da própria empresa (UBER, 2020). Além dos serviços de transporte terrestre de pessoas, a empresa começa a investir em outras modalidades, um exemplo é o transporte aéreo por meio de helicópteros e o transporte terrestre de refeições, denominado como Uber Eats (FIRMINO *et al.*, 2019). Outro ponto de mudança está relacionado à forma de pagamento. Inicialmente, o aplicativo só aceitava pagamentos por cartão de crédito, contudo com as diversas atualizações já sofridas, os pagamentos já podem ser realizados com dinheiro, com cartão de débito e, também, com rateio entre os clientes.

Aqueles que têm interesse em se tornar motoristas credenciados pela Uber devem atender alguns requisitos que são exigidos pela empresa para cada categoria de serviço. A fim de exemplificação, em relação à habilitação de trânsito, no caso do Brasil, os motoristas devem possuir Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação “Exerce Atividade Remunerada” (EAR), além do Certificado de Registro e Licenciamento de Veículos (CRLV). Ainda a esse respeito, deve-se ressaltar que, mesmo que o motorista tenha flexibilidade para trabalhar de acordo com a disponibilidade de horário possuída, ele precisa cumprir determinada quantidade de horas trabalhadas diariamente, com a penalidade, em caso de descumprimento, de descredenciamento.

Para Krein *et al.*, (2018), o aplicativo Uber obteve uma grande aceitação pela população brasileira porque tem um baixo valor nas corridas. Isso é possível, uma vez que não há vínculo empregatício entre o motorista e a corporação, o que possibilita a diminuição dos valores em relação a outros serviços de transporte, como o táxi.

Entretanto, mesmo que pareça ser uma empresa que trabalha no ramo de transportes, ela declara ser uma empresa que fornece serviços de tecnologia a partir de uma plataforma virtual.

Além de fornecer preços reduzidos em relação aos outros meios de transporte, a organização passa garantia aos seus clientes a partir das qualificações dadas aos prestadores de serviço. Ademais, motivado pela má prestação de serviços oferecidos por outros motoristas — como taxistas, que muitas vezes poderiam atuar de má-fé mudando os trajetos para que pudessem arrecadar valores mais altos —, na Uber, o cliente possui o acesso ao melhor trajeto, podendo reclamar no aplicativo caso o motorista mude o trajeto sem a prévia autorização do passageiro, comprometendo a avaliação do motorista, o que, novamente, pode levar a seu desligamento do aplicativo (FIRMINO *et al.*, 2019). Conforme Silva e Cecato (2017), as vantagens ainda continuam, pois, mesmo não sendo obrigatório, o aplicativo ainda recomenda que os motoristas ofereçam água e balas como uma maneira de conquistar o usuário e de receber boas avaliações de seus passageiros.

Em território brasileiro, a empresa teve seu início, no ano de 2014, nas capitais do Rio de Janeiro, de São Paulo e de Belo Horizonte. Atualmente, ela atua em diversas cidades do território nacional e possui sua sede localizada na cidade de São Paulo. A respeito da implantação da Uber no Brasil, Carelli (2016) disserta que, no começo, aconteceu uma série de manifestações contra o aplicativo, especialmente pelos taxistas, considerando que o serviço acarretava uma concorrência desleal entre as organizações e que, em muitas vezes, causava ataques físicos entre os taxistas e os motoristas da Uber. Segundo Slee (2017), nessa época, muitas cidades atenderam aos pedidos dos taxistas para declarar a ilegitimidade do aplicativo dentro da sua região, entretanto houve uma revolta dos clientes do aplicativo, que desejavam serviços de qualidade com preços melhores. Tal situação, levou as prefeituras a repensarem a decisão tomada, fazendo com que voltassem atrás.

2.2 FUNCIONAMENTO E REGULAMENTAÇÃO DA UBER NO BRASIL

O objetivo desta seção é apresentar o funcionamento da Uber no Brasil, assim como as regras e as exigências para cadastrar novos motoristas. Determinar qual o ramo da Uber é um ponto relevante a ser levantado e influi sobremaneira em sua regulamentação, pois as relações derivadas de sua atuação no mercado serão

tratadas conforme o enquadramento que se constate de sua atividade, seja como uma empresa de transporte, seja como uma simples intermediadora de outra relação de negócio (MARTINES, 2017).

No que se refere ao seu funcionamento, a empresa, segundo organizado em sua plataforma digital, no tópico “Termos de uso”, alega ser:

Uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sítios de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), providenciar e programar Serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte, terceiros fornecedores independentes de logística e terceiros fornecedores independentes de bens, mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber (“Prestadores Terceiros”)...a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por prestadores terceiros independentes que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas. (UBER, 2020, p. 01).

Diante do exposto, fica evidente, então, que ela não se trata de uma empresa de mobilidade urbana, mas sim de uma plataforma de tecnologia que intermedeia serviços, com inclusão de transporte. Foi nesse sentido que o jurista português Canotilho (2015) publicou um parecer confirmando o disposto pela *startup* em seu termo de uso:

De forma bem singela e abreviada, o sistema Uber consiste numa plataforma tecnológica que suporta uma aplicação móvel para smartphones. Com base nesta plataforma tecnológica oferece serviços ao mercado - às pessoas em geral e a “motoristas privados. (CANOTILHO, 2015, p. 24).

Ainda em seu ditame, Canotilho (2015) deixa explícito que o serviço prestado pela Uber estabelece, para o motorista, o exercício de uma atividade econômica privada intermediada por uma plataforma eletrônica que vincula motorista e consumidor, estabelecendo, desse modo, uma projeção de sua liberdade de auto-organização e autorregulação profissional, condições inerentes à liberdade de iniciativa econômica.

Nesse caminho, constata-se que a Uber não opera como uma empresa de transporte, pois sua relação é de prestação de serviço com o motorista. De semelhante modo também compreende a ministra Nancy Andrighi, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que defendeu durante o II Congresso Brasileiro de Internet,

concretizado pela Associação Brasileira de Internet (ABRANET), que a Uber nada mais faz do que atuar de intermediária de contrato de transportes, contrato esse já previsto pelo código civil:

Está na ordem do dia a questão da regulação de certos aplicativos de internet, especialmente o Uber, que, em essencial, juridicamente nada mais faz do que servir de intermediário para um contrato de transporte entre consumidores e motorista - proprietários de veículos. (ANDRIGHI, 2015, p. 03).

No mais, a ministra explica que o fato em questão precisa ser compreendido a partir de uma análise harmônica da Constituição Federal de 1988, do Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965, de 2014), da Lei Federal nº 12.529, de 2011, e do Código Civil.

Imperioso, então, advertir que, segundo disposto acima, a atuação da Uber não seria de transporte, mas de um negócio jurídico que intermedeia os serviços de transporte. Este efetivamente concretizado pelos motoristas que têm um contrato com a empresa e fazem uso da plataforma eletrônica para disponibilizar seus serviços aos passageiros (LOBEL, 2017).

O pesquisador Lobel (2017) também concorda com o pensamento de Canotilho (2015) e da Ministra Nancy Andrichi ao avaliar a “Uber como uma plataforma tecnológica para celulares que constitui uma conexão entre motoristas profissionais e pessoas interessadas em contratá-los” (LOBEL, 2017, p. 01).

O Artigo 3º, Inciso VIII do Marco Civil da Internet (BRASIL, 2014) é empregado para dar respaldo ao funcionamento do aplicativo e é um dos contextos que fundamenta o pensamento dos doutrinadores citados:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:

- I - garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;
- II - proteção da privacidade;
- III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;
- IV - preservação e garantia da neutralidade de rede;
- V - preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;
- VI - responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;
- VII - preservação da natureza participativa da rede;
- VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei. (BRASIL, 2014, Art. 3º).

De tal modo, e em consonância com o entendimento de Andrichi (2015), os motoristas que efetuam o transporte de passageiros com o auxílio da plataforma tecnológica fornecida pela Uber são aqueles a quem a legislação brasileira, avaliando especificamente em transporte, irá regular, pois tal serviço é por eles efetivado.

Dessa maneira, com relação ao serviço de transporte individual, verifica-se uma conexão entre os serviços prestados pelos motoristas parceiros de plataformas digitais e os serviços prestados por taxistas. Contudo, é preciso considerar a natureza de tais serviços para, de tal modo, procurar o enquadramento jurídico adequado entre os dois e acabar com quaisquer dúvidas decorrentes da atividade de transporte individual efetivada por ambos (LIMA; BRIDI, 2019).

As plataformas criam e desenvolvem novos modelos de negócios, sendo que, por vezes, esses modelos podem ser considerados como inovação de processo. Se as plataformas de economia compartilhada forem verdadeiramente inovadoras, elas podem estar criando novos mercados que, por sua vez, podem levar à ruptura. Pode-se, então, refletir sobre a falta de regulamentação e a propiciação de um ambiente favorável à inovação (SLEE, 2017).

Desse modo, os motoristas parceiros da Uber realizam serviço de transporte individual de passageiros, que não é compreendido como serviço público, mas sim como atividade econômica comum. Tal atividade não pode ser avaliada como ilegal, pois, de acordo Lobel (2017), sendo ela uma atividade econômica, uma hipotética falta de regulamento não a torna ilegal, não dependendo de prévio alvará ou autorização estatal, isso caso não seja criado regulamento estatal que atrapalhe seu funcionamento.

Acontece que, por mais que se discuta a legalidade diante da atuação dos motoristas parceiros, muito se debate sobre uma lacuna normativa que precisa ser completada. Acredita-se que não se pode considerar a existência de um novo nicho de mercado sem regulamento específico que resguarde o consumidor, assim como o próprio motorista, mesmo que, segundo Andrichi (2015), essa atividade já se encontre em acordo com as normas do Código Civil.

Na França, em julho de 2017, foi determinado que os serviços prestados por plataformas digitais são análogos a um serviço de táxi tradicional. Já na Dinamarca, a lei que organizou o serviço da Uber provocou despesas elevadas ao ponto de a empresa terminar suas atividades no país. No Reino Unido, o debate gira em torno

dos tributos dos serviços e, nesse caso, os motoristas seriam obrigados a pagar um imposto concernente às suas corridas (ABÍLIO, 2019).

Os tribunais da Alemanha, Holanda e Espanha compreendem que os serviços prestados pelas plataformas digitais são serviços de transporte, contudo, a discussão continua. Por outro lado, em outros países, ainda não há regulamentação especial, como é o caso de Portugal, que tem dois projetos de lei sendo debatidos: a Proposta de Lei nº 50/XIII, a qual compreende que o serviço prestado pelas plataformas digitais não é de transporte, mas sim intermediário desse ofício, e a Proposta de Lei nº 450/XIII, exibida pelo Bloco de Esquerda. A primeira, além de compreender tais plataformas como intermediações, ainda distingue o serviço oferecido pelos motoristas parceiros dos serviços oferecido pelos taxistas. De outra forma, a proposta de Lei nº 450/XIII analisa que os serviços prestados pelas plataformas digitais são de transporte individual de passageiros nos mesmos moldes dos taxistas e, portanto, sugere um aglomerado de cláusulas que equiparam a atividade da Uber à atividade de taxista (MARTINES, 2017).

Na América Latina, a Cidade do México foi a primeira a regular a atividade da Uber. De acordo com a regulamentação, ficou determinado que o motorista precisa obter uma licença do governo e pagar 1,5% de imposto sobre cada viagem. Cannas (2019) afirma que, na Inglaterra, há um processo no Tribunal do Trabalho de Londres, em que de um lado está o Sindicato Geral Municipal Boilemakers, e do outro lado está a empresa Uber. No caso citado, foi decidido que os motoristas não seriam considerados como trabalhadores autônomos, mas sim empregados da empresa (a decisão foi dada pela *London Employment Tribunal*, caso nº 220550/2015). Nesse episódio, foi exigido que a organização pagasse um salário fixo pelas horas trabalhadas, pelas férias, pelas licenças médicas e pelo descanso semanal. Tais rogativas foram aprovadas pela corte inglesa.

Slee (2017) discute que, nos Estados Unidos da América, em especial no Estado da Flórida, a relação jurídica existente entre o motorista Darrin Mac Gilles e a Uber foi classificada como uma relação de emprego. Essa categorização veio da *Economic Opportunity Department* e foi importante para a concessão do auxílio desemprego. Outra decisão semelhante foi tomada pela *State Department of Labor*, de Nova Iorque, a qual reconheceu o vínculo empregatício para a aceitação do seguro desemprego.

No estado da Califórnia, a *California Labor Commission* (caso nº 11-46739 EK, de 03 de junho de 2015) teve uma determinação administrativa pelo órgão de fiscalização das relações de trabalho, que determinou o vínculo empregatício entre a motorista Barba Berwick e a Uber. Por esse motivo, a empresa foi obrigada a pagar uma indenização no valor de quatro mil dólares, entretanto a Uber apelou da decisão e ainda não obteve uma resposta quanto ao recurso. Também foi movida uma ação no estado da Carolina do Norte, que foi legalizada como sendo uma ação coletiva, na qual os petionários demandavam o pagamento de salário mínimo e de horas extras (ANTUNES, 2019).

Um dos casos de grande relevância movido nos Estado Unidos da América foi a ação coletiva denominada de “Douglas O’Connor v. Uber Technologies”, a qual tramitou na Justiça Federal. Nesse processo, houve uma recusa do juiz para homologação de um acordo, em que a Uber se comprometeria a pagar 100 milhões de dólares, sem que fosse acordado o vínculo empregatício. A justificativa apresentada pelo juiz é que classificava o valor muito aquém em decorrência do valor da causa chegar a aproximadamente 850 milhões de dólares. Houve um pedido de liminar realizado para a empresa Uber, para que o processo fosse interrompido, pois parte dos substituídos processualmente teriam firmado compromisso arbitral, isto é, que o processo só poderia ter continuidade em relação àqueles que não firmaram o acordo. Uma das turmas do tribunal aceitou a liminar compreendendo que o caso necessitava ser decido por arbitragem (CAPOZZI *et al.*, 2018).

Além dos casos mencionados, no estado de Massachusetts, existe uma ação coletiva que tem como embasamento a violação das normas laborais do estado, as quais requeriam o reconhecimento do vínculo empregatício constituído entre a organização e os motoristas. Ainda, no estado de Nova Iorque, para obterem o benefício de seguro-desemprego, foi considerado que os motoristas da Uber são empregados formais (MARTINES, 2017).

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha, órgão com papel parecido ao da Auditoria Fiscal do Trabalho no Brasil, depois de efetuar uma investigação, afirmou que os motoristas da empresa Uber trabalham como se realmente fossem empregados. Com fundamento nisso, o órgão aplicou medidas repressivas administrativas à organização, especialmente porque tais fatos caracterizavam evasão de contribuições previdenciárias. No relatório, foram abordados temas como a liberdade do horário dos motoristas, pois eles ainda estariam presos em um sistema

em que há incentivos àqueles que são produtivos. Além disso, foi levado em conta a entrega de aparelhos celulares aos motoristas em que somente o aplicativo da Uber funcionava. No relatório exposto, ainda foi destacado que a relação civil determinada pelas partes, por meio de acordos e faturas, são uma maneira de se camuflar a relação de trabalho efetiva entre as partes (FIRMINO *et al.*, 2019).

Em 2017, houve o julgamento de uma ação coletiva contra a Uber na cidade de Toronto, no Canadá, em que foi exigida uma compensação de 200 milhões de dólares canadenses como maneira de punir a organização, visto que ela teria qualificado os motoristas erroneamente como sendo autônomos. Apesar disso, a ação ainda aguarda a certificação (ANTUNES, 2018).

Em consonância com o fato citado acima, Cruz (2019) relata que, na Bélgica, houve uma inquietação com a saúde e a segurança dos motoristas. Toda essa inquietação foi observada, uma vez que não havia tal preocupação por parte da organização, a qual não oferecia férias, licença-saúde e também não concedia nenhum tipo de proteção além do estresse causado pela pressão decorrente do sistema de avaliação e do fato dos trabalhadores terem de se dedicar mais para contrabalançar a falta do final de semana remunerado.

Assim, conforme discorrido até aqui, pode-se dizer que a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber é elemento de várias discussões em campo judicial ou administrativo e que uma das resoluções que tiveram maior impacto é a exarada pela Justiça de Trabalho Inglesa.

Slee (2017) destaca que, desde o início do atual formato da economia do compartilhamento, já existiam estudos que apontavam a necessidade de se abandonar o idealismo do foco comunitário, sustentável e anticonsumista, ressaltando que o referido formato de relação econômica e de consumo não passava de mais uma tentativa de comercialização de um novo modelo de negócio dentro do sistema capitalista. Ao analisar o contexto gerado pela economia do compartilhamento, os entusiastas idealistas se esqueciam de considerar que, de um lado, havia grandes corporações e, de outro, havia pessoas necessitadas de trabalho (quase em sua maioria em situação de vulnerabilidade socioeconômica) dispostas a aceitar imposições e condições adversas de trabalho para conseguir o sustento próprio e o sustento de sua família.

Como se pode perceber, não há uma concordância sobre a natureza da atividade das plataformas digitais pelo mundo, cabendo a cada país, estado ou até

mesmo cidade regular sua atividade de acordo o ordenamento jurídico. Após a chegada do aplicativo Uber ao Brasil e das várias discussões geradas, apareceram três Propostas de Leis (PL) com a finalidade de regular a atividade dos motoristas que prestam serviço de transporte por intermédio de plataformas digitais como a Uber: o Plano de Logística Sustentável 530, de 2015; o Plano de Logística Sustentável 726, de 2015; e o Projeto de Lei nº 5.587, de 2016 (DELGADO, 2018).

O Plano de Logística Sustentável (PLS) 530/2015, hoje arquivado, constituiria o projeto de lei que regulamenta e compõe o sistema de transporte privado individual, a partir de provedores de rede de compartilhamento, e insere o inciso XIV ao Artigo 4 da Lei nº 12.587/2012 de maneira a determinar a modalidade do serviço prestado. Além disso, o PLS mencionado determina que os profissionais se registrem como microempreendedores individuais, ademais não estabelece a necessidade de permissão do poder público para que os motoristas trabalhem, somente que eles sejam cadastrados junto ao poder público municipal e distrital.

Já a PLS 726, de 2015 — que tramita na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania e espera o parecer do relator —, altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, e a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, trazendo condições semelhantes às da PLS 530. Assim, ela determina que as autoridades municipais e distritais fiscalizem as atividades e práticas comerciais das empresas, requisitando documentos e dados a seu critério e a recusa em entregá-los renderia multa.

Por último, mas não menos importante, tem-se o Projeto de Lei nº 5.587, de 2016, que altera a Lei nº 12.587, de 2012, aprovado na Câmara de Deputados e enviado ao Senado, sendo aprovado com algumas mudanças. Dentre todos os Projetos de Lei, o PL nº 5.587, de 2016 (agora Projeto de Lei da Câmara 28, de 2017) é o que mais traz requisitos e condições ao exercício de transporte de passageiros por intermédio de plataformas digitais (BRASIL, 2017).

Em razão do trâmite do Projeto de Lei da Câmara 28, de 2017, que já foi remetido de volta à Câmara dos Deputados, é imperioso fazer uma análise mais aprofundada da proposta, considerando o arcabouço da Política Nacional de Mobilidade Urbana, Lei nº 12.587, de 2012. É válido ressaltar que a Política Nacional de Mobilidade Urbana surge com o objetivo de melhorar a mobilidade das cidades, viabilizando e facilitando o deslocamento de pessoas, bens e serviços.

Assim, a Lei nº 12.587, logo no Artigo 1º, define diretrizes para o transporte urbano ao citar os artigos 21 e 182 da Carta Magna: o Artigo 21, inciso XX, da

Constituição Federal (CF), dispõe sobre a competência da União em instituir diretrizes para o desenvolvimento urbano, inclusive transporte; já o Artigo 182 especifica que o Poder Público Municipal será responsável pela execução da política nacional de desenvolvimento urbano (BRASIL, 1988).

Além disso, o Projeto de Lei da Câmara 28, de 2017, altera a Lei nº 12.587, mudando o Artigo 4º, inciso X, que descreve o que vem a ser o transporte motorizado privado e adiciona os artigos 11-A e 11-B, que constituem condições à atividade descrita pelo inciso X do Artigo 4º (BRASIL, 2017).

O Artigo 4º, inciso X, da proposta, reformula a nomenclatura e o conceito de transporte motorizado privado. Esse modelo de serviço passaria a se chamar “transporte remunerado privado individual de passageiros” e, após a emenda do Senado, não mais se referiria a veículos de aluguel, como observado no Projeto de Lei original:

Art.4º.....
 X- transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. (BRASIL, 2017).

No mais, tal PL aproxima a prática de uma atividade econômica em sentido estrito a uma atividade de utilidade pública, conforme as considerações utilizadas por Lobel (2017) e mencionados acima, pois a regulamentação implantada, mesmo com as emendas do Senado, interfere sobremaneira na atividade de motoristas privados parceiros de plataformas digitais.

Por fim, entende-se que a regulamentação do serviço de transporte individual de passageiros é tratada como algo imprescindível, com a finalidade de proteger o consumidor e o próprio motorista. Contudo, compreende-se que a forte regulamentação por parte do poder público, com o Projeto de Lei 28, de 2017, descaracteriza sua atividade privada e afronta ao princípio do livre mercado, pois verifica-se que a lei traz requisitos suficientes que podem desestimular a prática da atividade pelos motoristas.

3 CONTROVÉRSIAS ACERCA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DA UBERIZAÇÃO

Este capítulo irá tratar das discussões acerca das relações de trabalho na Uber, o debate gerado na sociedade e as suas implicações para o trabalhador. Andrighi (2015) discute que, recentemente, com a invenção da Uber e o seu desempenho pelos cinco continentes, o mundo experimentou uma nova configuração de mobilidade urbana. Essa inovação aparece com a promessa de resolver diversas questões, como o grande fluxo de carros nas grandes cidades, o deficiente transporte público oferecido em determinados lugares e a problemática locomoção das pessoas dentro de grandes cidades.

No entanto, a chegada da Uber na maioria dos centros comerciais espalhados ao redor do mundo, apesar das soluções esperadas, provocou grandes conflitos nas ruas, como a destruição de carros e, até mesmo, violências físicas entre taxistas (que viram sua atividade de trabalho ameaçada por um presumível adversário) e motoristas parceiros da Uber. Além disso, apareceram discussões jurídicas que controvertiam qual tipo de serviço é oferecido por meio do aplicativo e se a atividade dos motoristas parceiros da *startup* estava em conformidade com a lei ou não. De acordo Oliveira e Streck (2015), alguns juristas avaliam que tal atividade já é regulamentada, para outros, contudo, faz-se necessária uma regulamentação especial.

Apesar do seu notável êxito, o avanço da empresa Uber é marcado por conflitos onde quer que inicie suas operações: os conflitos vão desde uma possível concorrência desleal entre a empresa e os taxistas locais até protestos contra a aprovação do aplicativo por se tratar de um serviço de transporte público individual, conforme alegam opositores. Boa parte desses conflitos, no entanto, ainda espera por uma solução legislativa que regule o funcionamento da plataforma tecnológica (ANDRÉ *et al.*, 2019).

No estudo da uberização, encontram-se diversas denominações no que tange à modificação das normas em função da economia, tais como “adaptabilidade das normas trabalhistas”, “capacidade de acomodação”, “desregulamentação”, “deslegalização”, “flexibilidade”, entre outras. Não obstante a isso, no âmbito do Direito do Trabalho, tem-se utilizado o vocábulo “uberização” de forma genérica para representar um conjunto variado de hipóteses procurando abranger um campo consideravelmente amplo (CARELLI, 2016).

Quanto à utilização do termo “uberização”, Abílio (2019) atenta para o fato de que não é o Direito do Trabalho o objeto desse fenômeno, mas sim as relações de trabalho, pois estas que serão flexibilizadas. A denominação “uberização” pode ser considerada, assim, um caso de neologismo, uma vez que foi utilizada recentemente, como um novo elemento da relação de trabalho na Europa em crise. Hoje, é usada para designar o fenômeno atual de suprimir certos direitos das pessoas que trabalham como motoristas particulares em momentos de crise (SILVA; CECATO, 2019).

Já as expressões “adaptabilidade” e “capacidade de acomodação das normas trabalhistas” significam um “ajustamento das regras trabalhistas à realidade dos dias atuais”. O surgimento do Direito do Trabalho e sua evolução histórica mostram que essa área nada mais é do que o ajustamento das normas à realidade. O Direito do Trabalho é fruto de uma constante luta da classe operária com o objetivo de alcançar melhores condições de trabalho. Dessa forma, a adaptabilidade e a capacidade de acomodação das normas trabalhistas são características do Direito do Trabalho, e não sinônimos de “uberização” (KREIN *et al.*, 2019).

Por sua vez, o termo “desregulamentação” é utilizado por alguns autores como sinônimo de “uberização”. Nesse sentido, Cruz (2019) afirma que o fenômeno da globalização que, segundo as mais diversas ideologias, levantou questões como: o fenômeno da desregulamentação; o Direito do Trabalho da crise ou da emergência; os contratos atípicos; e o direito da adaptação vem mudando as formas de trabalho em face aos impactos provocados pela crise econômica.

Nascimento (2019) aponta uma diferenciação clara dos dois verbetes, “flexibilização” e “desregulamentação”. Nesse sentido, flexibilizar seria sinônimo de regular diferentemente do que se encontrava regulado. Já a diferença entre “uberização” e “desregulamentação” encontra-se no grau de flexibilização, que pode ser de pouca relevância, de alguma, ou de até chegar perto de ruptura ou fratura de norma existente. Isso ocorrendo, há a desregulamentação.

Em 1986, o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na memória que apresentou na reunião do Instituto Internacional de Estudos Sociais de Genebra, um dos diversos institutos e centros dedicados à investigação, ensino e cooperação criados pelo secretariado da OIT, disse que não há definição aceita da palavra flexibilidade. Entre outros aspectos, cabe citar: a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores; a flexibilidade dos custos de mão de obra (incluindo a flexibilidade dos salários quando a situação econômica se modifica); as diferenças dos

salários entre setores e ocupações; a flexibilidade de gestão dos recursos humanos em cada empresa (que compreende tudo o que se relaciona com a contratação de pessoal, bem como certos aspectos da supressão de postos de trabalho, as condições que precedem a contratação do trabalho temporário e o trabalho mediante contratos de duração limitada); a organização do tempo de trabalho; e, no sentido mais amplo desse conceito, o valor do salário mínimo das empresas e as quais se devem aplicar diversas disposições de legislação social e fiscal (ANDRÉ *et al.*, 2019).

Em consonância com o exposto, Cruz (2019) ainda aponta um aspecto que espelha a uberização como um fenômeno atual, qual seja: adaptar o Direito do Trabalho à realidade, não acrescentando direitos e garantias, mas possibilitando que os direitos e as garantias possam ser frutos de negociações e recíprocas concessões entre trabalhadores e empregadores, na medida de suas necessidades, de forma a fazer frente às crises econômicas.

Enfim, a uberização no Direito do Trabalho consiste em uma ampliação na capacidade e no poder das partes envolvidas no contrato de trabalho, empregador e empregado, em estabelecerem e definirem os parâmetros e os limites que regerão as suas relações de trabalho. Ou seja, a uberização pode ser compreendida como a proposta segundo a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, condição para a melhoria da situação dos assalariados, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos, como os contratos por prazo determinado, que devem ser admitidos sem preconceitos na medida em que atendam melhor à adequação da mão de obra na empresa por períodos específicos, ao contrário do antigo contrato por prazo indeterminado (CRUZ, 2019).

Em relação aos efeitos da crise nas relações de trabalho, pode-se destacar: grande número de desempregados, desenvolvimento do trabalho informal e do subemprego, incremento das formas precárias de contratação e arrocho salarial. Dessa forma, vários países buscaram saídas para a crise enfrentada mundialmente, sendo que alguns basicamente, os países desenvolvidos que detêm o capital, procuraram implantar inovações tecnológicas. Diferentemente, os países periféricos que foram inseridos nas cadeias globais de valor em condições desfavoráveis, na busca por competitividade, ensejaram movimentos de flexibilização das relações de trabalho, da retirada de direitos e da introdução de novas tecnologias, a exemplo das plataformas digitais, em que as condições de trabalho são bastante precárias.

Com isso, estabeleceu-se um debate entre as diversas áreas do conhecimento a respeito das condições em que tal serviço deve ser realizado e se o caminho seria a desregulamentação ou a afirmação de direitos, uma vez que se trata de trabalhos em que se identifica relação de subordinação direta entre os prestadores de serviços e a empresa detentora da tecnologia. Direcionando ao estudo específico das transformações ocorridas no mundo do trabalho brasileiro, verifica-se a tendência pela flexibilização das normas trabalhistas, ou seja, a denominada modernização das relações do trabalho, cabendo aqui salientar que aspectos positivos e negativos são observados (MARTINS, 2019).

Quanto a tendência discutida, alguns estudiosos sustentam que é necessária e relevante a flexibilização dos direitos trabalhistas, sendo que alguns mais radicais acreditam em sua total desregulamentação e, outros, no entanto, tendem pela manutenção pelo Estado de Garantias Mínimas Fundamentais, fortalecendo os sindicatos.

Segundo Nascimento e Nascimento (2016, p. 92):

A flexibilização é uma diretriz fundada na concepção econômica, proposta segundo a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento da condição do assalariado, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre velhos institutos. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2016, p. 92).

Assim, verifica-se que a flexibilização do Direito do Trabalho transforma completamente a sua base fundamental, qual seja, a defesa do trabalhador/a, pois se destinam à melhoria do progresso econômico em detrimento dos direitos e das garantias estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Existe uma distinção entre mercado de trabalho formal e mercado de trabalho informal. O primeiro se caracteriza como aquele no qual o trabalhador está contratado com carteira assinada, inserido em uma categoria profissional e gozando de todos os direitos garantidos por uma legislação protetora. Por sua vez, o segundo é composto por todas as outras formas de trabalho que não se enquadram na legislação trabalhista. Dados da Previdência Social apontam que 41% da população brasileira economicamente ativa se encontra no mercado informal de trabalho (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

O perfil do trabalhador por conta própria que se encontra no mercado informal é aquele vendedor ambulante que mantém um negócio próprio, porém não recolhe

nenhum imposto, não possui registro em Junta Comercial e, na maioria das vezes, trabalha por conta própria (MAIOR *et al.*, 2012). Já o trabalhador empregado do mercado informal é aquele que trabalha em empresas legalmente constituídas, ou como doméstico/a, ou ainda em qualquer outro trabalho no qual poderia estar registrado, ou, ainda, por negligência do empregador, não se encontra devidamente registrado (PEREIRA, 2016). Esse é o perfil do trabalhador normalmente operário, que, vítima do desemprego estrutural, não conseguiu manter seu lugar no mercado de trabalho e tenta manter sua subsistência em pequenos serviços, como distribuidor de panfletos de propaganda, carregadores de caminhão, pequenos artesãos, entre outros.

Assim, esse trabalhador, além de ficar alheio a qualquer direito trabalhista e previdenciário, próprio do mercado informal, ainda se submete a salários ínfimos, que nem sempre chegam a suprir suas mais básicas necessidades. Todavia, há casos em que esse tipo de trabalho se mostra, em um primeiro momento, mais rentável do que um trabalho regular, com salários mais baixos e de cuja remuneração ainda serão descontados diversos encargos sociais (LIMA; BRIDI, 2019).

No mercado de trabalho, a ocorrência do *dumping* social cria um modelo de trabalhador que, por não conseguir concorrer no mercado de trabalho formal, submete-se a piores condições de trabalho. Se ocorrer a não aceitação do empregado a estas péssimas condições, há uma imensa quantidade de desempregados na porta das empresas, as quais acolherão sem maiores problemas tais condições (ANTUNES, 2018). Dessa forma, entende-se que não haverá pressão dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, enquanto eles estiverem na iminência de perder o emprego, ou de jamais voltarem a conseguir um.

3.1 AS JURISDIÇÕES INTERNACIONAIS

As pesquisas abordadas neste estudo mostram que um dos desafios jurídicos significativos enfrentados pela Uber diz respeito ao Direito do Trabalho. A Uber sempre afirmou que seus motoristas são contratados independentes, no entanto, em algumas jurisdições, como Brasil, África do Sul e Reino Unido, a Uber enfrentou litígios sobre seu suposto *status* de empregadora. Essa questão é de extrema importância para a empresa, pois ser classificada como empregadora significaria que estaria sujeita às regras obrigatórias do Direito Trabalhista do país em que atua. Por exemplo,

como empregadora, a Uber seria obrigada a pagar a previdência social e a cumprir o salário mínimo, bem como cumprir o número máximo de horas prescritos por lei (PRASSL, 2018).

O desafio descrito não é exclusivo da Uber, na verdade, diz respeito à maioria dos modelos de negócios da economia compartilhada operando por meio de plataformas digitais. Tal desafio reside na dicotomia tradicional entre empregados e contratantes independentes (autônomos). A maioria das jurisdições ainda distingue entre essas duas alternativas com base em vários critérios, que, normalmente, revelam-se inadequados para classificar a natureza da relação jurídica entre as partes no contexto da economia da partilha (MARIN, 2019).

Uma característica comum deve ser enfatizada nas jurisdições pesquisadas neste estudo: em quase todas as jurisdições, a formulação contratual usada pela Uber é desconsiderada na caracterização da natureza jurídica da relação. Isso é consistente com o parágrafo 9 das recomendações da OIT sobre relações de trabalho:

Para os fins da política nacional de proteção para trabalhadores em relação de trabalho, a determinação da existência de tal relação deve ser pautada principalmente pelos fatos relativos ao desempenho do trabalho e à remuneração do trabalhador, sem prejuízo de como a relação se caracteriza em qualquer disposição contrária, contratual ou não, que pode ter sido acordado entre as partes. (BERG *et al.*, 2018, p. 01).

Em algumas jurisdições, os motoristas foram classificados como contratados independentes porque não cumpriram os critérios clássicos para se qualificar como funcionários. Um exemplo é o Brasil, onde existem decisões judiciais contraditórias, mas a tendência judicial é negar aos motoristas da Uber o *status* de funcionários. Em decisões recentes, em que os tribunais decidiram a favor da Uber, o principal argumento foi a falta de subordinação. A flexibilidade dos motoristas para determinar quando trabalhar e a falta de um pagamento fixo foram fatores influentes para chegar a essa conclusão. Itália e México são outros exemplos de jurisdições que qualificam os motoristas como autônomos, enfatizando a falta de subordinação (MUDRIC, 2019).

No entanto, a legislação recente que concede um nível mínimo de proteção para quem entrega alimentos e bebidas por meio de plataformas digitais na Itália sinaliza um maior desenvolvimento nesse sentido. Já o Tribunal do Trabalho da África do Sul decidiu em um caso da Uber que seus motoristas não são empregados, devido à falta de uma relação contratual. A posição do tribunal sobre a questão foi

considerada aberta a críticas por ignorar os desenvolvimentos em outras partes do mundo e contradizer a abordagem anterior do tribunal em favor de estender o escopo do conceito de funcionário (CHIAPETTA, 2020).

Outras jurisdições ampliaram o conceito de relação de trabalho de uma forma que pôde incluir a relação entre a Uber e o motorista. Por exemplo, na Espanha, o operador de um aplicativo de entrega de alimentos foi identificado como tendo uma relação de trabalho com motoristas. Os tribunais espanhóis ainda não se pronunciaram sobre a empresa, mas a decisão mostra que é provável que os tribunais espanhóis qualifiquem a Uber como empregadora. No entanto, um possível obstáculo para esse resultado é encontrado na lei do trabalho espanhola, que exclui a aplicação da lei a pessoas que prestam serviços de transporte que requerem autorização administrativa. Por sua vez, os juristas da Turquia parecem favorecer a abordagem que classifica a Uber como uma empregadora, enfatizando a inadequação do critério de subordinação tradicional.

O Reino Unido parece ser a jurisdição onde o *status* da Uber na legislação trabalhista estava no centro da discussão em torno dos desafios jurídicos da empresa. Ao contrário de outras jurisdições, uma terceira categoria de intermediários chamada “trabalhadores” está presente no Reino Unido, além de funcionários e contratados independentes. Os trabalhadores estão sujeitos às leis trabalhistas, embora protegidos em menor grau quando comparados aos empregados. Dessa maneira, os argumentos da Uber se identificando como intermediário foram prontamente rejeitados (MARIN, 2019).

No que concerne ao EUA, a questão do *status* dos motoristas parece estar longe de ser resolvida, isso porque o Conselho Nacional de Relações do Trabalho classificou os motoristas da Uber como contratados independentes em um memorando de aconselhamento. Isso se justificava pelo grau de controle que os motoristas exerciam sobre o trabalho que realizavam. Por outro lado, uma lei aprovada na Califórnia classificou todos os motoristas que trabalham em plataformas de compartilhamento de caronas como funcionários (PRASSL, 2018).

Com base na pesquisa realizada, parece claro que quase todas as jurisdições estão lutando para colocar a Uber dentro das regras tradicionais do Direito do Trabalho. Portanto, essa é uma área que parece precisar se adaptar às necessidades das pessoas que operam em uma economia compartilhada. Manter a Uber totalmente fora do âmbito da legislação trabalhista não parece ser a solução ideal. A armadilha é

óbvia: os motoristas da Uber ficam em uma posição precária, ou seja, sem proteção social.

No relatório sobre plataformas digitais de trabalho e o futuro do trabalho, a OIT adverte que “trabalhadores não devem ser erroneamente classificados como autônomos se forem empregados na prática” (BERG *et al.*, 2018, p. 01). Prassl (2018), critica a má classificação contratual da relação jurídica entre plataformas digitais e trabalhadores e defende um conceito funcional do empregador ao ver as plataformas de compartilhamento de carona como um exemplo adequado em que o proprietário da plataforma é um empregador (OITAVEN; CARELL, 2018).

Um estudo recente sobre a Uber também concluiu que os motoristas devem ser qualificados como funcionários devido à influência avassaladora da empresa sobre os motoristas (MUDRIC, 2019). Na verdade, o fato de tal controle e influência serem exercidos por meio de algoritmos em uma plataforma digital não deveria privar os motoristas da Uber de benefícios e direitos que, de outra forma, teriam. Olhando para além do que aconteceu até agora, essa questão pode se tornar ainda mais relevante com o aumento do número de pessoas cuja principal fonte de renda é o trabalho por meio das plataformas digitais.

Por fim, o presente estudo mostrou claramente a inadequação das normas existentes em muitas áreas do Direito para enquadrar e regulamentar as atividades da Uber. Parece que a dificuldade mais importante para as autoridades públicas tem sido a categorização da Uber e de suas atividades, que muitas vezes não se encaixam totalmente nas definições existentes. Elementos, ou mesmo a totalidade das atividades da Uber, tem dificuldade de se enquadrar em categorias definidas em marcos regulatórios, permitindo que a plataforma alegue estar livre de tais responsabilidades. Essa é a principal perturbação que a Uber, assim como muitas outras empresas de economia compartilhada, causou aos sistemas jurídicos (MIDIRI, 2019).

No entanto, este estudo também mostrou que os tribunais, as autoridades regulatórias e as partes interessadas em muitos países trabalharam contra as alegadas brechas regulatórias. Não há jurisdições em que a Uber não tenha enfrentado um desafio legal significativo, que varia de recusas de autorização a proibições diretas. Tal descoberta significa que os legisladores ainda não estão dispostos a desistir totalmente de certos padrões e proteções previstos na lei. Essa resistência foi mais forte em alguns países, como no Brasil, do que em outros, como

nos EUA. As tradições e as tendências jurídicas desempenham um papel importante nessas diferenças. Nos EUA, onde há décadas existe uma tendência de desregulamentação de certos setores, reguladores e tribunais optaram por uma abordagem menos interferente. Por outro lado, no Brasil, onde a importância de proteger certos interesses sociais está fortemente enraizada na tradição legal, uma abordagem mais desdenhosa foi adotada pelos tribunais (OITAVEN; CARELL, 2018).

No contexto da legislação trabalhista, muitas jurisdições, como Itália ou México, aceitaram a posição da Uber que qualifica os motoristas como autônomos, pois a relação entre a plataforma e os motoristas não pode realmente ser considerada um contrato de trabalho. A dicotomia tradicional entre empregados e contratados independentes e os critérios aplicáveis para distingui-los parecem ter ficado obsoletos. Considerando o grau de controle exercido pelas plataformas digitais nos serviços prestados, o estabelecimento de categorias intermediárias (como é o caso do Reino Unido) ou a atualização dos requisitos para o reconhecimento de uma relação de trabalho parecem ser soluções possíveis (MCKENNA, 2019).

No entanto, a Uber levou legisladores em muitos países a se adaptarem às mudanças nas circunstâncias da economia e da sociedade. O presente estudo mostrou que os legisladores podem ser tudo menos indiferentes à Uber. Essa é, talvez, a implicação política mais importante que pode ser extraída desta pesquisa. Alguns, como no Brasil, optaram por criar uma nova categoria normativa para regular a Uber (MAGALHÃES, 2019). Outros, como na África do Sul, alteraram a legislação existente para incluir a Uber na estrutura regulatória.

Mesmo em países onde tem havido reações mais proibitivas à Uber, os reguladores têm feito tentativas de se reconciliar com essas novas forças de mercado. No Reino Unido, o regulador passou por uma longa busca para entender melhor o funcionamento da plataforma (MCKENNA, 2019). Na Alemanha, em um relatório sobre o impacto da Uber na concorrência nos mercados, uma autoridade pública questionou a necessidade de regulamentação extensiva no setor de transporte. Assim, quer tenha trazido reações negativas, quer tenha trazido ondas de mudança, a Uber tem sido um fenômeno jurídico significativo em escala global. Seu impacto afetou os dois lados do dilema: a regulamentação não poderia ser indiferente à Uber da mesma forma que a Uber poderia agir livremente em relação à regulamentação (MIDIRI, 2019).

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Considerando os conteúdos desenvolvidos, passar-se-á a abordar neste capítulo as questões referentes à empresa Uber e à regulação pública do trabalho. Trabalhando inicialmente em uma suposta falta de regulamentação, a Uber provocou reguladores locais em várias cidades do país, resultando em abordagens diferenciadas, em muitos protestos e em algumas reações violentas de atores tradicionais, como os taxistas (FIRMINO *et al.*, 2019). Os tribunais intervieram na maioria dos casos e, considerando a interpretação prevalecente, a conclusão foi que a regulamentação geral federal, de acordo com a Constituição Federal, era necessária.

Assim, em 2018, foi aprovada uma lei federal que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros (Lei Federal nº 13.640, publicada em 26 de março de 2018). Embora a nova lei tenha abordado o tema principal, afirmando a legalidade de atividades como a Uber, ela permitiu que os reguladores locais dispusessem de requisitos e de regras específicas, resultando em uma nova rodada de negociações, discussões e acomodação de interesses em cada grande cidade brasileira (GRAGLIA, 2018).

A luta com o poder público levou a Uber ao Supremo Tribunal Federal. Em maio de 2019, a mais alta corte do país decidiu que, embora os governos locais tenham autoridade para regulamentar as atividades de empresas semelhantes à Uber em seus territórios, eles não podem proibir suas operações ou banir implicitamente seus serviços (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental — ADPF 449). Foi, de fato, uma batalha difícil, mas valeu a pena para a empresa. O Brasil se tornou o segundo mercado mais importante para a Uber, onde possuía mais de seiscentos mil motoristas designados, vinte e dois milhões de usuários e faturamento próximo a US\$ 1 bilhão em 2018, segundo documentos divulgados quando a empresa estava se preparando para sua oferta pública inicial na Bolsa de Valores de Nova York (MCKENNA, 2019).

Se o Brasil é importante para a Uber, a cidade de São Paulo é o principal motivo. São Paulo é uma das cinco regiões metropolitanas do mundo que, juntas, representavam 24% das reservas brutas de caronas da Uber em 2018. É válido ressaltar que, além de São Paulo, a Uber também está presente em mais de cem cidades brasileiras (LUNDEN, 2018).

Aplicativos de transporte e entrega — como Uber, 99, iFood e Rappi — tornaram-se os maiores “empregadores” do país: quase quatro milhões de trabalhadores autônomos usam plataformas como fonte de renda. Se combinassem na mesma folha de pagamento, seria 35 vezes maior que a dos Correios, maior estatal em número de funcionários, com 109 mil trabalhadores (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019).

A consequência disso é que a Uber passou a ser uma ré muito frequente na Justiça do Trabalho brasileira. Somente no Estado de São Paulo, havia 178 ações trabalhistas em andamento em 2019, segundo pesquisa realizada por site especializado na área jurídica. O principal assunto em debate é se a Uber é considerada um empregador ou não de acordo com a legislação trabalhista brasileira (MAGALHÃES, 2019).

Outro fato é que as empresas de caronas transportam diariamente três vezes mais pessoas do que os motoristas de táxi no Brasil. Um estudo realizado por pesquisadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro revelou que aplicativos como Uber, 99 e Cabify transportam quase 750 mil passageiros por dia no Rio contra pouco mais de 233 mil de táxis (MAGALHÃES, 2019).

A consequência, nesse caso, pode ser observada pelo número de ações cíveis em andamento contra a Uber no estado de São Paulo em 2019: 622. Quase 60% desses processos são sobre indenizações por perdas e danos para definir se as plataformas do tipo Uber são responsáveis ou não por danos sofridos por passageiros, por motoristas e por terceiros. O objetivo dessas definições é oferecer uma visão geral de como a Uber, e de como suas atividades, estão sendo regulamentadas no território brasileiro por autoridades governamentais e tribunais (LUNDEN, 2018).

Como república federativa, o Brasil possui três níveis de poderes regulatórios: Federal, Estadual e Municipal, sendo a distribuição de autoridade determinada pela Constituição Federal. A regulamentação do transporte é definida a depender do tipo de serviço, como, por exemplo, a aviação é uma preocupação federal típica e as estradas estaduais são regulamentadas pelo estado onde estão localizadas. Seguindo tal raciocínio, o táxi e o transporte terrestre individual são uma questão municipal. Logo, a Uber, conforme a Lei Federal nº 13.640/2018, encaixar-se-ia no modelo remunerado privado individual de passageiros.

O transporte individual ou compartilhado, geralmente, é regulamentado pelas autoridades municipais por meio de licenças concedidas diretamente a pessoas

físicas ou a pessoas jurídicas autorizadas a prestar serviços em uma área especificamente determinada. No entanto, o número de licenças é limitado, o que criou em algumas cidades um verdadeiro mercado negro com benefícios para empresas que mantêm vínculos estreitos com sindicatos de motoristas (FIRMINO *et al.*, 2019).

Apesar de seu caráter privativo, os serviços de táxi são considerados de interesse público reconhecido pelas autoridades brasileiras. Portanto, é regulamentado nacional e localmente, sendo que as leis federais fornecem uma estrutura geral detalhada, a qual é regulada pela legislação municipal. O tratamento geral é fornecido pela Lei Federal nº 12.587/2012, informando que os serviços de táxi estão submetidos às normas públicas municipais em três aspectos: (i) entrada no mercado; (ii) tarifas; e (iii) qualidade (MAGALHÃES, 2019).

A Uber iniciou sua operação no Brasil em 2014 e, naquela época, como muitos negócios inovadores, contava com um *gap* regulatório. A lei de 2012 foi alterada em 2018 justamente para regulamentar essa nova atividade que trouxe uma enorme polêmica aos taxistas, já que a categoria reclamava que havia concorrência desleal: os motoristas de táxi estavam sujeitos ao controle regulatório e tributário, enquanto os motoristas da Uber não estavam sujeitos a nenhuma burocracia, exceto aos próprios procedimentos da plataforma (ESTADÃO CONTEÚDO, 2019).

Na esfera federal, a Lei nº 12.587/2012 exige que os taxistas obtenham autorização das autoridades municipais. Os municípios, por sua vez, devem estabelecer a forma e as condições sob as quais os serviços de táxi devem ser prestados e monitorados. No nível municipal, os táxis são regulamentados pelas autoridades locais, principalmente quanto ao valor máximo a ser cobrado aos passageiros. Além disso, as autoridades locais devem emitir e fazer cumprir as regras para garantir os padrões mínimos de manutenção do veículo, de segurança e de inspeção dos medidores e dos motoristas (LUNDEN, 2018).

Fica claro, portanto, que o mercado de táxis no Brasil é altamente regulamentado. Os motoristas de táxi e as empresas organizadas para a prestação de serviços não têm liberdade de estabelecer ou de fixar suas tarifas por conta própria e devem ser submetidos a fiscalizações regulares realizadas por agentes públicos. No entanto, os táxis são considerados precários em muitos locais, registrando reclamações sobre a qualidade do serviço, sobre o comportamento inadequado dos motoristas e sobre as tarifas elevadas.

Para preencher a lacuna regulatória, a Uber argumentou ser um serviço diferente de um provedor de táxi tradicional, porque seria apenas uma plataforma de comunicação ponto a ponto para reunir motoristas particulares disponíveis e passageiros dispostos a pagar por uma viagem. A empresa sempre argumentou que não prestava serviços de transporte, mas sim uma espécie de atividade de corretagem, reunindo motoristas e passageiros particulares (LOBEL, 2017). Como não haveria proibição legal de pegar carona nem necessidade de regulamentação, as atividades da Uber seriam permitidas e não deveriam ser regulamentadas pelo Estado de forma alguma. Os motoristas de táxi, por outro lado, argumentam que a Uber nada mais é do que uma forma de concorrência desleal perigosa, uma vez que não está sujeita às barreiras normais de entrada e ao escrutínio de agentes públicos.

Compreende-se que, como os sindicatos dos motoristas de táxi são politicamente influentes, eles pressionaram os governos locais para proibir serviços semelhantes à Uber ou, pelo menos, restringi-los, impondo licenças, burocracia e impostos municipais. Assim, tribunais judiciais foram acionados tanto pela Uber quanto pelos representantes dos táxis.

Os tribunais brasileiros proferiram liminares favoráveis à Uber, permitindo a continuidade dos serviços, mesmo em lugares onde as leis locais foram aprovadas proibindo esse tipo de atividade. Tais decisões judiciais foram baseadas, principalmente, no Art. 21, inciso XX, da Constituição Federal, que estabelece competência exclusiva da União para a formulação de diretrizes para o desenvolvimento urbano, incluindo habitação, saneamento básico e transporte urbano. Assim, enquanto faltasse uma lei federal disciplinando os serviços de transporte, a atividade deveria permanecer (MAGALHÃES, 2019).

O cenário mudou substancialmente em 2018 quando a Lei Federal nº 13.640, de 26 de março de 2018, introduziu alterações na regulamentação federal de 2012 para contemplar a nova indústria de caronas compartilhadas. A nova lei era muito sintética. Basicamente, previa que o transporte individual e compartilhado é uma questão local e deve ser regulamentado pelo Distrito Federal (cidade de Brasília) e pelos governos municipais.

Definitivamente, a Uber encontrou mercado no Brasil. A empresa e seus semelhantes, como a 99 e Cabify, tornaram-se empresas de grande relevância no mercado local, e suas atividades criaram a necessidade de revisão de antigos

conceitos e princípios jurídicos, como a definição de empresas de transporte e tecnologia e até mesmo das relações de trabalho.

Diferentemente do campo regulatório, no qual as novas leis parecem ser suficientes, a batalha da relação de trabalho com os motoristas já apresenta altos e baixos. A percepção das autoridades é que a flexibilidade e a liberdade da maneira de trabalhar de hoje na economia brasileira podem ser o fracasso do sistema de seguridade social no futuro (FIRMINO *et al.*, 2019). Assim, é provável que a Uber e as empresas congêneres sejam chamadas a contribuir com uma parcela do INSS, proporcionando aos seus trabalhadores alguns direitos trabalhistas e benefícios sociais. Se esses direitos e benefícios serão iguais aos dos empregados tradicionais ou surgirão como uma nova categoria de trabalhadores, ainda é cedo para dizer (SILVA; CECATO, 2017).

Vale ressaltar que os méritos da estratégia da Uber não residem em seu discurso de vendas eficaz. Na verdade, há um viés importante a ser considerado. É muito mais provável que os juízes se coloquem no lugar dos passageiros do que no lugar dos motoristas. Portanto, espera-se que a jurisprudência possa tender a construir um regime jurídico mais protetor para o trabalhador em vez da empresa (CRUZ, 2019).

Se olharmos para a situação atual dos motoristas da Uber, é possível enxergar uma situação perversa, uma vez que os motoristas não têm direitos nem benefícios trabalhistas e ainda têm de administrar sozinhos a maioria dos riscos do transporte. Então, para resumir com uma análise dos fatos e consequências, a Uber levou todos os benefícios e conseguiu repassar boa parte das consequências e do risco do negócio para os motoristas (FRANCO; FERRAZ, 2019).

4.1 UBERIZAÇÃO

Nesta seção, tratar-se-á como a uberização reflete diversas transformações no mundo do trabalho. Tal situação, não é algo novo, mas uma perpetuação do que já estava em curso há décadas. Conforme já mencionado, a precarização das relações de trabalho já acontece há tempos, como no exemplo da Revolução Industrial, caso em que não havia prioridade nas condições de trabalho, mas sim uma preocupação incessante em produzir cada vez mais em um tempo cada vez menor (BARLETA, 2019).

Trazendo para os dias atuais, nas novas modalidades de trabalho, as quais incluem as plataformas digitais como cerne das mediações entre trabalhador e consumidor, a precarização acontece da mesma maneira, apenas com uma roupagem e um discurso diferente. Além do aumento do consumo, pela população, soma-se, ainda, a acessibilidade trazida por tais modelos. Assim, em conjunto, esses fatores aumentam a demanda por determinados serviços, o que gera na sociedade a criação de novos modelos de trabalho que irão repercutir diretamente em uma alavancagem da economia (KRAMER, 2017).

No Brasil, o serviço de atendimento de transporte de passageiros da Uber é indiscutivelmente indispensável, afirmação essa que se comprova ao se observar que esse setor é responsável por uma movimentação anual superior a 140 milhões de usuários, possuindo, assim, uma significativa participação na economia brasileira, com um faturamento anual superior a R\$ 3,7 bilhões na prestação dos serviços realizados por empresas licenciadas (CARELLI, 2016).

Para a população, o transporte de passageiros é fundamental, sendo a Uber um dos principais tipos de modalidade na movimentação desses usuários. Tal resultado é devido a maior acessibilidade, pelo atendimento amplo de destino da população e também pela economia em relação a outras modalidades de transportes terrestres (CRUZ, 2019).

Pelos motivos mencionados, é fundamental que as empresas prestadoras de serviços se aproximem de seus clientes para conhecer suas necessidades e suas expectativas, bem como para identificar os atributos mais importantes dos serviços oferecidos, destacando-se uma das outras pela qualidade dos serviços e pela maior satisfação de seus consumidores. Acrescenta-se que, além de ter de satisfazer as expectativas, as necessidades e as sugestões dos usuários, o serviço de transporte rodoviário de passageiros deve, também, atender as exigências legais do órgão gestor (ANTT, 2007).

Barleta (2019) coloca que a qualidade é um processo irreversível e inquestionável, estando totalmente relacionada com a uberização, uma vez que, para a organização ser bem conduzida, é essencial que haja uma preocupação com a instituição. A uberização deveria representar para a organização uma fonte de parceria econômica viável, trazendo consigo responsabilidade, fidelidade e confiabilidade de entrega.

Devido à importância do serviço de transporte no Brasil, a prestação de serviço vem crescendo de forma rápida juntamente com o aumento da população. Conseqüentemente, ela está cada vez mais propensa às mudanças, visto que as exigências crescem cada vez mais. Portanto, as empresas que agem como a Uber devem buscar satisfazer o cliente em relação a um serviço prestado considerando a avaliação que ele faz de suas características (KRAMER, 2017).

Foi assim que a empresa Uber conseguiu se disseminar pelo mundo, pois sua criação se baseia na acessibilidade aliada à tecnologia. Tais propriedades, juntas, foram hábeis de instituir um padrão de trabalho que prega a autonomia e a liberdade do operário, levando em conta que ele passa a ser um empreendedor, já que, teoricamente, não tem subordinação a nenhum patrão (FRANCO; FERRAZ, 2019).

A Uber, dessa forma, conseguiu propagar o conceito de que o trabalhador conduziria a própria vida, desempenhando seu papel no momento que quisesse e sem amarrações com nenhuma empresa. Para muitos, esse conceito é fantástico, contudo, por trás disso, alguém precisa “pagar o preço” de ter de arcar com os gastos e com os riscos que o próprio trabalho apresenta (CANNAS, 2019).

Todas as informações que o usuário necessita são disponibilizadas no aplicativo, como o custo da viagem, o horário de embarque e desembarque, a visualização em tempo real da localização do motorista etc. Vários são os benefícios para o cliente, pois ter uma corrida por um custo acessível, apenas com um clique no aplicativo, gera um bônus, o qual é sentido pelo cliente. Em contrapartida, por trás de todo bônus existe o ônus, e este gera responsabilidade para alguém, que, inevitavelmente, será o trabalhador (AGUIAR, 2018).

A responsabilidade citada diz respeito desde os custos de reparo com o veículo, como as manutenções, até os danos que ele, porventura, possa vir a sofrer e dos riscos intrínsecos ao motorista em si. Nada é custeado pela corporação, todos os ônus incidem sobre o trabalhador e esse, ilusoriamente, acredita nas ofertas disseminadas pelo novo mercado, ou somente as aceita, simplesmente porque precisa desenvolver algum trabalho para poder se sustentar.

Nos mesmos moldes, afirma Santos (2018, p. 25), “A flexibilização é, portanto, uma das formas atuais de destruição de direitos relacionados ao trabalho e, além disso, a transferência de riscos, custos de trabalho que são repassados ao trabalhador”.

A partir do momento em que a disseminação de serviços intermediados por aplicativos começou a ficar forte, ampliando a popularidade desses e, por decorrência, a oferta e a demanda, o conceito de uberização foi, aos poucos, sendo inserido na sociedade e, principalmente, nas relações de trabalho, modificando-as.

Aparece aqui, uma nova forma de negócio. Quebrando os modelos arquitetados desde o Mercantilismo do século XV, a compra e venda de bens e serviços deixa de ser bilateral, no padrão “cliente x vendedor” e se torna trilateral, a partir das relações “jurídicas” “cliente x intermediário”, “intermediário x vendedor” e, aí sim, “cliente x vendedor”. Compreende-se, fugindo-se do clássico, o cliente não mais procura o vendedor, mas, na realidade, o intermediário. (AGUIAR, 2018, p. 38).

Com o passar do tempo, não se tinha apenas a contratação dos serviços de transporte em alta, mas passou a se ter também a entrega (*delivery*) de comida. Além disso, a solicitação de babás e de diversas outras empresas de vários segmentos foram ganhando espaço a partir desses aplicativos, o que possibilitou uma maior agilidade na realização do trabalho, bem como na flexibilização dos custos dessas atividades, tendo em vista que os custos são baseados em algoritmos os quais definem o valor do respectivo serviço de acordo com o dia, a hora, o local, entre diversos outros fatores. Assim, tem-se a popularização do termo uberização, que passou a agregar diversos segmentos e setores (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Outro grande empecilho causado pela uberização é a flexibilização de direitos decorrentes da inexistência de vínculo empregatício. Nesse aspecto, vale salientar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, tendo em vista que, na segunda, alguns requisitos devem se fazer presentes (CANNAS, 2019).

Segundo o autor Delgado (2019):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. (DELGADO, 2018, p. 333).

O autor afirma ainda que:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2018, p. 334).

Dessa maneira, pode-se perceber que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas que a recíproca não é verdadeira. Alguns outros elementos diferenciadores das duas conceituações são os requisitos necessários para toda e qualquer relação de emprego, sendo eles: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoa física e personalidade (BARLETA, 2019).

Todos esses elementos devem estar presentes para caracterizar a relação de emprego, no intuito de o trabalhador ser considerado empregado e, portanto, regido pelo regime da CLT, caso em que fará jus a todos os direitos previstos na Consolidação. No entanto, esse não é o caso da empresa Uber, a qual não garante nenhum direito ao trabalhador, pois não possui, teoricamente, o vínculo, já que a subordinação, como um dos critérios para a composição da relação de emprego, em tese, é inexistente nesse tipo de atividade (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Quando se analisa essa perspectiva, pode-se perceber a problemática que surge, pois, a oportunidade para a precarização do trabalho começa a existir, bem como a flexibilização de direitos supracitada se torna, realmente, um fato. Além disso, pode-se enfatizar que a uberização proporciona ao trabalhador a sensação de que ele é um empreendedor, dono do seu próprio trabalho e gerenciador da sua atividade e de seu desempenho, colocando em xeque a subordinação que existe em moldes mais implícitos e com olhares mais modernos (MORAES *et al.*, 2019),

Dessa maneira, o “empreendedorismo” pregado pela empresa é uma forma legal de diminuir os direitos do trabalhador, colocando-o em uma posição hipossuficiente, sem que, muitas vezes, isso seja percebido.

Assim como afirma Santos (2018):

Apesar de parte estimável dos pesquisadores avaliarem que o fenômeno tecnocientífico e digital concebe a superação do trabalho desmoralizado, cuja representação máxima é a fábrica taylorista e fordista, em face da criatividade presente nas atividades de serviço e combinadas às ocupações de percepção e idealização de processos, Ricardo Antunes discute que o chamado infoproletariado, ao contrário do que desenha-se, trata-se na fato de uma nova classe de salários no campo de serviços, sujeita a superexploração de seu trabalho, deposta de controle e da gestão do seu trabalho e que desenvolve de modo exponencial em virtude do incentivo capitalista à era das mutações digitais. (SANTOS, 2018, p. 20).

Para Santos (2018), portanto, trata sobre a superexploração do trabalhador a partir desse novo modelo de trabalho, o qual é criado em virtude do avanço tecnológico junto ao surgimento dos aplicativos. As ferramentas digitais que primam pela acessibilidade e diminuição de custos são um meio de crescimento exponencial e prezam pela destituição dos requisitos básicos para a caracterização de uma relação de emprego. Em virtude disso, como já exposto, elas contribuem para a flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como para a precarização do trabalho humano.

Para entender como a uberização ganha espaço no Brasil e no mundo, é preciso compreender os aspectos que a ocasionam, sendo que muitos deles estão ligados às crises que acontecem no mundo, assim como a própria política e os seus modelos econômicos. Após períodos de crise, seja econômica, política ou qualquer outra, é improvável que se saia sem danos ou consequências nos diversos âmbitos da vida. A crise consiste, ainda, em um dos motivos que contribuem para o aparecimento de modelos que modificam as relações laborais (FRANCO; FERRAZ, 2019). Compreende-se que, em momentos como esse, de sufoco, existe naturalmente a busca por uma solução imediata. Trazendo esses aspectos para o presente contexto, percebe-se que a uberização é uma alternativa que se mostra como um escape às adversidades causadas por episódios de crise, dentre as quais pode-se citar a informalidade, o desemprego e a marginalização de diversos trabalhadores.

Quando se fala em crise, não se pode deixar de pensar em milhares de pessoas sendo afetadas social e financeiramente. Diante desse cenário, a tendência mundial é tentar se restabelecer e voltar ao *status* de estabilidade rapidamente no intuito de manter as relações, principalmente, político-econômicas favoráveis. Tendo em vista a globalização existente entre os países do mundo inteiro, as questões políticas costumam ser prioridade dentro das negociações que ocorrem para uma possível estabilização, já que, seguindo a lógica da cooperação internacional, a maioria dos países mantém uma relação de interdependência (KRAMER, 2017).

Tendo em vista que a economia não é uma esfera isolada e autônoma, tais contra tendências também se expressam no plano político e ideológico, por meio do neoliberalismo, colocando-se em prática “políticas cada vez mais exploradoras e repressivas ditadas pela grosseira rotação autoritária do capital e por sua cínica justificação ideológica. (SILVA; CAVIGNAC, 2018, p. 10).

Com isso, tem-se uma constante influência de modelos econômicos em períodos como esse. Tomando como base países que são governados por uma política neoliberal, por exemplo, os rumos de um pós-crise podem ser ainda piores, trazendo consequências diretas na vida dos trabalhadores.

Analisando a realidade brasileira e o excedente de força de trabalho associados aos períodos de crise em que cresce o desemprego e a informalidade, a tendência é a de que os trabalhadores busquem se inserir em formas de trabalho mais precárias. Em consonância, quando se analisa a realidade brasileira dos últimos anos, as ocupações que mais cresceram estão associadas aos serviços pessoais e domiciliares de transporte, especialmente os motoristas de Uber.

Como nada em nossa sociedade se realiza de forma totalmente independente, ou seja, como tudo está interligado, somadas a essas perspectivas, pode-se notar que a situação de informalidade aumenta e que a flexibilização dos direitos passa a acontecer, gerando níveis elevados de precarização laboral. Desse modo, a flexibilidade aparece para aumentar o caráter desigual do desenvolvimento econômico, bem como a mobilidade que beneficia a circulação de capital, fazendo com que esse exerça forte poder sobre o trabalho (SILVA; CAVAINAC, 2018).

Diante da informalidade provocada pelo desemprego, em momentos de crise, o trabalhador menos qualificado precisa encontrar novos meios de garantir a sua subsistência, o qual, quando não aceita qualquer tipo de trabalho precário, muitas vezes migra para o trabalho autônomo, que se caracteriza por ser uma atividade econômica de responsabilidade única e exclusiva do indivíduo, ou seja, exercida sem vínculo empregatício. Dessa maneira, tal atividade se apresenta como sendo uma alternativa viável para aquele momento de necessidade, já que o leque de possibilidades se torna restrito, assim como afirmam Sabino e Abílio (2019).

Entende-se que frente à perspectiva de uma realidade instável, muitas vezes provocada pelos fatores anteriormente expostos, somada à vulnerabilidade encontrada pelo trabalhador na conquista por um emprego digno que lhe traga benefícios e lhe garanta direitos, nota-se um crescimento das plataformas digitais (os aplicativos), que impulsionam o fenômeno da uberização na nossa sociedade (SCHOLZ, 2017).

O crescimento da demanda pelos ditos trabalhos flexíveis abre espaço para a criação de plataformas digitais que servem como intermediárias para diversos trabalhadores “autônomos”, que aderem a essa nova modalidade

como uma forma de enfrentar crises ou ter liberdade no mercado corporativo, conseguindo o sonho neoliberal de ser “empresário de si mesmo”. Essa movimentação nas relações trabalhistas cria uma nova categoria: a do trabalho uberizado, que traz consigo uma nova dinâmica entre trabalhador, empresa e mercado, onde as relações trabalhistas mudam completamente e a competição torna-se propulsora do trabalho. (LOURENÇO, 2019, p. 03).

Por fim, percebe-se que, em um contexto de trabalhos flexíveis, a tendência é que a demanda pelos trabalhos uberizados aumente de forma exponencial, fazendo com que uma nova perspectiva se instale na sociedade e redimensione a forma de enxergar e sentir o trabalho. Além disso, faz com que uma modalidade, diversa da tradicional, surja e crie situações diversas das quais se estava acostumado.

4.2 CONSEQUÊNCIAS DA UBERIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Esta seção busca analisar se o processo de uberização traz mesmo a tal liberdade pregada pelo mercado ou se somente serve para mascarar a precarização laboral, que é desencadeada pela falta de regulamentação da atividade. A discussão a ser realizada envolve diversos entornos, sendo necessário que se busquem elementos para reforçar nossos argumentos. Assim, com as diversas temáticas aqui já apresentadas, pode-se notar uma intensa discussão sobre o que a uberização vem causando na sociedade e nas relações de trabalho atuais.

Assim como já discutido com as questões acerca do forte crescimento do desemprego e da informalidade em nosso país, as estruturas digitais, ou seja, os aplicativos, ganham força e se disseminam no mercado popularizando uma ideia de autonomia e de liberdade, ainda mais pelo fato de que “no mercado como o brasileiro, a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários são, na verdade, elementos estruturantes das relações de trabalho” (ABÍLIO, 2019, p. 10).

Acontece que as dinâmicas vendidas por esse tipo de mercado não compreendem a situação dos trabalhadores menos favorecidos em nosso país, tendo em vista que, com o alto nível de desemprego e de informalidade existentes, bem como com a demanda por qualificação exigida para os cargos ser muito alta, a solução buscada por muitos deles é encontrada no trabalho autônomo ou até mesmo em outros inúmeros trabalhos precários, que são aceitos de qualquer maneira, por necessidade ou desespero (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Essa situação — desencadeada, também, por outros fatores sociais e econômicos — não deve ser negligenciada, tendo em vista que a nossa Constituição Federal garante a defesa da dignidade da pessoa humana, bem como a proibição de tratamento diferenciado baseado na isonomia entre os indivíduos. Todavia, na prática, o que existe é muito diferente do encontrado na Carta Magna, já que, com o avanço do capitalismo, o que se prega é a concorrência e o crescimento econômico dos mercados e da lucratividade, situação que deixa à mercê os trabalhadores mais necessitados, que, em vez de receberem um tratamento digno por parte das empresas e do Estado, acabam por serem mais escanteados e marginalizados, conforme ideia trazida por Sako (2014) quando afirma que:

Empreendedores tecnológicos – pessoas e organizações formadas por investidores, tecnólogos e capitalistas de alto risco – unem-se num processo de produção e inovação, criando empresas, fazendo dinheiro das ideias, mercadorias do dinheiro, produzindo tecnologias, bens e serviços, integrando a relação capital, trabalho e tecnologia. Essa nova realidade gera riquezas e também desigualdades, pois: a) faz uma diferença fundamental entre mão de obra qualificada e autoprogramável, e mão de obra genérica que se pode dispensar.; b) exige trabalho a distância, dispensando os trabalhadores, enfraquecendo o direito coletivo e a ação sindical; c) afasta a proteção normativa em termos de direitos trabalhistas, com eliminação da rede de proteção que assegurava aos trabalhadores, individualmente, a sobrevivência. (SAKO, 2014, p. 31).

Como já se tem ciência, a uberização não possibilita a garantia dos direitos previstos na CLT, visto que os requisitos necessários para compor uma relação de emprego não são encontrados em sua totalidade no mundo prático. Acontece que em muitos países várias são as decisões proferidas pelos Tribunais, as quais reconhecem que o critério da subordinação existe dentro dessa relação, o que caracteriza o vínculo empregatício nessa nova modalidade de trabalho autônomo (LAZZARI, 2019).

Uma decisão recente e inédita no Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba exemplificou muito bem o questionamento existente entre vínculo empregatício ou não nas relações autônomas ocasionadas pelos aplicativos. Nesse ponto, destaca-se, a título de exemplo, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com o trecho do acórdão:

A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se

apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes. (BRASIL, 2020).

Assim, também é perceptível que a caracterização da subordinação existe e que a imaterialidade da empresa (por ser um aplicativo) não retira a condição de empregado, tendo em vista que a tecnologia conferiu uma nova roupagem ao conceito de subordinação, que deve ser revisto e entendido nos dias atuais com um olhar diferenciado e tecnológico, conforme explicita Sako (2014):

Tanto no trabalho genérico como no autoprogramável, desaparece a ligação direta e pessoal entre o trabalhador e a empresa beneficiária direta de seus serviços, já que a mão de obra pode ser puxada desde locais distantes, convenientes às regras do mercado. Embora trabalhando a distância, longe das vistas do patrão, o trabalhador não chega a ser autônomo de fato, pois a relação de dependência não termina; apenas se desloca e se traveste. (SAKO, 2014, p. 32).

Da mesma maneira, além das decisões que, porventura, concedem o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, há aquelas em que existe a negação da relação de emprego, como entendeu a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que modificou a decisão proferida pelo TRT da 2ª Região, o qual havia reconhecido o vínculo empregatício anteriormente.

O relator do recurso, o ministro Breno Medeiros, considerou que as provas corroboravam a total autonomia do trabalhador quanto ao desempenho do trabalho, afirmando que a Uber era apenas uma mediadora dos serviços.

Ementa: Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista. Acórdão Publicado Na Vigência Da Lei No 13.015/2014. Vínculo De Emprego. Motorista. Uber. Ausência De Subordinação. TST – 02 – 5ª Turma - Ed-Rr-1000123-89.2017.5.02.0038, Relator: Ministro Breno Medeiros. Publicação 26/01/2020.

Isso mostra a disparidade de opiniões que a uberização ainda provoca na sociedade, sendo, de longe, um assunto bem consolidado.

Segundo Abílio (2017):

Grande parte das decisões legais que negam o vínculo empregatício de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas. (ABÍLIO 2017, p. 116).

Em consonância com a citação acima, pode-se inferir que a autonomia e a liberdade pregada pelos aplicativos passam a existir para aquelas pessoas que já possuem algum emprego e, por isso, utilizam dessa nova ferramenta para complementar a renda. Contudo, para os mais necessitados, o que existe é uma profunda intensificação da desigualdade, tendo em vista que não existe liberdade e autonomia quando o trabalhador precisa escolher entre passar fome ou trabalhar, ter lucro ou ter saúde, trabalhar ou ter lazer (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Quando se analisa essa última frase, percebe-se a real dimensão do que significa ser pobre no nosso país: ser pobre vai muito além do que uma simples nomenclatura de categoria, é viver e sentir a desigualdade todos os dias e nada poder fazer para mudar, já que as condições são, claramente, muito difíceis. Dessa maneira, o presente trabalho visou analisar principalmente as questões atinentes a essa camada da população, que se vê em condição totalmente oposta ao que prega o mercado e a uberização e que, dificilmente, consegue se sobressair e ascender socialmente (CHASE, 2015).

Compreende-se que a forma como a tecnologia se apresenta dentro da uberização diz muito sobre as falsas sensações desenvolvidas na sociedade, seja de induzir os trabalhadores a praticarem determinados serviços diante de situações de vulnerabilidade, seja por motivos de mascarar uma realidade contemporânea de flexibilização de direitos e de precarização do trabalho, dando um respaldo “legal” a essas ações a partir de um bom marketing e de uma boa acessibilidade.

O que se nota, na verdade, são pessoas que diante das instabilidades cedem a esse modelo bastante difundido para a classe média, inclusive, com vista a encontrar alguma possibilidade de mudança. Contudo, o que se percebe são endividamentos, riscos, ilusões quanto ao empreendedorismo e uma estagnação financeira e social

que compromete os fatores psíquicos, pessoais, financeiros e de bem-estar do trabalhador e de sua família.

Encontra-se respaldo dessa última lógica com a seguinte afirmação de Sell (2020):

É incontroverso, ademais, que no atual cenário em que se encontram os processos de trabalho alinhados com as novas tecnologias, as formas de trabalho informal aumentaram consideravelmente, assim como o surgimento de novas demandas jurídicas em relação a esses novos trabalhos. O que interessa é perceber o desabrigo que ocorre em relação ao vínculo obrigacional e de segurança aos quais os trabalhadores de aplicativos como o Uber, Cabify e outros aplicativos estão sujeitos, posto que, na maioria das vezes, o trabalhador motorista está percorrendo um itinerário ou lugar que não conhece e tampouco há garantia de segurança em termos de estabilidade de rendimento monetário. (SELL, 2020, p. 85).

As consequências da uberização vão muito além do que se pode imaginar, não se tratando somente da ausência da empresa quanto à administração dos riscos da profissão. Em outras palavras, as consequências existentes abrangem outros fatores, que vão desde os altos custos para manutenção e compra de veículos até as questões de saúde psicológica e de bem-estar do trabalhador, como o direito ao lazer (DUTRA; COUTINHO, 2020).

A perda da razão social do trabalho é um dos fatores que pode ocasionar o comprometimento da saúde psicológica do trabalhador, tendo em vista que o trabalho passa a não fazer sentido numa perspectiva prática. Isso se dá, por exemplo, quando existe uma perda de identidade dentro do trabalho desempenhado. No caso da empresa Uber, muitos trabalhadores vão desempenhar esse tipo de profissão por necessidade, contudo, não se sentem felizes fazendo aquilo.

Abílio (2019) concorda com o mesmo pensamento quando afirma que:

O motorista da Uber, por exemplo, não tem uma identidade profissional como a do taxista, que passou por certificações públicas que lhe conferem o estatuto de taxista. O motorista da Uber é um trabalhador amador que aderiu a uma atividade informal, sem regulamentações, à qual praticamente qualquer um pode aderir; não há licenças limitadas, não há determinação sobre o tamanho do contingente de trabalhadores. A qualidade de seu trabalho será certificada pelo mundo das avaliações; seu reconhecimento profissional, se é que se pode denominá-lo assim, virá informalmente de seu sucesso em permanecer naquela atividade ao longo do tempo e de seus ranqueamentos. (ABÍLIO, 2019, p. 04).

Pode-se notar, assim, que dentro desse nicho existem vários perfis, ou seja, diante das necessidades individuais, muitas pessoas buscam uma oportunidade

dentro da empresa Uber ou dentro de outros aplicativos. A partir disso, evidencia-se muito preconceito por parte de pessoas que utilizam tais serviços, tendo em vista que, geralmente, a imagem que se tem é de que os motoristas/entregadores não deram certo em outra profissão e, por isso, estão desempenhando aquele trabalho (GRAGLIA, 2018).

Acontece que, com os atuais e altos níveis de desemprego e de flexibilização, conseguir um emprego estável ou que lhe proporcione uma vivência digna e confortável continua sendo um dos grandes desafios para a sociedade moderna. Contudo, tais estereótipos acabam por deixar uma situação, que já é muito difícil para muitos trabalhadores, ainda mais desconfortante para quem desempenha a profissão (LAZZARI, 2019).

Essa percepção, geralmente, ocasiona uma falta de identidade profissional e insere tais trabalhadores em um limbo inferior, caso em que inexistente um reconhecimento por parte da população da contribuição efetiva daquelas pessoas dentro da sociedade, deixando-as num patamar menos elevado quanto à utilidade do trabalho desempenhado (CHASE, 2015). Franco *et al.*, (2010) corroboram o pensamento apresentado quando afirmam que:

A supervalorização da flexibilidade é certamente o aspecto que tem sido alvo do maior número de estudos críticos, pois, além do papel que assume na precarização do trabalho, contribui para incrementar a tensão e a fadiga ligadas aos esforços de adaptação continuada à cascata de mudanças de todo tipo. Muitas imposições organizacionais desprezam os conhecimentos sobre fisiologia, psicologia do trabalho e da aprendizagem e, ao mesmo tempo, empobrecem a identidade profissional e o sentido do trabalho para aqueles que são obrigados a abandonar a capacitação e a experiência profissional adquiridas para se tornarem flexíveis e polivalentes. (FRANCO *et al.*, 2010, p. 238).

Fatores como esse comprometem a saúde do trabalhador, de forma que gatilhos podem ser criados em pessoas que já possuem ou têm forte tendência a desenvolver depressões, por exemplo, além de que o desgaste mental que é causado eleva os níveis de estresse, ocasionando diversas outras doenças como hipertensão. A problemática exposta é fruto direto da uberização, logo, algo importante a ser discutido.

Outro fator que impacta as relações de trabalho no mundo uberizado diz respeito ao não aproveitamento do trabalhador dos seus momentos de lazer. Acontece que com as jornadas exaustivas feitas pelos motoristas, e não só por eles,

mas também pelos demais trabalhadores que se inserem nesse modelo, o tempo de trabalho acaba se confundindo com o tempo de descanso (DUTRA; COUTINHO, 2020).

Ao final do dia, o que se percebe é a sobreposição da quantidade em virtude da qualidade, logo, grandes esforços e jornadas exaustivas se tornam práticas diárias que, ao longo do tempo, desgastam incessantemente o trabalhador, colocando-o numa posição de submissão às plataformas (GRAGLIA, 2018).

Sabino e Abílio (2019) colaboram para o pensamento quando afirmam que:

Não há que se desprezar, ainda, o possível dano existencial à vida do trabalhador, que em decorrência de longas e exaustivas jornadas se vê impossibilitado de se relacionar em sociedade ou de construir um projeto de vida. Ou seja, ao viver basicamente em função do trabalho, deixa-se, por não haver tempo livre suficiente de cursar uma faculdade, de prestar um serviço social, de frequentar a igreja, o cinema, o estádio de futebol, o aniversário de um amigo, ou qualquer outra atividade que dá sentido à realização profissional ou pessoal do trabalhador. (SABINO; ABÍLIO, 2019, p. 124).

Por fim, o direito ao lazer é previsto constitucionalmente no Artigo 6º, caput, e Artigo 2º, inciso IV, da Constituição Federal. Contudo, tal promoção, com os moldes do trabalho uberizado, vem se tornando um privilégio para muitos trabalhadores, tendo em vista que a rotina e a função desempenhada no decorrer do dia são baseadas na velocidade e no lucro, sendo essa, outra consequência da precarização do trabalho e da uberização.

CONCLUSÃO

O processo de internacionalização das economias e do neoliberalismo, o avanço das telecomunicações e de outras várias manifestações científicas gerado pela revolução tecnológica acelerada produziu reflexos em diversos campos da sociedade, transformando as relações interindividuais e entre pessoas e Estados, mormente, nas relações de trabalho. Tais relações sofrem diretamente os reflexos dessas transformações, principalmente quanto à necessidade que as empresas enfrentam de redução dos custos dos produtos e dos serviços causada pela concorrência crescente, gerando a exploração da mão de obra e a crise do desemprego.

Atualmente, a tônica maior se volta para a chamada “modernização das relações do trabalho”, a qual atribui aos direitos trabalhistas a responsabilidade pela forte crise econômica. A partir disso, surgem duas correntes: (i) as que aderem à flexibilização das normas trabalhistas, ao sustentarem que é necessária e urgente a flexibilização dos direitos trabalhistas de maneira radical, acreditando na total desregulamentação do mesmo; e (ii) as que tendem pela manutenção feita pelo Estado de garantias mínimas fundamentais, fortalecendo os sindicatos. Na verdade, observa-se claramente que o Direito do Trabalho brasileiro já se encontra bastante flexibilizado, visto que inúmeras medidas legislativas já foram tomadas nesse sentido, a exemplo da reforma trabalhista em 2017 e outras encontram-se no Poder Legislativo e Executivo.

Nesse contexto, surgiu nos últimos anos a uberização das relações de trabalho, como parte de um processo decorrente de inovações tecnológicas, que supostamente visam ao desenvolvimento econômico, reduzindo os custos dos serviços prestados e aumentando a qualidade e a produtividade dos produtos. Porém, observa-se que a busca por esse ideal, se não observados os requisitos essenciais para sua constituição, pode acarretar vários impactos no âmbito das relações de trabalho, ou seja, grandes problemas em detrimento aos direitos dos trabalhadores. Consequentemente, pela ausência de legislação pertinente, os problemas encontrados e, também, a exploração do trabalhador, está em grande número, multiplicando-se cada dia mais por meio da precarização do trabalho.

Sabe-se o quão difícil é, nos moldes da nossa sociedade atual, ver regulamentadas todas as medidas necessárias para a diminuição da precarização dos

serviços em nosso país. Contudo, o Direito do Trabalho, composto por seus estudiosos e defensores, deve, incessantemente, buscar a efetivação dessas ações para que se consiga uma evolução trabalhista e social no que diz respeito à proteção dos trabalhadores do Brasil e dos direitos inerentes a eles. Por esse motivo, é necessário debruçar-se sobre boa parte dos questionamentos que surgem em decorrência da realização do fenômeno da uberização na sociedade, a fim de avaliar qual é a perspectiva atual com relação a esses novos modelos de trabalho que estão aparecendo e quais são as suas consequências para o mundo trabalhista e, principalmente, para os trabalhadores mais necessitados, vulneráveis e menos qualificados.

Por tudo o que foi exposto, constatou-se que o objetivo geral de argumentar sobre a existência da precarização do trabalho e da flexibilização dos direitos trabalhistas face ao discurso de liberdade e de autonomia pregado pelas plataformas digitais foi atendido. Isso pôde ser verificado, pois, ao longo da pesquisa, foi discutido como a precarização e a flexibilidade se dão no meio tecnológico e quais são as ferramentas utilizadas pelas empresas para mascarar uma realidade que, na prática, não garante autonomia nem liberdade, mas ocasiona muita insegurança e precariedade ao trabalhador vulnerável.

Com relação aos objetivos inseridos no decorrer do texto, pode-se inferir que também foram atendidos, haja vista que os presentes capítulos se dedicaram a descrever as relações de trabalho que se constituíram por meio da uberização, ou seja, quais são as consequências da uberização; quais são os fatores que propiciam o surgimento desse fenômeno; quais são os impactos do desemprego, da informalidade e das crises político-econômicas no avanço da uberização no nosso país; quais são as impressões trazidas pela inserção da tecnologia no mundo trabalho; e quais são as implicações decorrentes da omissão do Estado na regulamentação dessa atividade. Desta forma, considera-se que foram atendidos os objetivos propostos para este trabalho.

A pesquisa evidenciou que o retrocesso é evidente, pois da maneira que se encontram, essas empresas frustram direitos sociais, tais como férias, 13º salário, abono sobre férias, auxílios, seguro-desemprego, salário-família, dentre outros direitos que devem ser assegurados aos mais vulneráveis, como garantia da valorização do trabalho humano, que é fundamento da ordem econômica, assim como a dignidade do trabalhador. Além da problemática trabalhista, é necessário levar em

conta os problemas sociais que a falta de regulamentação, no que tange à uberização, pode causar no campo previdenciário.

O papel social da empresa deveria ser o de criar um ambiente de trabalho com direitos e proteção social para os seus trabalhadores, dos quais o utilizam para sobreviver e melhorar consideravelmente sua qualidade de vida. Não se deve esquecer que empresas como a Uber deveriam propiciar a inserção no mercado de trabalho daqueles trabalhadores que se encontram desempregados de forma mais benéfica e justa. O Direito do Trabalho não pode se render à ideia da flexibilização irrestrita ou da globalização a qualquer custo.

Em suma, deve-se priorizar o aspecto humano e, baseando-se na própria situação de desigualdade encontrada em nosso país, deve-se buscar a igualdade de direitos e de condições e garantir a aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, percebe-se que a lógica do empreendedorismo inserida na uberização, em conjunto com o discurso de autonomia e de liberdade pautado no trabalho autônomo, é somente mais uma forma de sentir a precarização do trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas numa perspectiva atual e mais tecnológica, já que a inexistência do vínculo empregatício, que implicitamente existe, não é percebida nessa relação.

Tal perspectiva é mais uma forma de enxergar que a uberização não garante a tão sonhada autonomia e liberdade, mas aprisiona ainda mais o trabalhador que, muitas vezes, precisa despender maior tempo para realizar mais corridas ou entregas no intuito de auferir uma renda maior no decorrer do expediente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do Trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 22 jun. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41–51, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 04 ago. 2020.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *In*: STOLS, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 47–54.
- AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0**: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018.
- ANDRÉ, Robson Gomes *et al.*, “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 7–34, jan. 2019.
- ANDRIGHI, Fátima Nancy. A polêmica atual sobre a regulação de aplicativos de intermediação de contrato de transporte. Palestra proferida em 24 de setembro de 2015, no **II Congresso Brasileiro de Internet**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/9/art20150925-01.pdf>. Acesso em: 06 maio 2021.
- ANTT — Agência Nacional de Transportes Terrestres. **Anuário 2007 (Ano Base 2006)**: Transporte de passageiros – 2006. Disponível em: <http://www.antt.gov.br/passageiro/apresentacaopas.asp>. Acesso em: 11 maio 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da Precarização Estrutural do Trabalho. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007, p. 13–22.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27–43, abr./jul. 2020.

BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um Estudo Sobre os Sentidos do Trabalho na Uberização em São José dos Campos**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) — Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais**. São Paulo: LTr, 2018.

BOBBIO, Norberto. **O filósofo e a política: antologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2013.

BRAGA, Hilda Maria Cordeiro Barroso. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos de investigação, elaboração de trabalhos acadêmicos e publicações científicas**. São Paulo: Laços, 2015.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, jan. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Projeto de Lei da Câmara nº 28, de 2017. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128659>. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. Lei Federal nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, mar. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 449. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, maio de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750684777>. Acesso em: 04 maio 2021.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal** (2. Turma). Ação Proposta Na Vigência Da Lei No 13.467/2017. Recurso Do Autor. Motorista De Aplicativo. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Empresas De Transporte De Passageiros. Princípio Da Primazia Da Realidade Art. 9o, 442 Da Clt E Recomendação 198 Da Oit. Vínculo De Emprego. Presença Dos Elementos Fático-Jurídicos Contidos Nos Art. 2o, 3o E 6o, Parágrafo Único, Da Clt. Subordinação E Controle Por Programação Algorítmica. Configuração. Recurso: Richard Harrison de Lima Fernandes. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Thiago de Oliveira Andrade, 25 de setembro de 2020. Lex: jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025>. Acesso em: 09 ago. 2021

CHASE, Robin. **Economia compartilhada**: como pessoas e plataformas da peers inc. estão reinventando o capitalismo. Tradução: Cristina Yamagami. São Paulo: HSM do Brasil, 2015.

CANNAS, Fábio Ramos. **A influência das tecnologias da informação e comunicação**: TIC's nas relações sociais (de trabalho) entre motoristas e a Uber. 2019. Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Parecer**. 2015. Disponível em: <https://s.conjur.com.br/dl/parecer-canotilho-uber.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

CAPOZZI, Alexandre *et al.*, Economia Compartilhada. **Boletim de Inovação e Sustentabilidade — BISUS**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, v. 1, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas. **Gazeta Digital**, Cuiabá, jun. 2016. Disponível em: <http://www.gazetadigital.com.br/editorias/opiniaao/o-uber-o-taxi-e-a-exploracao-dos-motoristas/480952>. Acesso em: 22 jun. 2020.

CHIAPETTA M. Uber eats demand soars due to COVID-19 Crisis. **Forbes**, [s. l.], 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/marcochiappetta/2020/03/25/uber-eats-demand-soars-due-to-covid-19-crisis/#4b2d47ad580c>. Acesso em: 28 maio 2021.

CORDEIRO, Carla Silva. **O ajuste espaço-temporal na Uberização do trabalho**. 2019. Dissertação (Mestrado em Geografia) — Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

CRUZ, Reginaldo Euzébio da. **Empresário sem empresa: trabalho desregulamentado, pejetização e uberização. A precarização dos jornalistas na era digital.** 2019. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DUTRA, Renata; COUTINHO, Raianne. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho. **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 4, n. 2, p. 198–223, ago. 2020.

ESTADÃO CONTEÚDO. Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. **Exame**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 5 mar. 2021.

FACCI, Maria Goncalves Dias; URT, Sônia da Cunha (orgs.) **Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor.** Teresina: EDUFPI, 2017.

FÍGARO, Roseli *et al.*,. **As mudanças no mundo do trabalho do jornalista.** São Paulo: Atlas, 2013.

FIRMINO, Rodrigo José *et al.*, Hyperconnectivity and (Im)mobility: Uber and surveillance capitalism by the Global South. **Surveillance & Society**, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 205–212, 2019.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844–856, nov. 2019.

FRANCO, Tânia *et al.*, As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, jul./dez. 2010.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. Globalização e integração regional. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 205, fev. 2017.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. **As Novas Tecnologias e os Mecanismos de Impacto no Trabalho.** 2018. Tese (Doutorado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital) — Programa de Estudos Pós-Graduados em Tecnologia da Inteligência e Design Digital, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

HILL, Steven. The California challenge: How (not) to regulate disruptive business models. **Friedrich Ebert Stiftung**, [s. l.], set. 2016. Disponível em: <https://steven-hill.com/wp-content/uploads/2016/10/Hill-FES-paper-California-Challenge-How-not-to-regulate-disruptive-business-models.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

BERG, Janine *et al.*, **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online**. Genebra: ILO, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso: 12 jun. 2021.

JUNIPER RESEARCH. Sharing economy revenues to double by 2022, reaching over \$40 billion. **Juniper Research**, Hampshire, 2017. Disponível em: <https://www.juniperresearch.com/press/press-releases/sharing-economy-revenues-to-double-by-2022>. Acesso em: 11 maio 2021.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho: utopias do nosso tempo**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) — Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal Do Paraná, Curitiba, 2017.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos — economia social e do trabalho 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. São Paulo: Fundação Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2015.

KREIN, José Dari *et al.*, Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 41–65, jan./ jun. 2018.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In*: KREIN, José Dari *et alli*. **Dimensões críticas da reforma trabalhista**. Campinas: CESIT; Curt Nimuendajú, 2019.

LAZZARI, Aline de Geroni Roncato. **As narrativas de mudança no contexto da economia compartilhada**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração e Negócios) — Programa de Pós-Graduação em Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325–342, ago. 2019.

LOBEL, Fabrício. Número de motoristas do Uber cresce dez vezes em um ano no Brasil. **Folha de São Paulo**, São Paulo, out. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/10/1931013-numero-de-motoristas-do-uber-cresce-dez-vezes-em-um-ano-no-brasil.shtml>. Acesso em: 20 set. 2020.

LOURENÇO, Júlia Costa. **Uberização Do Trabalho Como Forma de Retomada do Neoliberalismo em Crise**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2019.

LUNDEN, Ingrid. Didi confirms it has acquired 99 in Brazil to expand in Latin America. **TechCrunch**, [s. l.], 2018. Disponível em:

<https://techcrunch.com/2018/01/03/didi-confirms-it-has-acquired-99-in-brazil-to-expand-in-latin-america/>. Acesso em: 10 maio 2021.

MAGALHÃES, Luiz Ernesto. Pesquisa mostra que aplicativos já transportam o triplo dos passageiros de táxis. **O Globo**, Rio de Janeiro, ago. 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/rio/pesquisa-mostra-que-aplicativos-ja-transportam-triplo-dos-passageiros-de-taxis-23912389>. Acesso em 9 Mar 2021.

MARIN, Jasenko. Passengers' rights and consumer protection. *In*: MARIN, Jasenko *et al.*, (eds.) **Uber: brave new service or unfair competition**. Berlin: Springer, 2019, p. 199–211.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os atuais instrumentos da flexibilização do direito do trabalho. **Revista LTr**, São Bernardo do Campo, v. 63, n. 9, p. 210–220, set. 2019. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/617/477>. Acesso em: 21 jul. 2021.

MARTINES, Fernando. Juiz reconhece vínculo de emprego com Uber e cunha termo "uberização". **Conjur**, fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>. Acesso em: 25 jul. 2020.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MELO, João Ozorio de. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. **Conjur**. [S. l.], set. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>. Acesso em: 22 jul. 2021.

MENDONÇA, Heloísa. Decisões judiciais abrem precedente para consolidar “uberização” dos empregos por aplicativo no Brasil. **El país**. São Paulo, fev. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-02-06/decisoes-judiciais-abrem-precedente-para-consolidar-uberizacao-dos-empregos-por-aplicativo-no-brasil.html>. Acesso em: 22 jul. 2021.

MCKENNA, Francine. Uber customers paid more than \$6 billion in cash last year, and accounting for it isn't easy. **MarketWatch**, Nova Iorque, ago. 2019. Disponível em: <https://www.marketwatch.com/story/uber-customers-paid-more-than-6-billion-in-cash-last-year-and-accounting-for-it-isnt-easy-2019-08-16>. Acesso em: 10 mai. 2021.

MIDIRI, Mario. Nuove tecnologie e regolazione: il “caso Uber”. **Rivista trimestrale di diritto pubblico**, v. 68, n. 3, p. 1017–1038.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza *et alli*. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647–681, 2019.

MUDRIC, Miso. Nature of Uber services. *In*: MARIN, Jasenko *et alli*. (eds.) **Uber: brave new service or unfair competition**. Berlin: Springer, p. 15–56.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NITAHARA, Akemi. Informalidade cai mais ainda atinge 38 milhões de trabalhadores. **Agência Brasil**. Rio de Janeiro, abr. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-03/informalidade-cai-mas-atinge-38-milhoes-de-trabalhadores>. Acesso em: 06 maio 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

OLIVEIRA, Rafael Tomaz de; STRECK, Lenio Luiz. O Uber e o pretense iluminismo do transporte individual de passageiros. **Conjur**. [S. l.], ago. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-ago-08/diario-classe-uber-pretense-iluminismo-transporte-individual-passageiros>. Acesso em: 10 jun. 2021.

PEREIRA, Camila. **Proteção Social no Capitalismo**: crítica a teorias e ideologias conflitantes. São Paulo: Cortez, 2016.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the Gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

PWC – Price Water House Coopers. **Sharing or paring?** Growth of the sharing economy. [S. l.], 2015. Disponível em: <https://www.pwc.com/pt/en/kia-dvanyok/assets/pdf/sharing-economy-en.pdf>. Acesso em: 11 maio 2021.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, v. 61, n. 1, jan. 1997.

RIBEIRO, Paulo Silvino. "Émile Durkheim: os tipos de solidariedade social". **Brasil Escola**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/Emile-durkheim-os-tipos-solidariedade-social.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, São Paulo, v. 2, n. 2, dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>. Acesso em: 25 jun. 2021.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias**: Direitos on-line ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014.

- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O direito do trabalho e o desemprego**. São Paulo: LTr, 2019.
- SANTOS, Israel Barbosa dos. **Seus direitos estão a 17 minutos de distância**: uma investigação acerca do fenômeno da uberização e seu impacto no mundo do trabalho. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Faculdade de Direito de Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.
- SCHWAB, Klaus. **The fourth industrial revolution**. Londres: Penguin Random House, 2016.
- SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.
- SELL, Cleiton Lixieski. Dos modos de produção da manufatura à uberização dos processos de trabalho. **Revista Direito em Debate**, [s. l.], v. 29, n. 53, 79–90, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2020.53.79-90>. Acesso em: 25 jun. 2021.
- SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Aurea. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, Pernambuco, n. 7, p. 257–271, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>. Acesso em: 05 ago. 2021.
- SILVA, Karine Carneiro de Oliveira; CAVAINAC, Mônica Duarte. Desemprego, informalidade e precarização do trabalho no Brasil contemporâneo: ensaio sobre uma tragédia anunciada. **Anais do VI Seminário CETROS**, Fortaleza, 2018. Disponível em: http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/425-51347-14072018-185256.pdf. Acesso em: 21 jul. 2021.
- SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto *et al.* **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- SUNDARARAJAN, Arun. **The sharing economy**: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge: MIT Press, 2016.
- UBER. **Usa Uber en ciudades en todo el mundo**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/global/es/cities/>. Acesso em: 10 jun. 2021.
- UBER. **Home Page**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/>. Acesso em: 10 jun. 2020.
- VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, supl. 1, 2019. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2019000503003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 25 jul. 2020.

WISNIEWSKI, Paula Caroline; ESPOSITO, Luís Alberto. Mobilidade urbana e o caso Uber: aspectos jurídicos e sociais da startup. **Perspectiva**, Rio Grande do Sul, v. 40, n. 150, p. 63–74, jun. 2016.