

Daniel Lena Marchiori Neto  
Felipe Kern Moreira  
Fernando Comiran  
Wagner Feloniuk  
*Organizadores*

# Reflexões sobre o Sistema Internacional a partir dos Campos Neutrais



Rio Grande  
2021

# A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO: O IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Anderson Orestes Cavalcante Lobato<sup>\*</sup>  
Juliana Gonçalves de Oliveira<sup>\*\*</sup>

## Introdução

O presente ensaio tem como objetivo geral analisar o impacto que o fenômeno da “uberização” vem causando às relações de trabalho na sociedade atual, investigando se as empresas de tecnologia da informação vêm colaborando para a independência financeira dos trabalhadores, transformando-os em pequenos empreendedores ou se estão apenas promovendo a exploração do trabalho para aumentar a sua margem lucro.

Procura-se enfrentar a problemática da crise de desemprego no Brasil e no mundo globalizado em que se observa claramente uma estratégia transnacional de desregulamentação das relações de trabalho em nome da competitividade no mercado produtivo e financeiro. O ponto central do estudo estaria justamente em verificar se as novas tecnologias impactam positivamente o mundo do trabalho ou se simplesmente favorecem a competitividade no mercado cada vez mais distante dos preceitos de proteção social fundamentados nos direitos de cidadania.

Inicialmente trata-se de verificar a questão do novo modelo econômico, surgido a partir de plataformas tecnológicas como *Uber*,

---

<sup>\*</sup> Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande, FURG; pós-doutorado pela Université de Paris III, Sorbonne Nouvelle; Doutor e Mestre em Direito Público pela Université de Toulouse. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUCSP.

<sup>\*\*</sup> Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito, Mestrado em Direito e Justiça Social da Universidade Federal do Rio Grande, Pós-graduada em Direito Constitucional e Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera-Uniderp, Bacharel em Direito pela Universidade da Região da Campanha, Advogada.

*Airbnb*, *Amazon*, entre outros, denominado de economia do compartilhamento. Com efeito, as novas tecnologias se beneficiam da recente crise econômica oferecendo novas oportunidades de trabalho que exigem repensar as garantias das relações de emprego. Observa-se a relação existente entre precarização do trabalho e as novas tecnologias que promovem uma flexibilização das relações de trabalho. Será possível refletir em seguida sobre as perspectivas de resistência das garantias constitucionais em vista da promoção da justiça social.

## 1 A economia do compartilhamento

Deve-se partir da compreensão das três formas de organização do trabalho: (a) em meados dos anos 1900, o chamado fordismo, criada pelo empresário norte-americano Henry Ford, que promoveu uma reorganização do trabalho baseada na linha de montagem; (b) a década dos anos 1960 conhece um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo, que quebrou o paradigma da produção em massa, fragmentado, de modo a permitir diferentes contratos de trabalho, propiciando a surgimento da terceirização; (c) o século XXI conhece o fenômeno da “uberização”, que embora se encontre em nichos específicos do mercado de trabalho, tende à generalização nas diversas atividades que até então estavam fora do mercado de trabalho.

O termo “uberização” ou “*uber economy*” surgiu da expressão *Uber*, empresa do Vale do Silício (*Silicon Valley*)<sup>1</sup> responsável pelo aplicativo de transporte urbano de mesmo nome. Além do termo ligado ao aplicativo *Uber*, são sinônimos deste fenômeno a expressão

---

<sup>1</sup> O termo “Vale do Silício” foi utilizado pela primeira vez pelo jornalista Don Hoefler, em 1971, em uma série de artigos denominado “*Silicon Valley U.S.A.*” escrito para o *Electronic News*. Esse termo referia-se à uma certa região localizada na baía de São Francisco, que naquela época já era o lar de nomes promissores na indústria como a AMD e a INTEL, que utilizam o silício como principal elemento na composição dos chips fabricados. O Vale do Silício, na Califórnia, Estados Unidos, é uma região na qual está situado um conjunto de empresas implantadas a partir da década de 1950 com o objetivo de gerar inovações científicas e tecnológicas, destacando-se na produção de circuitos eletrônicos, na eletrônica e informática. O vale abrange várias cidades do Estado da Califórnia, no sul da área da baía de São Francisco, como Palo Alto e Santa Clara, estendendo-se até os subúrbios de São José.

“*economy 1099*”, que se refere ao número do formulário de imposto de renda preenchido pelos trabalhadores autônomos nos EUA e “*grey economy*”, pois os trabalhadores ficam fora das estatísticas oficiais, ou na lista cinza, pois não são desempregados, ainda que sem emprego formal.

A página *web* (<https://www.uber.com/pt-BR/drive>) da empresa *Uber* traz o slogan “Seja seu chefe, dirija seu carro. Trabalhe quando quiser com a *Uber*”. Ao lado do desemprego causado pela crise econômica de 2008, este e outros slogans/promessas de empresas de tecnologia, criaram no imaginário dos trabalhadores a expectativa de que uma revolução tecnológica viria resolver o problema do desemprego e ao mesmo tempo dar mais tempo e liberdade aos trabalhadores, que deixariam de ser empregados para se tornarem empreendedores.

Entretanto, o que se verifica é que aplicativos digitais como *Uber* e *Airbnb* contribuem para a concentração de renda e fragilização dos trabalhadores e usuários. De fato, a “economia do compartilhamento”, ou “economia dos bicos”, de acordo com o professor norte-americano Trebor Scholz (2016, p. 17), baseia-se originalmente em “modelos de propriedade democrática para a internet”, a ideia inicial desta nova economia seria a de um modelo econômico onde a liberdade e a facilidade se sobrepõem ao desejo de posse exclusiva de bens. Nesse novo modelo econômico, onde usufruir é mais importante do que possuir, ao invés de ter um carro podemos chamar um, com motorista, a hora que precisar, ao invés de ter uma casa na praia, podemos alugar por alguns dias; ganhar um dinheiro extra aceitando hóspedes em um quarto que está vago; e, ao invés de comprar uma bicicleta ou um livro, alugar para usar apenas quando estiver precisando.

Percebe-se que este novo modelo econômico se baseia em um conceito social e ambientalmente sustentável, cujo objetivo seria justamente o de aproveitar melhor os bens materiais.

## **1.1 As novas tecnologias diante da crise social e econômica**

A crise dos *Suprimés*, ou Grande Recessão, iniciada em 2008, teve um impacto social bem mais amplo do que as grandes crises econômicas anteriores, notadamente em razão da globalização da

economia. O trabalho e a renda proporcionados pelas novas plataformas tecnológicas surgiram como uma luz no fim do túnel para o enorme contingente de desempregados.

O pesquisador e jornalista norte-americano Steven Hill (2015), responsável pela popularização do termo “*uber economy*”, explica que muitos dos trabalhos que foram perdidos durante a grande recessão de 2008 eram, o que se considera como “bons empregos”, eles ofereciam um salário decente, cuidados de saúde, aposentadoria, uma rede de segurança, com uma medida de segurança no trabalho. Todavia, a qualidade dos empregos baixou, quase metade dos novos empregos criados na chamada recuperação econômica estão limitados à garantia de um salário mínimo.

Especificamente sobre a *Uber*, as juristas Maria Cecília Máximo Teodoro e Thaís Cláudia D’Afonseca (2017, p. 7) mencionam que esta empresa “não inventou a roda, ela simplesmente viu no imenso exército de desempregados qualificados”. Eles possuem Carteira Nacional de Habilitação (CNH), carro próprio e tempo livre para alugar e prestar serviço.

A expansão da economia do compartilhamento, ou economia sob demanda, cresceu no ambiente de uma crise social provocada pela desregulamentação do mercado financeira mundial, que paga baixos impostos e se torna mais competitivo do que os investimentos produtivos. Nesta perspectiva, cabe trazer o entendimento de Anderson Orestes Cavalcante Lobato e Roberto Ribeiro Dantas (2006, p. 23) e “a crise do Estado providência repercute diretamente na crise do trabalho”, ressaltando que quando estamos diante de crises de emprego, geralmente admite-se com maior facilidade ceder alguns direitos ou vantagens em troca de novas vagas de trabalho, que é exatamente o que verificamos no caso em questão.

Com efeito, as novas tecnologias associadas à crise social e econômica justificam a forte competitividade do mercado de trabalho exige uma reforma trabalhista que ignora a necessidade de uma política de inclusão e de promoção da justiça social numa sociedade cada vez mais desigual.

Inicialmente a opção tecnológica se mostrava promissora, já que as plataformas de intermediação provêm diversos benefícios aos usuários, como por exemplo: são fáceis de usar, o usuário pode ser consumidor e prestador de serviço ao mesmo tempo, proporcionam o

ganho de renda extra, entre outros. Todavia, logo fica claro o caráter exploratório das plataformas de compartilhamento de serviços.

## 1.2 As oportunidades do compartilhamento de serviços

Conforme já mencionado, “a ‘economia do compartilhamento’ é retratada como um prenúncio para a sociedade pós-trabalho – o caminho para o capitalismo ecologicamente sustentável” (SCHOLZ, 2016 p. 22), ou seja, pretende firmar a ideia de que não é um trabalho propriamente dito, mas sim, uma nova tecnologia, que proporciona mais liberdade, sustentabilidade e ganhos econômicos.

Este conceito novo e dinâmico de economia oferece um modelo de “serviços sob demanda que foi iniciada para monetizar serviços que antes eram privados”, isto é, fora do mercado de trabalho. Sem dúvida, facilitou a busca dos estudantes por “bicos”, bem como de consumidores por preços baixos. Todavia, o que deveria sinalizar um futuro de flexibilização do trabalho, aponta para uma nova exploração do trabalho, “sua conveniência amigável é, para muitos que trabalham, uma armadilha precária de salários baixos”. (SCHOLZ, 2016, p. 17/18).

Em verdade, o que temos vivenciado, com plataformas como *Uber* (transporte privado urbano), *Airbnb* (reserva de hospedagem), *Lyft e BlaBlaBla* (caronas), *Amazon* (compras e serviços), *TaskRabbit* (serviços domésticos). Trata-se de um “capitalismo de plataforma”. Na visão de Teodoro e D’Afonseca (2017, p. 08) para que um modelo econômico possa ser chamado de compartilhado ou colaborativo o “intermediário não pode lucrar sobre o trabalho alheio”, nada impede que se lucre “com a venda do aplicativo, com a disponibilização do espaço na nuvem, com o número de acessos à sua plataforma, com a venda de espaço para publicidade”, na opinião das autoras, um bom exemplo de economia compartilhada é o aplicativo OLX (classificados). Uma prova de que empresas como a *Uber* não correspondem ao conceito de economia compartilhada é que no ano de 2016, a *Uber* lançou em São Francisco, Califórnia, USA, um projeto piloto de veículos autônomos, ou seja, carros sem motoristas, sob a promessa de ter um transporte mais confiável e seguro. De fato, pretendem eliminar aos poucos o seu maior causador de perdas financeiras, os motoristas/parceiros.

Apesar da economia do compartilhamento ter surgido com a ideia salutar da divisão do uso dos bens e serviços, o mercado capitalista desvirtua um modelo de economia solidária, promovendo a precarização das relações de trabalho.

## **2 A precarização das relações de trabalho**

Em conformidade com o já exposto, as plataformas tecnológicas acabam gerando trabalhos que não exigem uma grande qualificação (como dirigir táxis, montar móveis, fazer entregas, entre outros) e, em sua maioria, são supridos por pessoas de classe média com certo grau de escolaridade. Nesse sentido o pesquisador Trebor Scholz (2016, p. 34) salienta que “um em cada três trabalhadores da força de trabalho dos Estados Unidos está agora como trabalhador autônomo, *freelancer* ou temporário”, o que representa um número muito grande de pessoas no mercado informal de trabalho.

Já o jornalista Steven Hill (2015) menciona que o que mais assusta neste cenário é que a maioria dos trabalhadores *freelancers* não são adolescentes ou aposentados buscando um dinheiro extra, mas sim pessoas em idade laboral ativa e bem qualificadas. O autor ainda menciona que nos Estados Unidos, das pessoas que se encontram nesta situação de subemprego/desemprego, 70% têm pelo menos uma licenciatura ou bacharelado, 20% têm mestrado e 5% têm doutorado.

Os números apresentados pelos estudiosos estadunidenses são alarmantes, principalmente se pensarmos que em países subdesenvolvidos como o Brasil, o número de pessoas no mercado informal de trabalho já era grande antes da chegada das plataformas tecnológicas de compartilhamento de bens e serviços. A reforma trabalhista que promove a flexibilização das relações de trabalho pretende manter a desregulamentar do novo mercado da “uberização”.

### **2.1 Flexibilização das relações de trabalho: da terceirização à “uberização”**

Em que pese a terceirização já tenha sido amplamente discutida no meio jurídico e acadêmico, a “uberização” mostra-se como uma nova face daquela, assim, se torna fundamental uma

análise mais aprofundada quanto à sua conceituação e configuração.

A socióloga Ludmila Costhek Abílio (2017, p. 21/23) destaca alguns elementos fundamentais para configurar a chamada “uberização”, vejamos: (a) a “eliminação do vínculo trabalhista”, onde se pretende transformar o trabalhador em um “nanoempreendedor”, que assume os riscos do negócio; (b) um “trabalhador *just-in-time*, ou seja, um trabalhador disponível”, utilizado conforme a necessidade e a vontade do proprietário da plataforma; (c) “um novo gerenciamento do trabalho, que muitas vezes passa a ser executado na esfera do consumo”, onde o trabalhador é “permanentemente avaliado”, ou seja, suas atitudes e seu trabalho está sempre sendo avaliado, pelos consumidores e usuários dos serviços; (d) constata-se que tal modelo econômico caracteriza-se por “categorias de trabalho amador” ou seja, um trabalho que “não confere identidade profissional”, já que na maioria das vezes não se exige nenhuma formação específica.

Ora, o capitalismo de plataforma não é nem um pouco eficiente quando se trata de atender as necessidades do bem comum, aliás apenas traz consigo a base exploratória do capitalismo, objetivando o lucro e a concentração da riqueza.

Além de fomentar uma força de trabalho sem as devidas proteções sociais e colaborar para o aumento da desigualdade de renda, as empresas da Tecnologia da Informação (TI), por praticarem seus negócios através da internet e de aplicativos, muitas vezes se consideram como especiais ou como privilegiadas e na grande maioria das vezes não se submetem às regras, leis e políticas usuais (HILL, 2015).

Sobre a ilegalidade das plataformas tecnológicas, Scholz (2016, p. 35) alerta que “a ilegalidade é um método da ‘economia do compartilhamento’ e não um defeito, e o governo federal, pelo menos até o momento, não está interferindo, deixando o campo (e a única esperança) com a municipalização da regulação”. Avisa que as empresas sob demanda frequentemente violam leis federais, indo contra a dignidade dos trabalhadores, infringindo leis trabalhistas, descumprindo o pagamento de impostos e leis sobre discriminação. O descumprimento das leis, lhes permite eliminar a concorrência e adquirir consumidores que acabam demandando por mudanças na legislação protetiva das relações de trabalho, em nome da máxima do menor preço.

O caso da *Uber* no Brasil é um ótimo exemplo, pois o descumprimento das leis fez com que os serviços da *Uber* se tornassem muito mais baratos do que os serviços oferecidos pelos taxistas. O consumidor, na busca do menor preço, passa a apoiar a empresa norte-americana e a pressionar os legisladores para que leis brasileiras de proteção do mercado de trabalho se adaptassem às “regras” da empresa norte-americana, e não o contrário.

Ana Rüsche e Daniel Santini (2016, p. 09), explicam que no Brasil, até mesmo os taxistas, que costumam estar em um “mercado de trabalho precarizado, marcado pela venda ilegal de licenças e concessões, por corrupção e desrespeito às normas vigentes” estão tentando se organizar para combater a ocupação que vêm sendo feita pela *Uber*, “serviço estruturado na ausência total de garantias trabalhistas e sociais”.

Nas palavras do professor norte-americano Trebor Scholz:

“Quando você descobre que os motoristas da *Uber* em Los Angeles estão recebendo menos que o salário mínimo; quando você sabe que os trabalhadores da *CrowdFlower* e da *Mechanical Turk* ganham não mais que dois ou três dólares por hora; quando você entende que muito (senão a maioria) da receita da *Airbnb* na cidade de Nova York vem de pessoas que alugam seus apartamentos inteiros por menos de trinta dias; quando você ouve que as *startups* estão navegando em torno da definição de “emprego” ao reestruturar o trabalho de uma forma que as pessoas que estão trabalhando para elas são categorizadas como trabalhadores autônomos em vez de empregados; [...] fica claro que esses negócios, em suas formas atuais, não são sustentáveis. (SCHOLZ, 2016, p. 38/39)

Considerando-se o impacto das novas tecnologias nas relações que envolvem o trabalho, além das novas propostas governamentais que ameaçam os direitos trabalhistas, é preciso considerar a influência da tecnologia nas relações laborais, como a economia de compartilhamento de aplicativos como o *Uber*.

O fenômeno da “uberização” ao lado da nova lei das terceirizações e das reformas trabalhista e previdenciária propostas pelo governo brasileiro são considerados, pelo economista Marcio Pochmann (2016, p. 59) como a “quarta onda de flexibilização do sistema de proteção social e trabalhista”. Explica que a primeira onda

ocorreu a partir da segunda metade da década de 1960, com a promoção da Ditadura Militar, quando a estabilidade de emprego foi substituída pelo FGTS; já a segunda onda de flexibilização ocorreu nos períodos de grande inflação, entre os anos 1964-1994, com a queda do poder de compra dos salários; e a terceira onda de flexibilização das relações de trabalho ocorreu na década de 1990 com o domínio de governos neoliberais que permitiram a emergência da terceirização.

Dentre os perigos da flexibilização das relações de trabalho, Scholz (2016, p. 24) alerta que “há uma massa de corpos sem um nome, escondida por trás da tela”, ainda, citando o ativista do *software* livre Micky Metts, o pesquisador enfatiza que “ao construir plataformas, você não pode construir liberdade com base na escravidão de outrem”. Outrossim, embora muitas vezes seja inevitável avançar na flexibilização do trabalho, jamais pode-se eliminar conquistas sociais positivadas constitucionalmente em prol da evolução da economia. (LOBATO; DANTAS, 2006).

Não restam dúvidas que a “uberização” trata de um conceito contemporâneo de flexibilização do trabalho, que não pode mais ser tolerada, pois corre-se o risco de se admitir um novo tipo de escravidão sob o argumento de inovação tecnológica. O reconhecimento do vínculo trabalhista entre a empresa *Uber* e os seus motoristas mostra-se como um instrumento de defesa do trabalhador frente às grandes plataformas tecnológicas.

## **2.2 A relação de emprego dos motoristas/parceiros da *Uber***

Como já podemos observar terceirização e “uberização” são conceitos que estão intimamente ligados, para tanto, a melhor forma de combatê-los é a caracterização da relação de emprego dos motoristas que prestam serviços por meio do aplicativo.

A socióloga Ludmila Abílio (2016, p. 23) explica que “a ‘uberização’ é um processo novo, entretanto os seus elementos centrais são uma espécie de atualização de características constitutivas do mercado de trabalho brasileiro”, assim, desde logo vê-se as semelhanças da “uberização” com a terceirização, usual no cenário trabalhista brasileiro. Explica que esta nova precarização do trabalho, advinda da inovação tecnológica, nada mais é do que uma

nova faceta do que já era vivenciado há anos pelas revendedoras de cosméticos, e que vai muito além do campo digital, principalmente quanto tomamos por exemplo a lei aprovada em outubro de 2016 “salão parceiro-profissional parceiro”.

Apesar de se autodeclarar como uma plataforma tecnológica, que se sustenta com a simples disponibilização de seu aplicativo, a *Uber* obtém seu sustento financeiro quase que totalmente dos percentuais cobrados sobre o preço de cada corrida. Desse modo, a *Uber* estaria terceirizando sua atividade fim. Nesse sentido, podemos dizer que há um “abismo jurídico” entre as plataformas tecnológicas e seus usuários, pois os trabalhadores que prestam serviços via aplicativos são partes de um contrato, todavia, este é um contrato de adesão, onde todas as regras são estipuladas pela empresa, cabendo aos contratantes apenas aceitá-las, não tendo qualquer garantia relativa à direitos trabalhistas ou do consumidor. (TEODORO; D’AFONSECA, 2017, p. 11).

Uma simples análise das regras de conduta da *Uber* permitem a caracterização dos cinco requisitos expressos no art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho necessários à configuração da relação de emprego, vejamos:

- a) os motoristas, *peçoas físicas*, são submetidos à consultas de antecedentes criminais e verificação de documentos, assistem vídeos com protocolos de atendimento, tem que usar um vestuário adequado, manter o ar-condicionado ligado e oferecer água e balas aos clientes;
- b) a *peçoalidade* resta configurada pelo fato de que os motoristas não devem fazer-se substituir livremente, somente podem ceder o veículo para outro motorista cadastrado no aplicativo, o que se assemelha à uma troca de turnos;
- c) as avaliações dos clientes são utilizadas pela empresa como forma de *subordinação jurídica* dos motoristas, que podem ser punidos até mesmo com o desligamento da plataforma caso não obtenham boa avaliação;
- d) quanto a *não-eventualidade*, apesar de ter que ser analisada caso a caso, vez que, a maioria inicia as atividade na *Uber* com o intuito de conseguir uma renda extra, a própria *Uber* incentiva que os motoristas se fixem com ânimo definitivo e façam desta sua principal fonte de renda;
- e) e quanto à *onerosidade*, esta é clara no momento em que

verificamos que a *Uber* é a única responsável pela estipulação e ajuste do preço a ser cobrado por corrida e pelo percentual que será pago aos motoristas.

Já no ano de 2015, de acordo com notícia do jornal *The New York Times*, na Califórnia houve uma decisão judicial que reconheceu que uma motorista da *Uber* era empregada e não trabalhadora contratada autônoma. Apesar de ser só ter eficácia *inter partes*, a decisão da Califórnia se destaca porque as autoridades apresentaram formalmente seus argumentos sobre por que os motoristas de *Uber* são funcionários e isso poderia reforçar ações judiciais de ação coletiva contra a empresa.

Ainda, no final do ano de 2016, conforme notícia do jornal *The Guardian*, no Reino Unido, ao analisar a situação de motoristas da *Uber*, o Tribunal (*Employment Court*) considerou como “ridícula” a alegação da empresa de que seus motoristas são apenas parceiros empresariais, condenando a empresa ao pagamento de salário mínimo e férias aos seus motoristas. Apesar da alegação da *Uber* de que é empresa de tecnologia e não um negócio de transporte, que seus motoristas são empreiteiros autônomos independentes pois podem escolher onde e quando trabalham, a Corte inglesa entendeu que “A noção de que a *Uber* em Londres é um mosaico de 30 mil pequenas empresas ligadas por uma ‘plataforma’ comum é nossa mente fracamente ridícula [...] Os motoristas não negociam e não podem negociar com os passageiros [...] Eles são oferecidos e aceitam viagens estritamente nos termos de *Uber*” (tradução livre).<sup>2</sup>

A decisão de Londres envolve um caso de dois condutores, James Farrar e Yaseen Aslam, em nome de um grupo de 19 trabalhadores da *Uber* que argumentavam serem empregados da empresa sediada em São Francisco ao invés de trabalhadores independentes e, apesar de estar sendo objeto de recurso, traz a possibilidade de que o entendimento venha a ser aplicado aos, aproximadamente, 40 mil motoristas da *Uber* no país.

---

<sup>2</sup> The notion that *Uber* in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common ‘platform’ is to our minds faintly ridiculous. [...] Drivers do not and cannot negotiate with passengers. [...] They are offered and accept trips strictly on *Uber*’s terms. Trecho da decisão da *Employment Court*, do Reino Unido, transcrita em notícia do jornal *The Guardian*.

No Brasil, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte<sup>3</sup>, Márcio Toledo Gonçalves, reconheceu que há vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, na primeira decisão do país que condenou a dona do aplicativo a pagar horas extras, adicional noturno, verbas rescisórias pelo rompimento do contrato sem justa causa e restituição dos valores gastos com combustível e também com a água e balas oferecidas aos passageiros.

Durante toda sua fundamentação o magistrado mostra-se preocupado com a precarização das relações de trabalho diante da evolução tecnológica e do crescimento do capitalismo, em suas palavras:

“É essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.” (Sentença, Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 09)

Interessante mencionar que durante a fundamentação da configuração da subordinação, o magistrado entendeu que “toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do marketing” (Sentença, Juiz Márcio Toledo Gonçalves; processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 24). A obrigatoriedade em fornecer balas e água somada às regras de vestimentas são essenciais para que o motorista obtenha uma boa avaliação e permaneça com acesso à plataforma, configurando assim a subordinação.

A decisão judicial adotou como fundamento o reconhecimento de vínculo laboral de países como: França, Alemanha, Espanha e

---

<sup>3</sup> Processo n. ° 0011359-34.2016.5.03.0112. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença em 13 fev. 2017. Juiz do Trabalho Titular: Márcio Toledo Gonçalves.

Reino Unido. As legislações trabalhistas em direito comparado são deveras semelhantes ao definir a subordinação no contrato de trabalho o que pode ser observado na decisão da Corte Inglesa, vejamos:

Motoristas que prestam serviços para a *Uber* não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o "salário mínimo nacional", esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig. Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A *Uber* comunicou que apelará da decisão imediatamente. Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo. Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande numero de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas.<sup>4</sup>

Destaca-se ainda a Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho, que assim dispõe:

Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas,

---

<sup>4</sup> “Uber drivers are not self-employed and should be paid the "national living wage", a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy. The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers' rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling. Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK's biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment.” Trecho da decisão da Employment Court, do Reino Unido, transcrita pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves em sentença no processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, 33º Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MG, Brasil.

incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho [...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção. (Sentença, Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112, p. 32)

Todavia, a decisão de primeiro grau foi reformada por unanimidade pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região<sup>5</sup>, 9ª Turma, por entenderem que:

[...] não havia prova da pessoalidade, pois o reclamante poderia se fazer substituir por outro motorista que também fosse cadastrado na plataforma; não havia eventualidade pois o autor admitiu que poderia ficar off-line por até 30 dias e que poderia recusar até 10% das corridas, em que pese o fato de que se ultrapassasse esses limites pudesse ser desligado da plataforma; e não havia subordinação, pois esta “não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet”.

A decisão do TRT é notadamente contrária ao juízo de 1º grau, na medida em que relativiza os conceitos de pessoalidade, eventualidade e subordinação sob o argumento de que devemos nos adaptar à economia moderna e suas tecnologias. Tal entendimento resta claro na fundamentação que reformou o entendimento de caracterização da subordinação, quando a relatora afirma que:

[...] dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se

---

<sup>5</sup> Processo n. ° 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO). 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Acórdão em 23 mai. 2017. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos.

interliga com outra ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego.

Apesar das decisões dos Tribunais brasileiros que não vêm reconhecendo o vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber, cabe aos jurisdicionados, juristas e pesquisadores demonstrarem que a *Uber* e as empresas de plataforma semelhantes não propõem uma economia compartilhada, mas sim uma nova forma de exploração do trabalho que precisa ser regulamentada de forma a proteger o trabalhador:

Não se pode admitir dizer que as leis trabalhistas são antigas e não podem abarcar um modelo tão novo e, sob esse pretexto, deixar o trabalhador sem a tutela jurisdicional. Se o modelo de exploração possui novos contornos, então que as teorias protetivas se renovem e deem conta da novidade. (TEODORO; D'AFONSECA, 2017, p. 26/7)

Logo, se as leis trabalhistas não reconhecem às novas formas de trabalho, baseadas em vínculos contratuais fixados em plataformas de compartilhamento de bens e serviços, deve-se insistir sim na evolução da jurisprudência e da regulamentação das nas formas de contrato de trabalho, com o objetivo de que a desregulamentação venha a promover a precarização do das relações sociais no mundo do trabalho.

### **3 Perspectivas de regulamentação do trabalho**

Diante da “uberização” e do “capitalismo de plataforma”, importante repensar as relações comerciais com vistas ao fortalecimento de uma economia solidária. A valorização das cooperativas locais exige a criação de políticas públicas de que possam equilibrar a competição no mercado de bens e serviços diante de uma globalização claramente desigual. De fato, “a própria existência de cooperativas desafia corporações e o capitalismo”; o cooperativismo de plataforma, utilizar-se-ia das tecnologias de maneira efetivamente colaborativa e solidária. (Scholz, 2016, p. 57)

Assim, dentre as plataformas cooperativas podemos

exemplificar as *start-ups*<sup>6</sup> que migraram para o modelo cooperativo, numa intermediação de trabalho *on line* de propriedade cooperativa, as plataformas cooperativas controladas por cidades, as plataformas de propriedade dos “produzíveis” (usuário + produtor), plataformas de trabalho mantidas por sindicatos e cooperativas de dentro provenientes de ações antitruste.

Nesse contexto, entre competitividade de mercado e solidariedade entre usuários e produtores, os sindicatos e as negociações coletivas são fundamentais na criação de limites à flexibilização das leis trabalhistas:

O mercado global impõe uma dura e severa competição pelo trabalho que fortalece a produtividade e o lucro financeiro. Mas que conduz igualmente a precarização das condições de trabalho a ponto de nos impor uma reflexão profunda sobre os limites da flexibilização do direito trabalhista [...]. As conquistas sociais serão pouco a pouco rediscutidas pelo processo coletivo de composição das relações de trabalho. O fortalecimento do papel dos sindicatos, associada à reorganização da Justiça do Trabalho poderá oferecer os parâmetros mínimos para a flexibilização. (LOBATO; DANTAS, 2006, p. 29/30)

A discussão deve-se estar centralizada em valores, regras e princípios para a regulamentação das atividades econômicas das plataformas cooperativas, quais sejam Scholz (2016, p.78/85):

- a) “rejeição da propriedade”;
- b) “pagamentos decentes e seguridade de renda”;
- c) “transparência e portabilidade de dados”;
- d) “apreciação e reconhecimento” dos proprietários e operadores;
- e) “uma moldura jurídica protetora”;
- f) “proteções trabalhistas portáveis e benefícios”;
- g) “proteção contra o comportamento arbitrário”;
- h) “rejeição de vigilância excessiva no ambiente de trabalho”;
- i) “o direito de se desconectar”;
- j) “trabalho codeterminado”.

---

<sup>6</sup> Dentro do segmento das empresas de pequeno porte, existe uma modalidade de empresas específica: as empresas emergentes (*start-ups*), que podem ser definidas como empresas iniciantes de tecnologia.

Estratégias criativas de proteção social podem e devem ser institucionalizadas, como por exemplo, um Plano de Seguro Individual (*Individual Security Account*) para todos os trabalhadores, que seria, mais precisamente, uma conta na qual cada empresa que contrata pessoal temporário deposita uma quantia relativa à quantidade de horas de serviços prestados, tal dinheiro seria utilizado para que os trabalhadores tenham acesso aos benefícios que eles teriam caso fossem contratados regularmente. Na opinião do autor, além de garantir um mínimo de direitos aos trabalhadores freelancers também permite um ambiente mais competitivo com as demais empresas. (Hill, 2015).

Por fim, os avanços tecnológicos vêm transformando radicalmente as formas de vida no século XXI. Para os trabalhadores, as plataformas como a *Uber* podem proporcionar uma chance de renda que, somente a regulamentação institucional e legislativa, evitará a precarização do trabalho através de novas estratégias de contratação de bens e serviços. Nesse

Daqui a vinte ou trinta anos, quando provavelmente enfrentaremos o fim das profissões e mais empregos serão ‘uberizados’, podemos muito bem acordar e imaginar por que não protestamos contra essas mudanças com mais força. Apesar de toda a deliciosa e caseira conveniência da ‘economia do compartilhamento’, podemos acabar compartilhando as sobras e não a economia. Podemos sentir remorso por não termos buscado alternativas anteriormente. (SCHOLZ, 2016, p. 27).

Com efeito, a atuação das plataformas de tecnologia na contratação de bens e serviços não difere muito dos trabalhadores temporários, terceirizados e *freelancers* que encontram-se devidamente regulamentadas. A inovação tecnológica não deve, por si só, representar a uma descaracterização das relações de trabalho e emprego. A proposta de compartilhamento de bens e serviços está claramente associada à proposta de uma economia solidária. O poder público local, mas igualmente o Estado no espaço global, devem atentar para a proteção social dos pequenos empreendedores.

## Conclusão

A economia do compartilhamento surge inicialmente como uma solução tecnológica e sustentável, propondo uma otimização da utilização de bens e serviços. Percebida como uma alternativa de renda em face da crise econômica e do desemprego. Empresas como a *Uber*, especializadas na gestão dos aplicativos identificaram uma oportunidade para a criação de vínculos sociais que descaracterizem as relações de trabalho e emprego. Do mesmo modo, a globalização do mercado financeiro admitiu que essas empresas otimizem o pagamento de impostos ao se estabelecerem, virtualmente em países que oferecem isenção de impostos ou outras formas de otimização fiscal.

A experiência de utilização das plataformas de compartilhamento de serviços demonstra claramente que não se trata de valorização do trabalho e do emprego. Observa-se uma precarização dos vínculos sociais pelo abandono à sua própria sorte do pequeno empreendedor individual que deverá assumir as despesas com a sua previdência privada, bem como os riscos do negócio.

Observa-se que a estratégia das empresas de gerenciamento de plataforma de compartilhamento e serviços seria de oferecer uma renda extra aos estudantes e aposentados. Ocorre que diante da crise econômica são os trabalhadores desempregados, sem qualquer proteção social, que estão massivamente aderindo à “uberização” do trabalho. Para as empresas globalizadas seria tão somente uma estratégia de diminuição dos custos sociais das relações de trabalho que serão assumidos diretamente pelo trabalhador, ou, na melhor das hipóteses pelo Estado

A dificuldade no processo de reconhecimento do vínculo trabalhista entre a empresa e o prestador de serviços final somente poderá ser superada pela regulamentação dos novos tipos de contrato de prestação de bens e serviços compartilhados. Trata-se da construção de um estatuto jurídico específico capaz de proteção social e economicamente o pequeno trabalhador, seja na condição de empregado, seja na condição de empreendedor individual.

De fato, a caracterização do vínculo de emprego na chamada “uberização” já vem sendo conquistada, de início pela decisão judicial do Estado da Califórnia. A Corte trabalhista de Londres, *Employment Court*, servirá de paradigma para os demais casos de

motoristas da *Uber* no Reino Unido e até mesmo, no Brasil, utilizando-se do direito comparado, a exemplo da decisão da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte, reformada pelo Tribunal Regional.

Para fazer face ao fenômeno da precarização das relações de trabalho é preciso valorização a relação de emprego e a proteção social do trabalhador. O embate assume uma dupla dimensão local e global. Observa-se que a reforma da legislação trabalhista está sendo assumida pelo mercado financeiro como uma condição *sine qua non* para a otimização dos lucros, ou seja, um aumento da margem de lucro das empresas globais. A dimensão local representa um espaço de resistência que passa igualmente pela reforma do mercado do trabalho, mas igualmente do sistema de proteção social. O Brasil está imerso no debate social, jurídica, institucional e democrático de enfrentamento entre de um lado, o mercado financeiro internacional; e de outro, a proteção social dos trabalhadores. Somente a convocação de eleições diretas para a recomposição das instituições democráticas conquistadas com o final do governo ditatorial em 1988 poderá promover um diálogo transparente, sincero e legítimo para a regulamentação dos contratos na economia compartilhada.

## Referências

ABÍLIO, Ludmila Coelho. “A ‘uberização’ e as encruzilhadas do mundo do trabalho: Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia”. Revista do Instituto Humanitas Unissinos – IHU online. São Leopoldo: Unissinos. n.503, ano XVII, p. 20-27, 24 abr. 2017.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Reclamatória Trabalhista. Ação julgada parcialmente procedente para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante parcelas referentes à aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, FGTS com 40%, multa do art. 477 §8º da CLT, adicionais de horas extras e reflexos, adicional noturno, remuneração em dobro nos feriados laborados e reembolso por gastos mensais. Sentença em Reclamatória Trabalhista n. ° 0011359-34.2016.5.03.0112. Autor: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz do Trabalho Titular: Márcio Toledo Gonçalves. DJ, 13 fev. 2017.

BRASIL. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. Deu parcial provimento ao apelo empresário para declarar a

inexistência de relação de emprego, afastar a determinação de anotação da CTPS do autor pela reclamada e excluir a condenação aos pagamentos. Acordão em Reclamatória Trabalhista n. ° 0011359-34.2016.5.03.0112. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJ, 23 mai. 2017.

HILL, Steven. Raw Deal: How the “Uber Economy” and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers. New York: St. Martin's Press, 2015.

ISAAC, Mike; SINGER, Natasha. “Uber Ruling Fuels Debate on Status of Workers”. The New York Times. New York, 18, jun. 2015. Technology. p. B1.

LOBATO, Anderson Orestes Cavalcante; DANTAS, Roberto Ribeiro. “Os limites da flexibilização das relações de trabalho”. In: Direito e Cidadania. Organizadores: Anderson Orestes Cavalcante Lobato; Josirene Cândido Londero; Roberto Ribeiro Dantas. Juiz de Fora: Editar, p. 15-30, 2006.

OSBOURNE, Hilary. “Uber loses right to classify UK drivers as self-employed”. The Guardian. Londres, 28 out. 2016. Tech. p. 14.

POCHMANN, Marcio. “Terceirização, Competitividade e Uberização do Trabalho no Brasil”. In: Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade. Organizadores: Marilene Oliveira Teixeira, Hélio Rodrigues, Elaine d’Ávila Coelho. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, p. 59-68, 2016.

RÜSCHE, Ana; SANTINI, Daniel. “Prefácio à edição brasileira”. In: Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa (Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy). Trebor Scholz. 1.ed. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, p. 07-13, 2016.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa (Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy). Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo/Editora Elefante/Autonomia Literária, 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D’AFONSECA, Thaís Cláudia. “Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber”. Revista da Faculdade Mineira de Direito. Belo Horizonte: PUC Minas, n. 39, v. 20, p. 01-30, 2017.