

## **A Precarização Do Trabalho Na Economia Compartilhada: O Caso Uber**

### **Juliana de Castro Costa**

Mestranda em Direito Constitucional nas relações privadas da Universidade de Fortaleza - CE.

E-mail: julianaccosta19@gmail.com

### **Ana Virgínia Moreira Gomes**

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo - USP. Professora Assistente da Universidade de Fortaleza - UNIFOR.

E-mail: avmgomes@gmail.com

**Resumo:** O objetivo do presente trabalho é o estudo da relação de trabalho entre as empresas de transporte remunerado privado individual de passageiros e os trabalhadores cadastrados como motoristas nessas empresas, tomando a UBER como caso de estudo. Diante da existência de empresas que se organizam por meio de plataformas digitais, a relação de trabalho mantida com o trabalhador é virtual e distante, e isso dificulta a análise da relação de trabalho estabelecida entre as partes. A economia compartilhada ingressou no mercado como novo modelo de negócios e seu estudo é importante para a compreensão dessas novas relações trabalhistas. O problema de pesquisa considera que formas de trabalho que fogem do padrão da relação de emprego típica - foco de atração da proteção garantida pelo direito do trabalho – constituem um desafio para a doutrina e jurisprudência no que concerne à sua caracterização como relações autônomas ou subordinadas. O estudo propõe que a inserção de novas formas de trabalho pela tecnologia não autoriza a não observância de proteção social e desobediência às tutelas constitucionais que salvaguardam a dignidade humana no trabalho. Necessário, portanto, a regulação desses novos modelos de trabalho. O artigo desenvolve um estudo descritivo fundado em uma pesquisa bibliográfica, com resultado qualitativo e objetivos de abordagem descritiva e exploratória.

**Palavras-chave:** Relação de emprego. Economia compartilhada. UBER. Precarização. Regulação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

João Pessoa, Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

## **A Precarização Do Trabalho Na Economia Compartilhada: O Caso Uber**

Juliana de Castro Costa

Ana Virgínia Moreira Gomes

### **1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Este trabalho tem por escopo o estudo da economia compartilhada e das relações de trabalho decorrentes de sua prática, considerando-se a atuação do poder público para a regulação do trabalho. O caso analisado nesse trabalho é o do transporte remunerado privado individual de passageiros, conhecido pela empresa que o projetou no mercado, a UBER. O problema de pesquisa considera que formas de trabalho que fogem do padrão da relação de emprego típica - foco de atração da proteção garantida pelo direito do trabalho -, como é o caso dos motoristas da UBER, constituem um desafio para a doutrina e jurisprudência no que concerne à sua caracterização como relações autônomas ou subordinadas.

A questão que rodeia, em todos os ramos jurídicos, não só no âmbito trabalhista, seria se as leis brasileiras estão preparadas para lidar com a inovação tecnológica e as relações dela decorrentes. A legislação atual é suficiente para proteger o trabalhador? Após a inserção desse modelo no mercado, que medidas foram adotadas pelo Poder Legislativo brasileiro no tocante à regulação do transporte privado de pessoas, praticado por empresas de tecnologia no aspecto laboral?

O avanço tecnológico trouxe modificações profundas para a sociedade do século XXI. Nas últimas duas décadas, as relações interpessoais ganharam um diferencial no tocante à comunicação através da *internet*. As prestações de serviços também acompanharam essa evolução e muitas trocas relacionais acontecem no ambiente eletrônico.

O meio virtual passou a ser o centro principal de conexão entre as pessoas e novos serviços surgiram através dessa rede. A inovação trouxe os benefícios de uma vida com maior facilidade, porém surgem dúvidas acerca da regulação desses novos serviços. Os desafios à regulação se situam não só no campo do Direito do Trabalho, mas se estendem à proteção de dados de usuários, à concorrência no mercado, assimetrias regulatórias que influem na regulação econômica do serviço, dentre outros.

Importante ressaltar que o vocábulo regulação alcança as decisões de mercado, como as regras de entrada, permanência e saída, as questões administrativas referentes a fiscalização, como também o aspecto social da relação, a fim de proteger o trabalhador da situação precária, da exposição a riscos etc. (ALMEIDA, 2018, p.355)

Sem dúvida, esses novos serviços entram em choque com os mesmos serviços ofertados de modo tradicional. Uma empresa com o uso da tecnologia oferece serviços semelhantes aos já existentes e regulados, mas aparentam não se submeter à lei existente. Exercem sua atividade livremente fundada na livre iniciativa, na autonomia privada e delinham os contornos de suas relações conforme seus interesses.

Definir a qualificação jurídica a partir das repercussões geradas é uma tarefa árdua e o cenário ainda está em evolução. O Poder Público precisa estar preparado para exercer a sua função como agente normativo e regulador da atividade econômica, mas também para garantir os compromissos e metas sociais presentes na Constituição da República.

A autonomia privada esbarra em normas imperativas e o Estado tem o papel de fazer cumprir essas normas, ainda mais quando afeta

relação tão delicada para o desenvolvimento do ser humano como o trabalho. A livre iniciativa deve ser modelada conforme os princípios e valores que norteiam a ordem jurídica brasileira.

Nesse sentido, o caso da empresa UBER será tomado como paradigma para a compreensão das relações trabalhistas atípicas que surgem com as empresas tecnológicas, a fim de se verificar sua aproximação com a relação de emprego, visto ser essa relação de proteção social máxima ao trabalho, e que medidas legislativas foram adotadas para a garantia do mínimo existencial do trabalhador e o desenvolvimento de suas capacidades.

O trabalho está subdividido em quatro tópicos, sendo o primeiro referente à inovação, mercado e *on demand services*. No segundo, se apresenta o contrato de trabalho na economia compartilhada, com enfoque no caso da empresa UBER. No terceiro, se aborda a parassubordinação e a autonomia privada como respostas para identificar os contornos da relação de trabalho. No quarto, trata da precarização do trabalho na economia compartilhada e da necessidade de regulação dos modelos emergentes. Por fim, tem como fundamento metodológico um estudo descritivo realizado por pesquisa bibliográfica, com resultado qualitativo e objetivos de abordagem descritiva e exploratória.

## **2 INOVAÇÃO, MERCADO E *ON DEMAND SERVICES***

A difusão do uso da *internet* em todo o mundo e o avanço tecnológico causaram o advento de novos negócios e estimularam a originalidade na forma de prestação de serviços. Cada vez mais surgem empresas que se iniciaram com apenas uma ideia e hoje estão em um tamanho gigantesco, utilizando a tecnologia como instrumento principal e ocupando um espaço significativo no mercado (FREITAS, MARQUES NETO, 2018, p.20). É incontestável o seu impacto na

economia, no estímulo ao mercado de trabalho e no desenvolvimento do país.

Mercados inovadores surgiram na última década e seus agentes participantes são denominados de “novos *players*”, porém se assemelham aos serviços já prestados ou os chamados serviços tradicionais. Por isso, com eles podem se confundir, apesar de argumentos contrários. Aliás, negam qualquer proximidade com o serviço tradicional, insistem que a criação é inovadora e singular. No caso da economia compartilhada, destaca-se o papel de intermediação feito pela empresa (FRAZÃO, 2006, *online*). Assim, são chamados de disruptivos, ou seja, são aqueles que alteram ou rompem o curso de um processo.

Conforme Christensen e Raynor (2003, p. 47), as inovações disruptivas “rompem e redefinem os modelos vigentes, lançando novos produtos e serviços que são tão bons quanto o até então disponíveis” como também “geralmente são mais simples, mais convenientes e mais econômicos, atraindo, sobretudo, clientes novos ou clientes menos exigentes”.

A inovação não passou despercebida pela ordem constitucional, porém reconhecida tardiamente, através da Emenda Constitucional n. 85, de 26 de fevereiro de 2015, em que passa acrescentar pela primeira vez o termo “inovação” na ordem constitucional.

O Poder Constituinte reformador reconhece a “inovação”, no capítulo IV do Título VIII que compõe a ordem social, como um bem a ser constitucionalmente tutelado. Essa inovação não deve ser vista em moldes restritos, pois a inovação se infundiu em todos os espaços sociais e a promoção dos direitos e deveres assegurados devem ser protegidos sob o olhar do desenvolvimento tecnológico e do progresso.

O Estado deverá se ater para não tolher a liberdade do inovador, sob a assertiva de que defende os valores constitucionais. Contudo, a livre iniciativa deve ser exercida com o olhar atento para os princípios e valores que conduzem a atividade econômica. É necessário equilibrar duas forças constitucionais: a livre iniciativa e o valor social do

trabalho. O Direito possui um papel delicado e fundamental para regular o mercado e as relações de trabalho dele decorrente.

É sob os mesmos valores constitucionais que se deve buscar o progresso pela inovação. Hoffman-Riem (2015, p. 12) percebe que o Direito exerce o papel de direcionar toda essa inovação tecnológica para uma postura socialmente desejável:

Presentemente, urge aclarar qual o papel que o Direito desempenha ou pode desempenhar na solução de problemas sociais. Também envolve a questão se, e em que extensão, o Direito exerce influência sobre a produção de inovações e como o Direito deve ser concebido para que conduza as inovações para uma direção socialmente desejável. Quem se ocupa com a perspectiva jurídica pergunta-se como o Direito pode contribuir para a produção de efeitos desejáveis e, se possível, evitar os indesejáveis.

Essas inovações se inserem dentro do mercado, pois constituem relações de troca entre os agentes econômicos. O mercado é uma instituição jurídica, derivado da criação histórica da humanidade, a fim de atender circunstâncias econômicas, sociais, políticas e ideológicas (GRAU, 2017, p. 27). Para Natalino Irti (apud SZTAJN, 2010, p. 23), os mercados são resultados de escolhas políticas acolhidas pelo ordenamento jurídico.

Eros Grau (2017, p. 28) aborda ainda sobre o mercado movido por interesses egoístas, na busca pela maximização dos lucros e baseado na relação de troca (de intercâmbio). Dessas relações de trocas, se destaca a relação de trabalho, importante aspecto da vida humana, onde o homem encontra a sua realização como pessoa.

Na relação de trabalho, não há somente a visão da troca em si, mas se vai muito além disso. “O trabalho é um desses aspectos perene e fundamental e sempre com atualidade, de tal sorte que exige constantemente renovada atenção” disse João Paulo II (2018, *online*) sobre a dignidade do trabalho.

Para um estudo do direito fundamental ao trabalho digno, Gabriela Neves Delgado (2013, p. 250), apresenta um breve histórico das transformações do trabalho até a contemporaneidade e conclui que a dinâmica do capitalismo deflagrada, em especial no início do século XXI, se defronta com a fragilização do valor trabalho.

Antes, contudo, é necessário abordar a demanda mercadológica de plataformas digitais e a exposição de serviços *on demand*. Os serviços *on demand* são aqueles desenvolvidos através de plataformas que correspondem diretamente às necessidades do cliente com os fornecedores para entregar imediatamente mercadorias e serviços. Trata-se de uma das espécies de economia compartilhada, termo recém inserido no dicionário inglês Oxford e ainda repleto de ambiguidades (CURTIS; LEHNER, 2019) para definir os modelos de negócios ou *startups*<sup>1</sup> que se tem desenvolvidos no mercado (GOBBLE, 2017).

A UBER foi tomada como modelo central para o incremento de outros negócios, como a entrega em uma hora da *Amazon* e *Pizza Hut*. São versões de pronta-entrega monitoradas por smartphones. A partir desses exemplos, Rachel Botsman (2015, *online*) trata de diversos termos para definir essa economia, são eles: economia colaborativa, economia de compartilhamento, consumo colaborativo e serviços *on demand*.

Marques e Freitas (2017, p. 22) explicam que, num contexto de bens escassos, a eficiência econômica<sup>2</sup> não está atrelada à propriedade de bens, mas ao seu uso temporário e compartilhado por diversas pessoas. Esclarecem os autores que os formatos de compartilhamento incrementados por aplicativos (*apps*) que fomentaram o surgimento de *startups*:

- (i) *car sharing*, espécie de sistema de economia compartilhada por meio do qual determinado grupo de indivíduos compartilha entre si uma frota de veículos por determinado período de tempo; (ii) *ridersharing*, que tem lugar quando as pessoas se utilizam de veículos que já estejam a caminho da região onde pretendem chegar

---

<sup>1</sup> “Originalmente usado para se referir à noção de uma equipe muito pequena iniciando um empreendimento empresarial com capital limitado (separado de, por exemplo, um empreendedor rico em capital que inicia outro empreendimento), o sucesso de vários desses empreendimentos deu origem a uma completa cultura de ‘startup’”, conforme Muhr et al. (2019, p. 570). No original em inglês, “Originally used to refer to the notion of a very small team starting an entrepreneurial venture with limited capital (as separate from e.g. a capital-rich entrepreneur starting another venture), the success of a number of these ventures has given rise to an entire ‘startup culture’”.

<sup>2</sup> Objeto de estudo da Escola de Chicago quanto à formação e o desenvolvimento de mercados.

(carona); (iii) *For-profit ridersharing*, no qual, por meio de um sistema tecnológico de contratação, permite-se que o motorista receba uma contrapartida financeira pelo transporte compartilhado de passageiros.

No caso da UBER, ela se enquadra no formato *for-profit ridersharing*, visto que os motoristas são remunerados pela atividade de transporte de passageiros. Motoristas e passageiros se cadastram no aplicativo da empresa na modalidade que almejam. Os passageiros estabelecem com a empresa uma relação alicerçada no Código de Defesa do Consumidor (CDC), pois utiliza serviços como destinatário final (Cf. Art. 2º, CDC).

A eliminação da relação de emprego é a principal característica dessas novas formas de trabalho na economia digital. “O trabalhador não é um empregado; a empresa não é empregadora. Não há serviço prestado, mas parceria entre as partes no relacionamento”. O trabalhador se torna um “nano empreendedor” (ARAÚJO, 2017, p. 180). Conforme explica o autor: “Sendo o consumidor responsável pela contratação do profissional através de apenas alguns cliques, a responsabilidade da empresa se limita à intermediação dos serviços, sem assumir nenhum dos riscos da atividade, principalmente diante do prestador de serviços, considerado um profissional independente” (ARAÚJO, 2017, p. 181).

Apesar da posição da empresa, resta ainda a dúvida: qual a relação entre os motoristas cadastrados e a plataforma digital? A própria empresa chama os motoristas de parceiros e se autodenomina de empresa de tecnologia. São por volta de 1 milhão de motoristas parceiros no Brasil, responsáveis pelos ganhos milionários da empresa (UBER, 2020).

Diante desse modelo de negócios contemporâneo, se deve refletir sobre as relações que emergem dele. Os direitos humanos visam garantir os direitos da pessoa humana, voltados para a construção e preservação do ser humano. Conforme Flávia Piovesan (2013, p. 348), os direitos humanos “invocam uma plataforma emancipatória voltada à proteção da dignidade e à prevenção do

sofrimento humano”. Eles não podem ser esquecidos diante do avanço tecnológico que tudo facilita para a sociedade atual.

O Direito do Trabalho surgiu como instrumento normatizador das relações de trabalho decorrentes do processo industrial. Sua função é de proteger o homem que trabalha a fim de que sua dignidade não seja arruinada na relação trabalhista. Por isso, a inovação deve ser estimulada para o bem-estar da humanidade, para o progresso e para o desenvolvimento do próprio homem, observando valores sociais que foram conquistados ao longo dos anos.

### **3 O CONTRATO DE TRABALHO NA ECONOMIA COMPARTILHADA: O CASO UBER**

O direito do trabalho no Brasil tem na a relação de emprego típica, ou seja, aquela cujo trabalho se presta de forma subordinada, não eventual, onerosa, com pessoalidade, por uma pessoa física, via de regra entre um empregador e um empregado (ILO, 2016), o ponto que atrai praticamente toda a sua proteção. O trabalho livre e remunerado passou a ser reconhecido ou institucionalizado de forma sistemática no Brasil a partir de 1930, culminando esse processo em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998). O objetivo da legislação trabalhista é a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação, que a tudo se submete para a manutenção da própria subsistência (GOMES, 2001).

O modelo protecionista começou a ser ameaçado por uma crise que levava ao questionamento desse formato com anseios por uma diminuição da intervenção estatal nas relações de trabalho. Essa dimensão de valores aspira pela flexibilização das regras jurídicas, ou seja, maior liberdade de negociação e restrição a direitos e garantias esculpidos pelas normas estatais (GOMES, 2001).

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 25) explica que essa vertente flexibilizadora se encontra respaldada nas forças de mercado e na busca pela diminuição do desemprego:

A redução dos níveis de proteção ao trabalhador passa a ser admitida por uma corrente, que vê nisso uma forma de diminuir o desemprego a partir da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem que responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a desconstrução. Para esse fim, estimulam maior espontaneidade das forças de mercado para ajuste direto entre os seus interesses.

Muito embora a reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017 tenha tentado corresponder aos anseios do mercado, essa cobrança das forças de mercado para a diminuição dos encargos trabalhistas associada à crise econômica mundial e à geração *on demand* fomentou o surgimento de *startups* e modelos trabalhistas que não se enquadram no vínculo empregatício das regras trabalhistas.

Diante desse cenário de modelos comerciais sob a forma compartilhada, se apresenta o caso da empresa UBER e a sua relação com os motoristas que se cadastram na sua plataforma. Conforme Lima e Bridi (2019, *online*):

A ‘uberização’ é a situação típica ideal dessa economia de plataforma. Na uberização, o trabalhador é um empreendedor de si, vinculado e subordinado a um *app* que liga prestadores de serviço a consumidores, intermediados por uma empresa que fica com uma porcentagem do apurado. Trata-se de uma atividade geralmente feita por jovens, como bico, na chamada *gig economy*, substituta inglesa do “bico” ou da viração.

Verifica-se que a expressiva busca pelo cadastro de trabalhadores como motoristas nessa plataforma coincide com um período crítico da economia mundial. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, o total de pessoas desocupadas cresceu de 12,3 milhões para 13,7 milhões referentes ao período de janeiro a março.

A ausência da oferta de trabalho formal certamente é um fator do aumento do trabalho informal na realidade brasileira. Mas a reflexão deve ser insistente no sentido de que relação é essa em que os trabalhadores são chamados de parceiros? Que tipo contratual estaria o Direito enfrentando? Seria um novo modelo de trabalho? Ou seria o velho modelo em roupagem tecnológica?

Feigelson (2018, p. 56) aborda a relação entre modelos disruptivos e o direito e apresenta o termo “o direito do colaborador” para aqueles que empregam sua força de trabalho e contribuem para o lucro de empresas com autonomia que antes não era verificada nas modelagens antigas. A autonomia seria, portanto, o diferencial dessa modelagem com o afastamento do vínculo empregatício da relação.

Para o caso da UBER, deve ser chamado o “direito dos parceiros”, como a própria empresa identifica os motoristas cadastrados. O termo parceiro se aproxima mais da expressão de sócio do que trabalhador. Contudo, na percepção da empresa, o parceiro nada mais é do que o trabalhador com autonomia. Autonomia essa evidenciada pela sua liberdade de escolher quando trabalhar, apesar do motorista se submeter a exigências da empresa para ser parceiro.

As exigências publicadas no próprio site da UBER (2018, *online*) são chamadas de políticas de desativação, comportamentos que não devem ser praticados pelos parceiros sob pena de ser desativado da plataforma.

- 1) Ficar online sem disponibilidade imediata: o motorista parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma - mas ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável; 2) Taxa de aceitação: ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na(s) qual(is) atua o Motorista Parceiro - lembre-se, você pode ficar online quando quiser - só se conecte quando quiser dirigir; 3) Taxa de cancelamento: aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua o Motorista Parceiro; 4) Viagens combinadas: realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários; 5) Recusar animais de serviços: recusar o embarque animais de serviço, como cães-guias, em viagens; 6) Câmara interna: instalar câmeras internas de gravação dentro do veículo; 7) Armas de fogo: a Política de Armas da Uber proíbe o porte de armas na plataforma e

quem violá-la pode perder acesso à plataforma; 8) Foto incompatível: possuir foto cadastrada na plataforma incompatível com a foto apresentada na CNH; dentre outras exigências.

Essas regras não constam mais na página da empresa.<sup>3</sup> A justificativa da empresa é que a página tenha se perdido em virtude de modificações. A ausência, no entanto, sugere a diminuição da transparência e uma atitude mais precavida da empresa em relação a eventuais questionamentos acerca da subordinação dos motoristas.

A empresa também impõe requisitos aos motoristas, como o cadastro e o envio da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), e não são aceitos, em nenhuma categoria, carros com placa vermelha, pick-ups, vans e caminhonetes. Também não são aceitos veículos adesivados (UBER, 2020, *online*).

A empresa oferece para os motoristas cadastrados descontos em postos de gasolina, redes de oficinas, lava jatos e lojas de pneus. Disponibiliza também descontos exclusivos na compra de aparelhos celulares novos e na assinatura de planos de celular, assim como descontos de até 60% no aluguel de veículos (ROCHA, 2017, *online*).

Listadas sete das exigências e benesses constantes no site da plataforma UBER, reflete-se que tipo de autonomia teria o motorista, em especial no tocante às imposições indicadas pela empresa. O trabalhador autônomo não teria liberdade de negociar as condições de trabalho? O motorista que, querendo, para sua proteção pessoal ou de seus clientes, portar arma de fogo, cumprindo a autorização estatal devida, estaria proibido de fazê-lo. Ou a proibição de instalar câmera interna para a segurança das viagens que seriam realizadas?

Nesse aspecto, claramente se percebe que o motorista não pode exercer a sua autonomia frente às regras impostas pela empresa. Percebe-se também a existência do poder diretivo ou de comando da empresa, decorrente da responsabilidade que assume perante os seus clientes. “É esse direito de direção geral que revela, claramente, o estado de subordinação do empregado e constitui o elemento

---

<sup>3</sup> CARVALHO (2018) também cita essas informações a partir da página da Uber.

característico do contrato de trabalho” (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 72).

Esses formatos emergentes de negócios buscam descaracterizar o vínculo empregatício a fim de dirigir suas atividades longe da burocracia gerada pelas normas estatais e de se desobrigarem dos encargos trabalhistas. Criam a ilusão de que o trabalhador deixou de ser empregado e é livre para dirigir o seu próprio negócio.

Na verdade, o trabalhador dirige o seu trabalho exercendo a atividade a que se propõe, em obediência às regras unilateralmente impostas. Freitas (2018, *online*) defende que o trabalhador dificilmente percebe a sutil modificação da relação laboral e acaba por ser manipulado ou “capturado” pela lógica do capital:

O eixo central dos dispositivos organizacionais é a captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital, por meio da constituição de novo nexo psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento dos operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção. Os dispositivos organizacionais do novo modelo de gestão mais do que as exigências da organização industrial do fordismo, sustentam-se no “envolvimento” do trabalhador com tarefas de produção em equipe ou jogos de palpites para aprimorar procedimentos de produção.

As características de uma relação de trabalho nos moldes empregatícios devem preencher requisitos legais para a sua configuração, inclusive nos casos de relações atípicas (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2020). Tais requisitos estão positivados na CLT no art. 3º - pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade – e a doutrina acrescenta a alteridade.

A pessoalidade significa que a relação de emprego é *intuitu personae*. Não existe a intermediação nessa prestação de serviços. Considerando que para efetuar o cadastro como motorista da UBER, o trabalhador deve fornecer a sua CNH e ainda precisa enviar uma foto para o seu perfil na empresa. Exige que a foto não pode ser incompatível com a da CNH. Essa imposição caracteriza a pessoalidade desse cadastro.

Onerosidade é requisito que envolve a remuneração do trabalho. Na questão em análise, os motoristas trabalham mediante

remuneração das viagens realizadas. A não eventualidade se manifesta na prestação continuada do serviço. A habitualidade não significa que o trabalho seja prestado todos os dias, mas de forma regular.

Tal atributo pode ter contornos diferentes nessa nova relação, pois o motorista dependente da remuneração que o serviço que lhe proporciona, logo prestará serviços com habitualidade. Nesse aspecto, é que a atividade exercida pelos motoristas da UBER tem se tornado controverso. A liberdade do indivíduo é débil, posto que aqueles que recorrem à essa opção de trabalho, está exercendo atividade regularmente.

A continuidade da prestação dos serviços está concentrada nas mãos do trabalhador, não da empresa. Conforme observado por Trapnell (2017, *online*) a dinâmica do trabalho autônomo com o modelo de contratação feito pela UBER:

Tem-se aí um dos principais elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo fácil ilustrar. Qualquer pessoal ao tentar contratar um trabalhador autônomo, por exemplo, um pintor de paredes, existirá uma prévia negociação de valores. O profissional estabelece seu valor de acordo com suas necessidades, expectativas, tamanho do imóvel, dias/horas de trabalho, etc, fornecendo orçamento prévio para aprovação ou para contraproposta do contratante, tanto que, é comum consultar 3 ou demais profissionais. Ou seja, o profissional autônomo se oferece no mercado, negocia o serviço, valores e forma de pagamentos, podendo, inclusive, se valer de auxiliares. O empregado não, o empregado adere ao contrato de trabalho proposto pela empregadora, sendo certo que a empregadora tem o poder de selecionar e escolher seus empregados. A empresa Uber não negocia nada, estabelece as bases e formas, inclusive, quanto vai pagar, o motorista nada negocia, adere ou não. Se escolher não aderir, não trabalha.

A subordinação tem sido o ponto crucial para essa relação. Não há dúvida de que o seu trabalho é fiscalizado por meio de relatórios feitos pelos passageiros. Caso não se adeque às imposições feitas pela empresa, o motorista é desativado do sistema sem qualquer pormenor. No tocante à subordinação, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p. 88) ensina que “a subordinação do empregado é requisito não somente da prestação, como, ainda, o elemento

caracterizador do contrato de trabalho, aquele que melhor permite distingui-lo dos contratos afins”. Nesse sentido, o autor se refere ao contrato de trabalho com vínculo empregatício. A subordinação é o elemento distintivo da relação de emprego.

A subordinação aqui retratada é jurídica e não econômica (capacidade de domínio do empregador no tocante ao capital e meios de produção) ou técnica (domínio de conhecimentos científicos e técnicos por parte do empregado). A subordinação jurídica se expressa no poder diretivo do empregador. Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 312) define a subordinação jurídica:

A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.

Que tipo de autonomia seria essa defendida na propaganda da empresa que assim expressa “pronto para ganhar dinheiro?” O jogo de *marketing* aplicado pela empresa é como se fosse uma boia salva-vidas no meio do oceano da crise e do desemprego. Nesse sentido, a empresa prestaria o serviço de plataforma digital ao motorista, não se caracterizando aí uma relação de trabalho subordinada.

Há decisões da Justiça do Trabalho tanto no sentido de que a relação existente entre o motorista e a UBER não configura o vínculo de emprego, quanto no sentido de que se configuraria o vínculo empregatício.

Sobre o não reconhecimento de vínculo empregatício, sobreleva-se a decisão da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais (2018, *online*):

MOTORISTA CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL - UBER - RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA. Ainda que seja notória a dificuldade da legislação trabalhista em regulamentar as novas relações de trabalho que surgem exponencialmente, inclusive pelo incremento e utilização cada vez mais intensa de aparatos tecnológicos que integram o cotidiano dos trabalhadores em suas atividades profissionais, por outro lado não podem ser ignorados os pressupostos consubstanciados

nos artigos 2º e 3º da CLT para fins de eventual reconhecimento do vínculo empregatício perante esta Especializada. Seguindo essa premissa, **não há como declarar a relação de emprego entre o motorista cadastrado em plataforma digital que propicia a intermediação do serviço de transporte com o passageiro e a empresa que desenvolveu e disponibiliza a referida tecnologia, quando evidenciado pelo contexto probatório a ampla autonomia pelo reclamante no desempenho de sua atividade profissional como motorista, assumindo os riscos da atividade por ele desenvolvida e gerindo o seu cotidiano laboral conforme sua conveniência**, pois a **ausência do pressuposto legal concernente à subordinação jurídica** se apresenta como óbice para a configuração do vínculo empregatício. (Recurso Ordinário n. 00107748720175030001 0010774-87.2017.5.03.0001, Relatora Convocada Sabrina de Faria F. Leão).

Em decisão do Juiz do Trabalho da 33ª Vara de Belo Horizonte, Marcio Toledo Gonçalves, o vínculo empregatício entre o motorista e a UBER foi reconhecido a partir de uma fundamentação que examina a "uberização" da organização do trabalho como o modelo que sucede o fordismo e o toyotismo, possibilitado pelo uso de novas tecnologias, e que pode se disseminar por todo o mercado de trabalho, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (MARTINES, 2017, *online*).

Pela leitura da decisão proferida em sede de recurso ordinário, quando houve modificação da decisão *a quo*, a pessoalidade foi descaracterizada por haver o cadastro de um segundo motorista. Contudo, ainda resta a reflexão: e caso não houvesse o cadastro de um segundo motorista, haveria a pessoalidade na relação?

Não parece que não haja importância em quem é o motorista cadastrado. Para a reputação da empresa, essa faz sim exigências quanto à reputação do motorista, caso contrário não renunciaria a hipótese de desativação do motorista pela má avaliação feita pelos passageiros. Isso reflete na escolha do trabalhador e existe, de certo

modo, controle sobre a sua pessoa. Não há como descartar o requisito da pessoalidade de forma categórica.

No tocante à eventualidade, a decisão se fundamenta no depoimento pessoal do autor que afirma a possibilidade de ficar *offline* mesmo sendo cadastrado. Nessa questão, não há como negar que o trabalhador tem o controle da própria jornada. A questão de manter o motorista como aquele que controla os seus horários e trabalha quando lhe aprouver destrói completamente os atributos da continuidade da prestação dos serviços? Mesmo reconhecendo que a habitualidade não é expressa na prestação de serviços diários. A regularidade dessa prestação é que caracteriza a não eventualidade.

O modelo, na forma que se apresenta, pode beneficiar ou escravizar o trabalhador dependente de sua remuneração para a sobrevivência. Essa liberdade não traria prejuízos para o desenvolvimento do ser humano? A inserção do homem em um ambiente instável acarreta sérios prejuízos. Não há dúvida de que se trata de trabalho precário e torna o homem vulnerável e inseguro.

Ao abordar sobre a precarização do trabalho e flexibilização de normas laborais trazidos pela busca insaciável pelo lucro do capitalismo do século XXI, Graça Druck (2011, p. 43) chama esse período de “novo espírito do capitalismo” e questiona a postura social:

Esse “novo espírito” insiste em desqualificar os valores construídos na era anterior, fazendo desmoronar a crença no progresso, nas possibilidades de emprego e de direitos sociais de longo prazo e num Estado protetor. Em nome da “via única” e do “pensamento único”, impõe um conjunto de mudanças que passam ser justificadas no plano material e intelectual como uma força da natureza e, portanto, sem possibilidades de uma intervenção humana.

A defesa da empresa gira em torno de que a relação não é de subordinação entre ela e seus parceiros. Não seria o caso de se reavaliar, no contexto atual das emergentes empresas tecnológicas, o que seria subordinação? A liberdade de jornada seria determinante

para a quebra do vínculo? E as exigências impostas pela empresa para que o motorista exerça a atividade?

São questões que o Direito do Trabalho deve responder ao longo das novas formas de trabalho que surgirão por meio do progresso tecnológico e da inovação. Esse trabalho almeja instigar o leitor a raciocinar se os atributos de uma relação de emprego não estariam presentes. Como também demonstrar que as novas formas de trabalho emergentes podem se furtar de responder por encargos trabalhistas ao se ocultar por detrás da tecnologia, da plataforma digital e da simples intermediação de pessoas.

#### **4 PARASSUBORDINAÇÃO OU AUTONOMIA PRIVADA: UMA POSSÍVEL RESPOSTA?**

Diante da relação de trabalho posta pela economia compartilhada como a UBER, os seus limites são questionados a fim de desvendar a qualificação jurídica desse vínculo de trabalho, pois a retirada do campo do Direito do Trabalho e a incorporação no Direito Civil, notadamente na autonomia privada, provoca desabrigo social. O estudo de termos já abordados na doutrina trabalhista, como a parassubordinação, se faz necessária para se alcançar uma definição e refletir sobre a defesa social das relações que emergem na Indústria 4.0<sup>4</sup>.

A parassubordinação foi desenvolvida pela doutrina italiana (Lei Biaggi) e não possui fundamentação legal no Brasil. O conceito é desenvolvido pela doutrina brasileira como uma tentativa de

---

<sup>4</sup> Relacionada a quarta revolução industrial, em que as novas tecnologias, como a Inteligência Artificial (AI), poderão substituir o ser humano em muitas atividades. Valerio De Stefano (2018, p. 5), ao escrever acerca da proteção do trabalho em face da automação, trata da possibilidade da substituição do trabalho humano por atividades automatizadas, destaca a mercantilização do trabalho humano na economia *gig*, quando a força de trabalho se torna uma extensão de plataformas online ou aplicativos.

enquadrar as relações de trabalho que não se encaixam no trabalho subordinado típico. É uma categoria intermediária entre o trabalho autônomo e subordinado, correspondendo a formas atípicas, como a representação comercial, com características de pessoalidade, continuidade e coordenação (NASCIMENTO, 2011, p. 387).

A jurisprudência se manifesta na tentativa de definir o que seria a parassubordinação, reconhecido, portanto, o termo nos tribunais brasileiros, porém não assegura a proteção social da relação de emprego que é almejada pelo trabalhador:

O vínculo que se forma entre o representante autônomo e a empresa representada se identifica e se equipara em muito com o contrato de emprego, em seus diversos aspectos, criando verdadeira confusão entre ambos. Não à toa, tem-se que do contrato de representação comercial se gera o trabalho parassubordinado. A subordinação, portanto, é inerente também ao contrato de representação comercial. (TRT 5ª Região, 2012, *online*).

Existe uma diferença quase imperceptível na relação de representação, como o caso apresentado, em que o trabalhador autônomo se submete às orientações do representado, porém não configura a subordinação jurídica presente na relação de emprego. Essa tênue diferença reconhecida pela doutrina e jurisprudência no caso do representante comercial, também poder ser estendida aos motoristas parceiros do UBER.

É importante ressaltar a Lei 13.467/2017 foi no sentido oposto do reconhecimento de efeitos protetivos a uma relação de parassubordinação ao estabelecer como trabalhador autônomo aquele que presta o serviço de forma exclusiva e de forma contínua, ou seja, mesmo havendo uma situação de dependência, a exclusividade e a continuidade não podem mais ser considerados indícios da subordinação ou de uma parassubordinação: “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

A subordinação volta, assim, a desempenhar o papel essencial e quase solitário para a configuração de uma relação de emprego

nesses casos que se situam em uma zona cinza entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. No intuito de capturar esses casos difíceis, o próprio conceito de subordinação vem se transformando.

O alto grau de especialização do trabalhador no conhecimento ensejou uma maior liberdade na execução de tarefas e isso remodelou o conceito de subordinação jurídica para subordinação estrutural e foi compreendido na CLT por meio da redação dada pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, quando equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (ALVARENGA, 2013, p. 203). Não resta dúvida de que tal reconhecimento foi um avanço na legislação. Conforme Delgado (2016, p. 314), a subordinação estrutural consiste na inserção do trabalhador na dinâmica da organização e do funcionamento da atividade do tomador de serviços:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A atividade empresarial ganhou novos contornos na sua produção com a inserção da tecnologia e o trabalho à distância emergiu juntamente com o progresso. A regulação do teletrabalho representa o reconhecimento das contemporâneas formas de trabalho. Portanto, mesmo exercida em ambiente alheio ao do empregador, essa modalidade não se enquadra em trabalho externo, possui a subordinação preservada e admitido o vínculo desde que preenchidos os demais atributos legais (Dacheri; Goldschmidt, 2018).

O que se depreende do exame dessa modalidade de contrato de trabalho é que o legislador deu passos em assentir formas de contrato de trabalho que fogem à regra tradicional, mas a elas estende a proteção social máxima que atesta a relação de emprego. Como não avançar também no tocante aos motoristas parceiros?

Indagação necessária para reflexão quando demonstradas as diversas exigências impostas pela plataforma digital.

Katiusca (2018, *online*) associa a compreensão de teletrabalho à flexibilização do conceito de subordinação e explica a extensão desse pensamento:

Originariamente, a subordinação se faz presente a partir da relação diretiva direta que ocorre, no espaço empresarial, entre empregado e empregador. Com a evolução dos meios tecnológicos e expansão dos meios de comunicação, tornou-se possível se submeter ao poder de direção do empregador sem a necessidade da presença física do empregado no espaço empresarial.

O que falta à lei é como identificar uma relação de trabalho disfarçada nas novas modalidades de características do trabalho da economia digital, aplicando os requisitos tradicionais de uma relação de trabalho padrão, especialmente a subordinação que “foi atenuada ou diluída” por formas de trabalho mais flexíveis (CHAVES et al., 2017).

Ao admitir o legislador, no ano de 2011, que o trabalho mesmo realizado fora do espaço empresarial é legítimo para a configuração de vínculo empregatício abre caminho para a consideração de que, observando o avanço tecnológico contemporâneo, o conceito de subordinação deve ser revisto nas hipóteses de contratos de trabalho atípicos que são fundamentados primordialmente com o uso da tecnologia.

Defendeu também o legislador, na reforma de 2017, que o teletrabalho não se submetia a controle de jornada, até mesmo porque essa se tornaria dificultosa e por outros meios tecnológicos o empregador pode exercer o seu poder. Assim, se diga o mesmo para as plataformas digitais com relação aos seus motoristas, as diversas determinações para a adesão a ela e a manutenção do trabalhador nela são meios de controle de jornada. Essa dinâmica mais flexível é recomendada para o estudo de relações que despontam com o uso da tecnologia como a UBER.

Por outro lado, a liberdade de contratar e a autonomia privada garantem que esses motoristas se submetam às condições unilaterais

da empresa a fim de que possam exercer atividade econômica para a sua subsistência, sem maiores questionamentos por parte das autoridades.

Para Barroso (2001, p. 190), a liberdade de contratar faz parte da essência da livre iniciativa e decorre da lógica do princípio da legalidade, que é o fundamento das demais liberdades, pelo qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (CF, art. 5º, II). É com base na livre iniciativa que os modelos negociais se impõem no mercado, muitas vezes se esquivando de cumprir normas imperativas.

A formação contratual de forma adesiva conduz ao pensamento de que existe uma parte hipossuficiente. A autonomia privada parte do pressuposto de que existe a livre negociação entre as partes. No entanto, como visto, a empresa impõe regras que não são negociáveis. Ou o motorista parceiro adere como colocado ou não trabalha.

Além disso, considerando que o direito civil prevê a formação de contratos atípicos (art. 425, do Código Civil de 2002), urge aclarar que eles sofrem limitações e devem respeitar as regras imperativas que formam o ordenamento jurídico. Nesse sentido, bem se posiciona Ana Frazão (2018):

Outros importantes limites aos contratos atípicos são aqueles impostos pelas chamadas áreas de “regulação dura” que, por tratarem de interesses difusos ou de vulneráveis, estruturam-se a partir de um conjunto de regras obrigatórias, que não podem ser afastadas pelas partes e que se aplicam sempre que estiverem presentes os seus pressupostos materiais de justificação. São exemplos o Direito do Trabalho, o Direito do Consumidor, o Direito Ambiental e o Direito da Concorrência. Em todas essas áreas, aplica-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, até para evitar que as partes possam convenientemente mascarar ou tentar modificar a realidade por meio dos seus arranjos contratuais. Diante desses limites, os contratos empresariais atípicos precisam se ajustar aos comandos obrigatórios das searas de regulação obrigatória, sob pena de, não o fazendo, estarem sujeitos à declaração de nulidade por fraude à lei imperativa (CC, art. 166) ou, a depender do caso, até mesmo por simulação (CC, art. 167).

Ao que parece o Direito do Trabalho e o Direito Civil tem se confundido, sobretudo, diante das relações que emergem na

contemporaneidade. Mas nem por isso as relações de trabalho afloradas pela tecnologia devem ficar desterrada no Direito Civil. O Direito do Trabalho como disciplina destinada a proteger o trabalho humano sob a dependência de outrem não pode ficar inerte à frente da Quarta Revolução Industrial – revolução de maior impacto, caracterizada por um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico – que se aproxima ou se já faz presente nesse tempo (MDIC, *online*).

## **5 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ECONOMIA COMPARTILHADA E A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DE NOVOS MODELOS DE TRABALHO**

Estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2016, indicou o aumento global de trabalho considerado precário ou atípico. Inclui-se na definição de trabalho precário os trabalhadores que exercem atividades temporárias, em jornada parcial, terceirizados e outros (ONU, 2016, *online*).

A precarização do trabalho alcançou a marca global em virtude da crise estrutural do capitalismo. A degradação das condições de trabalho se dá como alternativa conveniente para o aumento da produtividade e da competitividade das empresas. O “cooperativismo”, “empreendedorismo” e o “trabalho voluntário” são exemplos de formas atípicas que mascaram a realidade (ANTUNES, 2014, p. 27).

Como o objeto de estudo do presente trabalho se volta para o motorista da UBER, se pode verificar que esse também não fica imune a essa camuflagem. Sob a assertiva de que o trabalhador é livre para o exercício de suas atividades, exerce a autonomia privada e a liberdade de contratar, a UBER impõe diversos regramentos que conduzem a jornada de trabalho do motorista.

Como visto, uma delas é a taxa de aceitação de serviço quando o motorista não pode recusar a viagem enquanto *online* na plataforma, sob pena de desativação. Além disso, a realidade social impõe a sujeição do indivíduo a um trabalho sem qualquer proteção social.

A degradação da força de trabalho se tornou algo habitual e corriqueiro que dominou até mundos desenvolvidos. Isso deve ser uma preocupação para governantes que trabalham para a proteção social dos trabalhadores do país, e lembrar que a situação se agrava quando a nação abre as portas para a imigração, em especial nesse tempo de crise migratória que assola o mundo. Os trabalhadores migrantes, mais vulneráveis, acabam participando do mercado de trabalho em formas contratuais atípicas e precárias. Esse é um fator de agravamento da precarização das relações de trabalho e dela pode decorrer diversos problemas sociais. É também a inquietação levantada por Antunes (2014, p. 28):

[...] a deterioração das condições de vida e trabalho apresenta-se como uma tendência global: no Japão, por exemplo, há o exemplo recente do *cyber-refugiado*, trabalhador jovem da periferia de Tóquio que não tem recursos para alugar pensões, quartos ou apartamentos e que se utiliza dos *cyber-cafés* durante a madrugada, para repousar, dormir um pouco, usar a internet e manter-se conectado para conseguir um novo trabalho contingencial na manhã seguinte. Podemos adicionar outro exemplo mais conhecido, o de jovens operários oriundos de várias partes do país e do exterior que migram em busca de trabalho nas cidades - os denominados *dekassequis* - e, sem casas ou residências fixas, dormem em cápsulas de vidro, configurando o que denominei como operários encapsulados. E, já que falamos de trabalho imigrante, podemos acrescentar: aqui encontramos um laboratório da precarização estrutural do trabalho em escala global, degradação eivada de elementos pautados pela objetividade e eivados de repercussões na subjetividade. Os postos de trabalho outrora preenchidos pelos trabalhadores forâneos, agora estão sendo reduzidos, no contexto da crise e, por isso, disputados pelos trabalhadores nativos, incentivando ainda mais a onda xenofóbica atual, que só encontra similitude na barbárie nazifascista.

Os desafios trazidos pelas realidades de formas atípicas de trabalho foram abordados pela OIT em um estudo feito concernente ao futuro do trabalho no Brasil. Em comparação às formas de trabalho apresentadas, o modelo de trabalho da economia compartilhada, no caso da UBER, demonstra o comprometimento da proteção social do trabalhador e a precarização do trabalho (OIT, 2018, *online*).

Eis o que manifesta a OIT sobre a substituição do emprego formal pelas formas atípicas de trabalho:

A flexibilização das formas de trabalho e contratação, em especial em relação à substituição do emprego formal por formas atípicas de trabalho, foi outro dos desenvolvimentos atuais que receberam grande atenção nas análises. Parte das reflexões centraram-se nos desafios e nas oportunidades trazidos pelo teletrabalho, pelo trabalho intermitente, pela subcontratação e por formas de subordinação indireta, em especial para os sistemas regulatórios, fiscais e de proteção social. Processos denominados de “pejotização”, foram citados como exemplo de substituição do vínculo de emprego formal por relação entre empresas e agentes econômicos autônomos, que passam a ser prestadores de serviços como pessoas jurídicas (OIT, 2018, *online*).

Explanada as condições de contratação que o motorista adere na plataforma digital, é inequívoco o prejuízo que a economia compartilhada inseriu para o trabalho humano. Não importa se exercido em decorrência da autonomia da vontade individual. Fundado na livre iniciativa e na liberdade de contratar, insiste-se em indicar que tal formato é precário e instável socialmente.

Os motoristas aderem ao contrato de adesão por necessidade como alternativa desesperada contra o desemprego (ALMEIDA, 2018, p. 357). Esse formato não condiz com a segurança e a estabilidade almejada pelo homem que busca preservar a sua dignidade e na luta travada ao longo do século XX que delineou os direitos trabalhistas conhecidos.

A OIT aponta que as novas tecnologias mudaram o perfil da mão de obra no mercado de trabalho e que a economia colaborativa é uma realidade inescapável. Isso reflete na qualificação profissional e na educação:

Para aproveitamento das oportunidades que se delineiam para o mercado de trabalho, é fundamental a prevalência de educação de qualidade e homogênea distribuída pela população. A aquisição de habilidades e de qualificações básicas para aprender constitui a base à qual a formação profissional e continuada deve se somar, no intuito de garantir a igualdade de oportunidades (OIT, 2018, online).

Stiglitz (2016, p. 374), ao tratar da desigualdade e do crescimento econômico, defende que os governantes devem alavancar o crescimento econômico por meio da inclusão social. “As pessoas são o recurso mais valioso de um país”, ele diz. O investimento do país em melhorias na educação é um passo importante e fundamental para se evitar que, em meio à crise econômica global, as pessoas se sujeitem aos modelos de trabalho que nada acrescenta ao potencial humano, limitando o homem a condução da máquina.

Deve-se questionar também que rumo o país deseja para si, pois a boa educação irá estimular o raciocínio crítico do aluno e não irá formar cidadãos trabalhadores obedientes tecnicamente treinados para executar projetos de elites que visam o investimento externo e o desenvolvimento tecnológico (NUSSBAUM, 2015, p. 21). Enfim, relações atípicas de trabalho não devem constituir um obstáculo ao desenvolvimento humano.

Nesse enfoque, não há como não falar de liberdade, na liberdade humana em escolher os seus caminhos e desenvolver os seus potenciais. A liberdade não deve ser encarada como mera permissão, mas anunciada na realidade objetiva que, de potência, se transmuta em ato (NOGUEIRA, 2011, p. 40). A partir disso, constata-se que o trabalho precário é certamente falta de liberdade, de opção, para o homem. O trabalho precário é uma oferta cínica de oportunidade proveniente da competição de mercado que o Estado insiste em ignorar.

A privação da liberdade pela ausência da escolha de emprego é uma privação fundamental (SEN, 2010, p. 152) e a falta de oportunidades tem íntima relação com a falta de políticas públicas.

Seguramente a educação é o ponto de partida para o desenvolvimento do homem em si e da coletividade.

O capital intelectual é o motor do processo criativo e inovador, contribuinte para um fim maior que beneficia a todos. A educação é vital para o desenvolvimento do capital humano e a regulação do trabalho correta é o segredo para o desenvolvimento de sociedades justas, prósperas e sustentáveis promovidas pela realização da liberdade humana (LANGILLE, 2009).

Sobre a liberdade, destaca-se que não pode ser verdadeiramente livre quem está cerceado na manifestação da sua vontade pela necessidade, pelo desespero, pelo desejo ou na sua liberdade de expressão. Conforme a Carta do Atlântico, de 14 de agosto de 1941, existem quatro liberdades indispensáveis para o exercício da liberdade dos cidadãos: a liberdade contra a necessidade, a liberdade contra o desespero, a liberdade contra o desejo e a liberdade de expressão (ALMEIDA, 2018, p. 357).

A nova revolução tecnológica que permite que o sistema econômico se dinamize de forma imediata associada ao pensamento econômico neoliberal propõe um redirecionamento da atuação estatal com a mitigação de políticas sociais, inclusive trabalhistas, em favor do exercício cada vez mais desregulado do mercado de bens e de serviços (DELGADO, 2006, p. 15-19).

O neoliberalismo foi uma vertente que conduziu muitos países para a desregulação e flexibilização de normas trabalhistas com o fito de atender aos interesses de empresas no mundo todo com a proposta de fomentar o mercado. A fusão e a confusão de institutos de direito civil e direito do trabalho também contribuem para o posicionamento de que o Estado não deve se envolver nas relações privadas. Assim, Márcio Túlio Viana (2013, p. 79) explica:

O próprio neoliberalismo entra em sintonia com essas emoções, ao ressuscitar suas receitas de mercado autorregulado, autonomia da vontade e competição generalizada. Dentro desse contexto, o Direito do Trabalho fala em flexibilizar - exatamente o verbo que as pessoas, hoje, mais conjugam em suas vidas - e a política exige um Estado mínimo, o que soa aos nossos ouvidos como um

Estado menos impositivo, mais aberto, mais libertário; uma verdadeira música (VIANA, 2013, p. 79).

A regulação é necessária como instrumento de salvaguarda dos direitos mais caros para o homem como também para que o mercado não sofra fortes prejuízos que inquestionavelmente afetarão as relações de trabalho. Por isso, a desregulação como receita pronta não funciona nem há de ser a resposta ideal.

Ana Frazão (2017, p. 105), ao abordar problemas que envolvem a concorrência de mercado, defende que o neoliberalismo do século XX reconhece a necessidade da regulação jurídica para o funcionamento dos mercados, com a admissão da intervenção estatal em favor da concorrência e defesa do mínimo existencial para todos.

A livre iniciativa é fundamento da República Federativa ao lado do valor social do trabalho. Como também é fundamento da ordem econômica brasileira. A ordem social, na Constituição da República, tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Os ditames da justiça social e a valorização do trabalho são compromissos constitucionais que não podem ser ignorados. A livre iniciativa deve ser articulada juntamente com a busca do pleno emprego. Mas, na verdade, o que seria a busca do pleno emprego? Seria o trabalho formal? Se assim for entendido, a tendência atual de formas atípicas de trabalho deve ser repelida pelo legislador.

A regulação das formas de trabalho, notadamente aquelas introduzidas pelas empresas tecnológicas e suas plataformas digitais merecem especial atenção do legislador. Muito embora elas ofereçam os mesmos serviços, mas de modo inovador, o Estado deve estar presente a fim de garantir que o trabalhador não se submeterá a situação de exploração. Como também, sob outro enfoque, o Estado, sob a forma como ele se apresenta na Constituição brasileira, se obriga a promover melhor perspectiva para o trabalhador e investir para que o mesmo

não fique estagnado na prestação de serviços que não favoreçam o desenvolvimento das suas capacidades<sup>5</sup>.

A omissão do Estado gera situações propensas a degradação do ser humano, visto os interesses do mercado pela maximização de riquezas. A classe de trabalhadores é o primeiro segmento do negócio a sofrer com o corte de gastos em meio às crises econômicas, o que propicia o aparecimento do trabalho informal e precário.

Para a regulação da relação de trabalho específica inserida pela economia compartilhada, nada foi feito no Brasil para tentar reparar a precariedade dessa forma laboral. Aliás, o que se percebe, no Brasil, é uma forte onda de degradação dos direitos do trabalho, sobretudo, após a Reforma trabalhista (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017)<sup>6</sup>.

Para Carneiro e Silva, Fogaça e Valente (2017, p. 64-65), o Direito do Trabalho percorre um caminho submetido a determinações macroeconômicas, embora vigente o Estado Democrático de Direito, em que se abandona o viés protetivo para uma fase de minimização do Estado no campo social. Essa flexibilização de normas gera relações precárias e desprotegidas.

A regulação quanto ao transporte remunerado privado individual de passageiros foi feita por meio da Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018, que altera a Lei n. 12.587, de 03 de janeiro de 2012, referente à Política Nacional de Mobilidade Urbana. A lei se limitou em prever o transporte remunerado privado individual de passageiros como “serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente

---

<sup>5</sup> Termo utilizado por Amartya Sen (2010, p. 120) para designar as realizações pessoais do homem.

<sup>6</sup> A referida legislação modificou significativamente as relações de trabalho. Foram propostas aproximadamente 34 Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) e 3 Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC) perante o Supremo Tribunal Federal (STF), com vistas a impugnar a novidade legislativa pela sua desproteção laboral, ferindo característica ímpar do Direito do Trabalho, com denotação de retrocesso social. A flexibilização de jornadas e remuneração é exemplo de que as negociações passaram a se sobrepor sobre a lei, o que resultou numa limitação da atuação jurisdicional. Não cabe, aqui, tratar de todos os tópicos abrangidos pela reforma. Mas, em suma, inúmeras vezes se levantaram em desfavor dela, e, ainda assim, o STF, ao final, julgou pela constitucionalidade da lei reformadora.

cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”.

Assim como determinou que os municípios regulamentassem e fiscalizassem os serviços, com a previsão de cobrança de tributos municipais, a exigência de contratação de seguro de acidentes pessoais de passageiros e o seguro obrigatório de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres (DPVAT), dentre outras imposições.

As medidas legislativas não tratam especificamente dos direitos trabalhistas do motorista vinculados às plataformas de digitais. No art. 11-A, inciso III, foi disposto pela inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), sendo, portanto, a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Enquadrado, portanto, como contribuinte individual o motorista da UBER, importante destacar como a doutrina o define. Para Eduardo Rocha Dias e José Leandro de Monteiro Macêdo (2012, p. 139), o contribuinte individual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas sem relação de emprego ou que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

Destaca que o caráter eventual significa que a atividade será prestada de forma não contínua e esporádica, sem subordinação e horário. Contudo, não é assim a atividade de muitos motoristas da UBER. Os motoristas possuem vínculo apenas com a plataforma e são proibidos de angariar usuários da Uber durante viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo, como se exercessem serviços de forma exclusiva para a plataforma.

É também proibido, como visto, realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte. A recomendação, sob pena de desativação do perfil, inclina pela vedação do motorista em manter a prestação de serviços para mais empresas, diferente de como a doutrina emoldura o contribuinte individual. Eles

exercem a atividade com habitualidade, apenas adequando a jornada de trabalho. Apesar da jurisprudência trabalhista, caminhar no sentido do reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, ainda se observa um cenário de insegurança e incerteza, uma vez que em regra esses motoristas não têm sua carteira de trabalho assinada e direitos trabalhistas assegurados pela Uber. Uma resposta segura e clara da legislação ou dos tribunais é um passo importante no caminho de se assegurar o trabalho digno em relações de trabalho atípicas.

Considerando a dinâmica das relações humanas, Verma (2015, p. 2), em documento preparado para o Ministro do Trabalho de Ontario, Canadá, para fundamentar o *Changing Workplaces Review*, pondera que o mundo está sempre sofrendo com a criação de novas oportunidades e ameaças (externalidades) e isso repercutirá no papel das normas trabalhistas, pois a descoberta de novas tecnologias consiste em uma das forças que exige uma resposta legal. As mudanças tecnológicas, econômicas e políticas não devem dar a última palavra na conformação da realidade do trabalho. As instituições devem também moldar essa realidade, simbolizando o consenso da sociedade sobre o nosso presente e futuro.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inserção de novas tecnologias introduziu novas relações de trabalho, sobretudo com o ingresso dos aplicativos e plataformas digitais. A empresa UBER modelou um formato no mercado chamado de economia compartilhada e por meio dela trouxe inúmeros questionamentos.

Entre os contornos de trabalho autônomo e do trabalho subordinado, o motorista cadastrado na plataforma exerce de forma singular essa atividade. Foi apresentada a parassubordinação como forma de identificar a natureza do atributo dessa atividade, mas ainda

não seria esse a moldura correta. O trabalho do motorista “parceiro” também não corresponde ao trabalho exercido com autonomia. Com a imposição de diversas exigências, postas unilateralmente, o trabalhador se vê subjugado nessa relação, posto que privado do trabalho formal e carente de renda para a sua subsistência. A sua liberdade é mitigada, notadamente pelo contexto econômico crítico que põe o trabalhador como dependente dessa atividade.

A liberdade propagada pela empresa para atrair motoristas e manter a sua clientela satisfeita é controversa, o que leva a crer que a subordinação jurídica não mantém a distância adequada para se concluir que a atividade é autônoma. Na verdade, não existe verdadeiramente uma relação jurídica autônoma, posto que não há diálogo entre as partes (empresa e motorista), as condições e exigências são impostas unilateralmente, o que rompe definitivamente com a autonomia privada.

A liberdade do homem é mascarada não só pelas formas precárias de trabalho como também pela falta de investimento e de interesse dos governantes no desenvolvimento da pessoa. A educação é o caminho para o desenvolvimento e crescimento do ser humano. Somente com sérios investimentos na educação, as formas precárias e informais de trabalho serão naturalmente repelidas pelo trabalhador, pois a liberdade também está no conhecimento.

O excesso de exigências, estas denominadas pela própria empresa de política de desativação, conduz a indagação se haveria o poder de disciplinar e de direção nos moldes da relação de emprego. O poder de comando é notadamente presente nessa relação. A forma como a jornada é disposta é o único elemento que pode se apartar dos atributos da relação formal.

A precarização da atividade desenvolvida por esses motoristas é notória e a ausência do Estado é preocupante, posto que a regulação das atividades das plataformas digitais, por meio da Lei n. 13.640/2018, foi advinda apenas para acalmar os ânimos em virtude do conflito acirrado entre motoristas de táxi e motoristas privados vinculados à plataforma. Sob a assertiva de que a prática era de

concorrência desleal, grupos de todos os lados se juntaram para pressionar o Poder Legislativo.

O resultado foi uma lei que pouco agregou ao Direito do Trabalho e apenas compreendeu o motorista vinculado à plataforma como segurado obrigatório da previdência social sob a forma de contribuinte individual. Pela definição dada pela doutrina de contribuinte individual, esta não se emoldura no formato do trabalho do motorista “parceiro” da UBER, o que comprova o descompasso entre a lei e a realidade.

Portanto, a resposta legal não preenche os propósitos sociais garantidos pela Constituição da República. A precariedade dessa relação persiste e muitas falhas e dúvidas transitam em torno desse vínculo, o que faz necessário uma regulação séria e específica.

Data de Submissão: 22/01/2019

Data de Aprovação: 14/04/2020

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Assistente Editorial: Rafael Câmara Norat

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Milton Vasques Thibau. As implicações dos avanços tecnológicos no direito do trabalho; a autonomia da vontade individual em face do aplicativo Uber e a necessidade de uma regulação pública específica. In: CALHEIROS, Clara; MONTE, Mario Ferreira; PEREIRA, Maria Assunção; GONÇALVES, Anabela. **Direito na lusofonia: Direito e novas tecnologias**. Universidade do Minho, Braga, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2013.

ANTUNES, Ricardo. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Brito. **Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014.

ARAUJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES Júnior, José Eduardo de Resende. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. A ordem econômica constitucional e os limites à atuação estatal no controle de preços. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 226, out/dez 2001, p. 187-212.

BOTSMAN, Rachel. Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption–And What Isn’t? **FastCompany**, 27 mai. 2015. Disponível em: <  
<https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt> >. Acesso em 03 abr. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1º mai. 1943. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) >. Acesso em 03 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 03 abr. 2020.

BRASIL. **Lei do transporte remunerado privado individual de passageiros (2018)**. Lei n. 13.640, de 26 de março de 2018. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 mar. 2018. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm) >. Acesso em 03 abr. 2020.

BRASIL. **Lei dos planos de benefícios da previdência social (1991)**. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da

República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm#art11vh](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm#art11vh)>. Acesso em 03 abr. 2020.

**BRASIL. Lei que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (2017).** Lei n. 13.467, de 13 de junho de 2017. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em 15 mai. 2020.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Recurso Ordinário n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Belo Horizonte. Relatora Beatriz de Lima Pereira. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/533687611/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107748720175030001-0010774-8720175030001/inteiro-teor-533687622?ref=juris-tabs>>. Acesso em 15 mai. 2020

CARNEIRO E SILVA, Silmara; FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; VALENTE, Nara Luiza. A Reforma trabalhista brasileira e retrocessos na garantia de Direitos Fundamentais do Trabalhador. **Prim@Facie**. João Pessoa: PPGCJ, v.17, n.35, mai/ago 2018, p. 45-76. Quadrimestral.

CARVALHO, Ludmilla. Império Uber. **Megajurídico**, 7 ago. 2018. Disponível em: <[https://www.megajuridico.com/o-imperio-uber/#\\_ftnref3](https://www.megajuridico.com/o-imperio-uber/#_ftnref3)>. Acesso em 16 mai. 2020.

CHAVES JÚNIOR, J. E. de R.; Mendes, M. M. B.; Oliveira, M. C. S. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, A. C. R. P.; Rodrigues, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E. **The Innovator's Solution. O crescimento pela inovação**. Trad. Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CURTIS, Steven Kane; LEHNER, Matthias. Defining the sharing economy for sustainability. **Sustainability**, Volume 11, Issue 3, 2019, p. 567.

DACHERI, E.; GOLDSCHMIDT, R. Teletrabalho: Uma Possibilidade De Inclusão Socioeconômica Do Trabalhador. **Prim Facie**, v. 17, n. 35, p. 01-29, 25 set. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2013.

- DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTR, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.
- DIAS, Eduardo Rocha; MACÊDO, Leandro Monteiro de. **Curso de Direito Previdenciário**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Quadrimestral.
- FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FEIGELSON, Bruno; FREITAS, Rafael Veras; RIBEIRO, Leonardo Coelho (Coord.). **Regulação e Novas tecnologias**. Belo Horizonte: Forum, 2018.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS Filho, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- FRAZÃO, Ana. Contratos empresariais atípicos: atuais desafios para a sua compreensão e tratamento jurídico, **Jota**, 12 abr., 2018. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/contratos-empresariais-atipicos-05042017> >. Acesso em 03 abr. 2020.
- FRAZÃO, Ana. **Direito da Concorrência: pressupostos e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2017.
- FREITAS, Rafael Veras; MARQUES NETO, Floriano de Azevedo. Uber, Whatsapp, Netflix: os novos quadrantes da publicatio e da assimetria regulatória. In: FEIGELSON, Bruno; FREITAS, Rafael Veras; RIBEIRO, Leonardo Coelho (Coord.). **Regulação e Novas tecnologias**. Belo Horizonte: Forum, 2018.
- GOBBLE, MaryAnne M. Defining the Sharing Economy. **Research Technology Management**. Vol. 60, Iss. 2, Mar/Apr 2017: 59-61. DOI:10.1080/08956308.2017.1276393.
- GOMES, Ana Virginia Moreira. A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, 2001.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.
- GRAU, Eros Roberto. **Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 18. Ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. Direito, tecnologia e inovação. In: MENDES, Gilmar; SARLET, Ingo Wolfgang; COELHO, Alexandre Zavaglia P. **Direito, Inovação e Tecnologia**. São Paulo: Saraiva, 2015.

ILO, International Labour Organization 'Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects'. **International Labour Organization - ILO**, 2016. Disponível em : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)> . Acesso em 03 abr. 2020.

KATIUSCA, Lilian. Considerações essenciais acerca do teletrabalho, **Jota**, 05 abr. 2018. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/consideracoes-essenciais-acerca-do-teletrabalho-05042018> >. Acesso em 03 abr. 2020.

LANGILLE, Brian. Imagining Post “Geneva Consensus” Labour Law for Post “Washington Consensus”, **ILO**, 11 jun. 2009. Disponível em: <<https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper11a.pdf>> . Acesso em 03 abr. 2020.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cad. CRH**, Salvador , v. 32, n. 86, p. 325-342, Aug. 2019. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso)>. access on 03 Apr. 2020. Epub Oct 10, 2019. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561>. Acesso em 03 abr. 2020.

MARTINES, Fernando. Subordinação e personalidade. Juiz reconhece vínculo de emprego com Uber e cunha termo "uberização", **Conjur**, 14 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-fev-14/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber-cunha-termo-uberismo>>. Acesso em 15 mai. 2020.

MDIC. Ministério da Indústria, Comércio e Serviços. **Agenda brasileira para a Indústria 4.0**. O Brasil preparado para os desafios do futuro. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em 03 abr. 2020.

MUHR, Sara Louise; DE COCK, Christian; TWARDOWSKA, Magdalena; Volkman, Christina. Constructing an entrepreneurial life: liminality and emotional reflexivity in identity work. **Entrepreneurship & Regional Development**, 31:7-8, 2019, p. 567-582.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

NOGUEIRA, André Carvalho. **Regulação do poder econômico – A liberdade revisitada**. São Paulo: Quartier Latin, 2011.

NUSSBAUM, Martha. **Sem fins lucrativos. Porque a democracia precisa das humanidades**. Trad. Fernando Santos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites, **OIT**, 2016/2017. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf) >. Acesso em 03 abr. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. OIT alerta para aumento de empregos precários no mundo, **ONU**, 18 nov. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-alerta-para-aumento-de-empregos-precarios-no-mundo/>>. Acesso em 03 abr. 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dependência econômica como critério identificador da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 206, Out / 2019, p. 19 – 44.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao Trabalho Decente e a proteção internacional dos direitos sociais. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2013.

ROCHA, Lyvia. Motoristas da Uber recebem descontos na compra de celulares e em cursos de inglês. **Tribuna do Ceará**, 12 jan. 2017. Disponível em: <<https://tribunadoceara.com.br/noticias/mobilidadeurbana/motoristas-da-uber-recebem-descontos-na-compra-de-celulares-e-em-cursos-de-ingles/>>. Acesso em 16 mai. 2020.

SEGUNDO, João Paulo. Laborem Exercens, **Vaticano**. Disponível em: <[https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html) >. Acesso em 03 abr. 2020.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Mota. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

STEFANO, Valerio De. **Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection**. Disponível em: <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3178233](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233) >. Acesso em 03 abr. 2020.

STIGLITZ, Joseph E. **O grande abismo. Sociedades desiguais e o que podemos fazer sobre isso.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

SZTAJN, Rachel. **Teoria Jurídica da Empresa.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

TRAPNELL, Marcelo Mattos. A relação de emprego dos motoristas do UBER, **Conjur**, 17 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber>>. Acesso em 03 abr. 2020.

UBER. Fatos e dados sobre uber. **Uber**, 18 fev. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 16 mai. 2020.

UBER. Regras. **Uber**, data indisponível. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/resources/regras/>>. Acesso em 12 jun. 2018.

UBER. Saiba mais sobre como dirigir com a Uber e veja quais carros são aceitos. **Uber**, 14 set. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/uber-carros-aceitos/>>. Acesso em 16 mai. 2020.

VERMA, Anil. **Labour Regulation and Jurisdictional Competiveness, Investment, and Business Formation: A Review of the Mechanisms and Evidence.** Disponível em: <<https://cirhr.library.utoronto.ca/sites/cirhr.library.utoronto.ca/files/research-projects/Verma-4-LabourReg%26Investment.pdf>>. Acesso em 03 abr. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social.** São Paulo: LTR, 2013.

## **Precarisation Of Work In The Sharing Economy: The Uber Case**

Juliana de Castro Costa

Ana Virgínia Moreira Gomes

**Abstract:** This paper analyzes the possibility of recognizing an employment relationship between app-based transportation companies such as UBER, and the drivers. Since these companies organize the service through digital platforms, their working relationship with drivers is virtual and distant, posing difficulties for the recognition of an employment relationship between the parties. The shared economy has entered the market as a new business model and its study is important to understand these new employment relationships. Our research problem considers types of work that deviate from the typical employment relationship, the focus of protection guaranteed by labor law. These employment arrangements constitute a challenge for doctrine and jurisprudence regarding their characterization as autonomous or subordinate relationships. This paper proposes that the insertion of new forms of work by technology does not authorize the non-observance of social protection and of constitutional protections that safeguard human dignity at work. Therefore, it is necessary to regulate these new models of work and employment. This paper presents a descriptive study based on a bibliographic research, with qualitative results using a descriptive and exploratory methodology.

**Keywords:** Employment relationship. Sharing economy. UBER. Precariousness. Regulation.