

# O DISCURSO POR TRÁS DA AUTONOMIA DO UBER

Limites e possibilidades da economia do compartilhamento  
sob o olhar da Justiça do Trabalho

*Nathália Guimarães Ohofugi<sup>1</sup>*

**Sumário:** 1 Introdução. 2 A relação de emprego em tempos de uberização. 3 Economia do compartilhamento: desafios impostos à Justiça do Trabalho e perspectivas para o futuro. 4 Conclusão.

## 1 · INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho mudou radicalmente nos últimos quarenta anos, seja pelo tempo de circulação, seja pela produção de capital. Os contornos das relações de trabalho estão em constante reconfiguração no contexto das inovações tecnológicas. Diante disso, categorias jurídicas até então funcionais do Direito do Trabalho entram em um impasse e novas implicações juslaborais surgem.

Este artigo pretende explorar os limites e as possibilidades jurídicas do reconhecimento de vínculo empregatício para trabalhadores submetidos à economia do compartilhamento, com ênfase nos motoristas da plataforma Uber.

Buscam-se respostas para o seguinte questionamento: como a Justiça do Trabalho está lidando com as transformações tecnológicas e com o fenômeno da economia compartilhada? A partir das reflexões trilhadas, procura-se verificar quais são as direções de tutela trabalhista viáveis para a relação de trabalho entre motoristas e a Uber.

Cumpra observar que os serviços da economia do compartilhamento se tornaram uma das principais possibilidades de fonte de renda para uma parcela da população que, por muitas vezes, está em situação de desemprego ou com o orçamento comprometido, especialmente ao considerar o contexto de crise econômica do País.

Assim, sob uma perspectiva crítica justralhista, o presente artigo verifica se os motoristas de aplicativos devem receber amparo da Justiça do Trabalho. Por conseguinte, as novas práticas de flexibilização de direitos e a proteção social e jurídica dos trabalhadores serão os eixos de deslinde da pesquisa.

Examinam-se o desenvolvimento da economia compartilhada e o desdobramento do modelo de atuação da Uber. Paralelamente, procura-se compreender como as categorias-chaves do Direito de Trabalho se enquadram na prestação de trabalho realizada pelos motoristas de aplicativo.

---

1 Advogada. Bacharelada em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).

A análise problematiza a tendência interpretativa dos Tribunais do Trabalho, bem como revisa conceitos tradicionais do Direito do Trabalho e questiona sobre a necessidade de se criar novos arranjos institucionais.

Ademais, pretende-se verificar se os serviços da economia do compartilhamento estão de alguma forma desrespeitando, mantendo ou ampliando patamares civilizatórios para o trabalhador.

Com base nas conclusões obtidas, o estudo caminha para um momento final de provocações sobre o futuro do trabalho, reforçando o papel decisivo da regulação judicial trabalhista na garantia de um patamar civilizatório mínimo para os motoristas em relação de trabalho com a empresa Uber.

## 2 - A RELAÇÃO DE EMPREGO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO

A era informacional é marcada pela expansão das novas tecnologias e formas de prestação de serviços, cujas relações de trabalho ganham contornos complexos, o que pode acarretar eventuais mitigações a direitos consagrados pelo Direito do Trabalho.

Essa conjuntura foi especialmente desencadeada com as mudanças da chamada terceira revolução tecnológica, a partir dos anos 1990. O período foi marcado pelas inovações promovidas pela internet, pela robotização, pela microeletrônica e pelos setores de inteligência artificial.

O contexto de inovações foi acompanhado da ampliação do setor de serviços – sobretudo no campo da informalidade –, da perda do protagonismo sindical, do aumento do desemprego estrutural e da ampliação da precarização da classe trabalhadora.

Esse conjunto de metamorfoses alterou de forma significativa a relação capital-trabalho, desenhando uma nova morfologia do trabalho no século XXI. As dinâmicas laborais foram reestruturadas à medida que profissões e postos de trabalho foram extintos, seguindo uma tendência mundial de eliminar tudo o que fosse incompatível com as necessidades e expectativas da sociedade moderna.

A volatilidade e a efemeridade da atual “lógica de curto prazo” se aplicaram não só aos produtos, como também aos trabalhadores. A consequência do novo sistema foi a valorização do capital em detrimento dos direitos trabalhistas. Criou-se uma tendência mundial de flexibilização e precarização do trabalho devido à internacionalização da economia.

Sob esse panorama, foram desenvolvidas categorias de trabalho até então desconhecidas, marcadas por precarização e instabilidade, muitas vezes regidas por contratos temporários, sem estabilidade, sem registro e com baixos salários.

A onda de flexibilização de direitos trabalhistas, anteriormente adquiridos no apogeu das lutas sociais, na fase alta do modelo fordista, deflagrou uma desregulamentação em nível global. Como consequência, o setor informal cresceu rapidamente, bem como os contratos precarizados e a terceirização.

Assim, o Direito do Trabalho depara com o paradoxo e o desafio de lidar com o avanço tecnológico, seus riscos e possibilidades, e a intensificação da precarização que dele decorre.

Sob esse cenário é que surge a economia do compartilhamento, que ganhou maior visibilidade a partir de 2010 com a ascensão das *startups* no Vale do Silício. Apesar

de controvérsias quanto ao real significado, entende-se a economia do compartilhamento como “uma onda de novos negócios que utilizam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagem de carro ou tarefas domésticas” (SLEE, 2017).

No Brasil, o movimento se inaugurou em 2014, inserido em um contexto de crise econômica nacional, acompanhado do crescimento do movimento por reformas de orientação neoliberal e de desregulamentação do Estado.

Originalmente, o objetivo da economia do compartilhamento era possibilitar uma lógica de consumo consciente por meio da cooperação de indivíduos autônomos, com a finalidade de relativizar a propriedade privada e assegurar o aproveitamento eficiente de bens.

No entanto, atualmente as empresas da economia do compartilhamento se distanciam de sua ideia original e constituem um poderoso modelo econômico multimilionário, gigantes corporativos com alguns dos maiores faturamentos mundiais.

A economia do compartilhamento foi a grande propulsora do trabalho sob demanda via aplicativos, um modelo inédito de gerenciamento de mão de obra que se baseia na tecnologia de informação e comunicação. Os novos serviços foram acompanhados de incentivos econômicos e diminuição de preços em comparação aos mercados tradicionais.

Seu funcionamento é realizado por meio das chamadas “empresas-plataformas”, que interligam prestadores de serviços (autônomos) aos consumidores (usuários) e utilizam as plataformas virtuais como suporte. Além do emprego de tecnologia de última geração e a apresentação de uma plataforma simples, rápida e segura, um ponto fundamental de êxito das empresas-plataformas é a prática de um *empresendedorismo evasivo*, capaz de esquivar a sujeição das empresas à regulação dos mercados e aos instrumentos normativos.

O maior expoente da economia do compartilhamento é a empresa Uber, que representa um paradigma no que tange à reconfiguração produtiva de trabalho sob demanda. Hoje, a empresa está presente em mais de 600 cidades em 63 países e conta com cerca de 75 milhões de usuários e 3 milhões de motoristas. No ano de 2018, atingiu a marca de 10 bilhões de viagens realizadas.<sup>2</sup>

A Uber é uma empresa de sucesso sem precedentes que revolucionou o mercado privado de mobilidade urbana e é também a plataforma mais conhecida e difundida da economia do compartilhamento. Em destaque estão sua atuação com estratégia agressiva de entrada nos mercados locais e a oferta de preços mais baixos e atrativos.

A empresa se autodefine como uma plataforma tecnológica que, utilizando um aplicativo, promove o encontro de motoristas e usuários interessados em compartilhar o uso de veículos subutilizados por seus proprietários.

Essa lógica, utilizada por outras empresas da economia do compartilhamento, é conhecida como *uberização*, um novo padrão de organização do trabalho a partir da utilização das tecnologias disruptivas.

---

2 Todos os dados referentes à Uber a partir desse parágrafo foram retirados do site oficial da empresa. Disponível em: <http://twixar.me/jT2n>. Acesso em: 19 mar. 2019.

O fenômeno da uberização promove a ideia de que o prestador de serviços é um microempresário e a empresa é uma mera intermediadora. A partir desse discurso, as empresas se eximem de responsabilização, seja na esfera social, consumerista, ambiental ou trabalhista.

Ludmila Costhek Abílio (2017) entende que a uberização não surgiu com a economia digital, mas que suas bases de formação estão no mundo do trabalho há décadas. Os mecanismos de transferências de riscos e custos para trabalhadores autônomos não são uma novidade das empresas-aplicativos; elas apenas desenvolveram um sistema de gerenciamento de *softwares* e plataformas *on-line* para realizar a tarefa.

A partir desse cenário, seria a Uber mera ferramenta tecnológica ou empresa de transporte individual que emprega indivíduos? O sistema jurídico vigente apresenta o suporte normativo capaz de abranger as atuais e futuras inovações gerenciais das empresas de trabalho sob demanda via aplicativo?

O conflito regulatório é frequente em vários setores da economia do compartilhamento, especialmente no que concerne à concorrência entre seus representantes e os agentes da economia tradicional (RIBEIRO, 2016).

Na esfera trabalhista, o debate gira em torno da natureza jurídica do vínculo existente entre os motoristas e a Uber, se correspondente a uma relação empregatícia ou a uma prestação de serviço por um trabalhador autônomo.

A configuração da relação empregatícia, realizada mediante o reconhecimento dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação), constantes nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho,<sup>3</sup> mostra-se sempre de difícil enquadramento em se tratando da prestação de serviços por trabalhadores de aplicativo.

Isso em razão do próprio funcionamento da plataforma, que atua por meio de controles por programação, ou seja, sem intervenção humana. Os motoristas somente têm contato com o aplicativo, tornando a figura do empregado intangível.

Essas formas atípicas de trabalho se estabelecem com “contratos de adesão”, em que a empresa se apresenta como intermediadora e o trabalhador como um autônomo, ou seja, partes independentes que decidem cooperar. Dessa forma, apesar de o vínculo guardar diversos elementos caracterizadores de emprego, estão travestidos por meio de institutos tecnológicos que os relativizam.

Sobre o tema, observa José Carlos Baboin:

A caracterização da relação jurídica entre a Uber e os motoristas independe de qualquer contrato assinado entre eles ou mesmo da autodefinição promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um contrato-realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes. (BABOIN, 2017, p. 336).

Assim, são muitos os questionamentos que sondam o cenário da economia do compartilhamento. Os motoristas de aplicativos se encontram atualmente em um

3 “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

limbo, um estado de indefinição no meio jurídico-normativo, uma vez que não possuem um contrato de emprego, apesar de trabalharem como empregados fossem.

Até o presente momento, a jurisprudência não consolidou um entendimento sobre a matéria, e, por consequência, existem decisões judiciais controvertidas, ora reconhecendo o vínculo de emprego desses trabalhadores, ora o afastando.

Apesar de diversos Tribunais Regionais do Trabalho do País apresentarem um impasse, verifica-se que a tendência decisória que está se desenhando na Justiça do Trabalho é pela não existência do contrato de emprego. Nota-se, especialmente, uma grande dificuldade para reconhecer o elemento da subordinação.

Os magistrados com frequência sustentam que não é possível verificar o exercício do poder diretivo da Uber, uma vez que o motorista tem autonomia e flexibilidade em sua jornada de trabalho e os riscos inerentes à atividade econômica são arcados por ele próprio.

Por outro lado, diversas características da atuação da empresa demonstram o contrário. O estabelecimento unilateral do preço pelo serviço prestado, o condicionamento dos motoristas às avaliações feitas pelos usuários, a aplicação de penalidades e mesmo o desligamento da plataforma e os próprios comandos disfarçados de sugestões para o melhoramento do serviço configuram formas modernas utilizadas pela Uber de externar subordinação.

Por oportuno, pertinente citar o entendimento de Ana Frazão sobre a decisão judicial de 2016 do *Employment Tribunal* do Reino Unido, que reconheceu que os motoristas da plataforma Uber não são autônomos e constituem vínculo de relação de emprego subordinado com a empresa:

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho (*dependent work relationship*), o Tribunal, preliminarmente, analisou com cuidado o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia. Já no início de sua fundamentação, o Tribunal adverte que qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo “coração” está a função de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades “reguladas” aplicáveis aos transportadores privados – ou seja, os PHV – *Private Hire Vehicle operators* – mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, a ficções, linguagem torcida (*twisted language*) e novas terminologias (*brand new terminology*) merece certo grau de ceticismo. (FRAZÃO, 2016, p. 1).

O reconhecimento do vínculo empregatício no contexto da economia do compartilhamento é um fenômeno jurídico que enfrenta muitos óbices para se efetivar. Embora a subordinação seja um conceito dinâmico, que admite múltiplas interpretações e alcances, ainda encontra resistência de aplicação na exploração de mão de obra humana via aplicativos ligados a plataformas *on-line* (MUCELIN; RIEMENSCHNEIDER, 2019).

Como consequência, milhares de trabalhadores submetidos às empresas-plataformas de transporte individual encontram-se desprotegidos e sujeitos à flexibilização de seus direitos, uma vez que ainda não foi estabelecida uma tutela jurídica que os resguarde. Como compatibilizar as inovações tecnológicas com o princípio protetivo trabalhista sem opor obstáculos à modernização dos mercados?

Das engrenagens aos algoritmos, o capitalismo se movimenta de uma forma cíclica e se reinventa à medida que encontra novas formas de exploração do labor humano. Assim, pode-se afirmar que o trabalho realizado em plataformas digitais trata, na realidade, de uma reorganização dos meios de produção.

No entanto, o fenômeno do trabalho via aplicativo vem acompanhado da informalidade e da precariedade. Uma vez que as empresas se apresentaram como meras intermediadoras entre usuários e clientes, a relação empregatícia é descartada, dando ensejo a exploração, sobrejornadas e insegurança quanto à continuidade do trabalho. Notória, desse modo, a contradição entre o “uso das tecnologias do século XXI com as condições de trabalho do século XXI” (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 10).

Sobre o tema, Ricardo Antunes explica:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novos impulsos com as TICs (tecnologias de informação e comunicação), que conectam pelos celulares as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI. (ANTUNES, 2018, p. 30).

No contexto da uberização, o trabalhador entra com os meios de produção, além de arcar com os custos e os riscos da atividade. A suposta ausência da jornada de trabalho é uma ilusão; trabalha-se cada vez mais. A exploração do trabalho na contemporaneidade é o encontro produtivo entre a precarização e o desenvolvimento tecnológico.

A Uber não impõe limite de jornada, não assegura a observância de intervalos de descanso intra e interjornada, tampouco respeita os regramentos específicos do labor em horário noturno e do repouso semanal remunerado. Não há indicação de período de férias, décimo terceiro salário ou aviso-prévio. Em outras palavras, não se verifica qualquer indício de segurança juslaboral aos motoristas.

Percebe-se que classificar erroneamente motoristas como autônomos contratados de forma independente tem como consequência eximir tais empresas de obrigações que estão preconizadas na Constituição Federal de 1988.

É inegável que a inovação digital está resenhando os setores impiedosamente. A velocidade das mudanças está constantemente testando limites de um paradigma de um modelo de gestão do trabalho que caminha para se tornar obsoleto.

Nesse sentido, questiona-se: os contratos “uberizados” e “flexíveis” serão pré-requisitos para o avanço dessas novas formas de trabalho? A empresa moderna será aquela “sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo organização sindical?” (ANTUNES, 2018, p. 20).

Conjeturar respostas sobre as dimensões do mundo do trabalho e seus desdobramentos é refletir criticamente se a nova classe trabalhadora será a classe dos trabalhadores informais assalariados sem registro, à margem da legislação trabalhista, ou se haverá alguma ruptura promovida pelo Direito do Trabalho capaz de driblar a informalidade, a terceirização e a flexibilidade que tendem a acompanhar a expansão tecnológica.

### 3 · ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO: DESAFIOS IMPOSTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO

Atualmente, os sistemas jurídicos apoiam-se em uma base de pressupostos necessários para que a tutela protetiva seja conferida, entretanto se limitando a resguardar somente aos empregados que se enquadrem nessa delimitação.

Com a evolução do processo produtivo, entende-se que os elementos caracterizadores da relação empregatícia se modificam, mas a lesão aos direitos continua sendo a mesma. Em um sistema de fluxos e refluxos do Direito do Trabalho, é imperioso o estabelecimento de um parâmetro de proteção que vá além da figura do trabalhador empregado.

À medida que os avanços tecnológicos se multiplicam, é certo que a demarcação dos territórios das clássicas instituições e categorias jurídicas se estreita. Existem aspectos controvertidos tanto em um plano de divergências interpretativas como no próprio estabelecimento de estruturas jurídicas para as novas relações de trabalho emergentes.

Do ponto de vista doutrinário, o conceito do vínculo empregatício e os critérios para sua aferição, da forma como vêm sendo costumeiramente estabelecidos, mostram-se insuficientes para assegurar tutela jurídica aos trabalhadores de plataformas digitais.

Para a doutrina e o ordenamento jurídico vigente, o trabalho exercido pelos motoristas de aplicativos encontra-se em uma zona grise em que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego se apresentam de maneira não convencional, gerando dificuldades para sua configuração.

Além da ausência de uniformidade quanto à natureza do trabalho prestado pelos motoristas de Uber, verifica-se que é restrita a contribuição doutrinária sobre o tema. Assim, as teorias construídas pela doutrina necessitam revisitar (e porventura ampliar) as bases que sustentam a fundamentação da existência do vínculo empregatício, com o objetivo de propor uma definição ao trabalhador e à relação jurídica existente nas empresas-plataformas da economia do compartilhamento, bem como as possibilidades de sua tutela e regulação.

A jurisprudência caminha em sentido similar. Ao se basear em categorias jurídicas clássicas para a identificação da relação empregatícia, o processo interpretativo não se aperfeiçoa. Por consequência, a tendência jurisprudencial se estabelece pelo não reconhecimento da relação.

Não obstante, vislumbra-se que as decisões que não reconhecem o vínculo empregatício também não oferecem qualquer alternativa legal que assegure amparo jurídico à relação de trabalho dos motoristas de aplicativo.

Enquanto as empresas-plataformas diminuem os custos de produção eliminando o pagamento de encargos trabalhistas, os motoristas de aplicativos vivem um contexto de superexploração e redução sistemática de seus direitos.

Dessa forma, as respostas da jurisprudência e da doutrina quanto ao tema não se limitam a pacificar conflitos judiciais e trazer segurança jurídica. Atingem diretamente a vida de obreiros, sua renda, sua saúde e sua identidade social no trabalho.

O Direito do Trabalho não pode ser visto como um direito fabril. Sua evolução está atrelada à evolução tecnológica. Em decorrência disso, a realidade deve ser compreendida como parte constitutiva do próprio Direito.

A prática jurídica precisa reconhecer a dimensão social em que está inserida e preservar pilares de proteção e garantias mínimas de direitos de ordem material e imaterial que foram historicamente construídos.

Nesse contexto, José Carlos de Carvalho Baboin entende:

A evolução tecnológica não representa uma impossibilidade de proteção aos obreiros, mas, ao contrário, um imperativo para a aplicação do Direito Trabalhista [...] A evolução produtiva e tecnológica não pode ocorrer às custas da superexploração da mão de obra, sob pena de se tornar apenas mais um instrumento de segregação social. (BABOIN, 2017, p. 359).

Assim, os motoristas de aplicativos estão sujeitos a uma contínua tensão constitutiva de avanços, em uma perspectiva de modernização, e retrocessos, na seara trabalhista.

Mesmo que não seja possível prever como o Direito do Trabalho será operacionalizado para tratar do novo proletariado de serviços da era digital, vislumbram-se duas direções possíveis para a doutrina e para a jurisprudência.

O primeiro caminho refere-se ao elasticimento dos elementos fático-jurídicos, no sentido de expandi-los em termos de conceitos. Ao conceber que suas manifestações podem ocorrer de maneira mais fluida, permite-se uma configuração mais abrangente do vínculo de emprego, abarcando os motoristas de plataformas.

Trata-se da *ressignificação* dos elementos da relação de emprego, apresentando os pressupostos da subordinação, da pessoalidade da onerosidade e da não eventualidade sob um viés compatível com a nova sociedade pós-industrial e hipertecnológica.

Por consequência, a atividade interpretativa dos tribunais se submeterá a um processo de renovação, viabilizando aos motoristas a tutela jurídica que a relação empregatícia resguarda, conforme os parâmetros constitucionais.

Contudo, é cediço que mesmo que o Direito do Trabalho não siga por esse rumo, a ausência da configuração do vínculo empregatício não pode ser um impeditivo para a instituição de um patamar civilizatório mínimo de direitos em torno dos motoristas das empresas-plataformas.

Por essa razão, a segunda solução proposta caminha no sentido do desenvolvimento de alternativas legais que assegurem ampla proteção jurídica a esses trabalhadores. Desta feita, cabe ao ordenamento normativo criar mecanismos legais que abranjam a relação de trabalho dos motoristas de aplicativos ou a ajustem às figuras de trabalho preexistentes e que já são regulamentadas no Direito Trabalhista brasileiro.

Por esse ângulo, vale a reflexão de Guilherme Feliciano:

Não se está afirmando, por óbvio, que todo o arcabouço juslaboral existente – Constituição, leis, jurisprudência, doutrina, etc. – tenha perdido utilidade. Ao contrário, esse arcabouço é e continuará sendo o ponto de partida para todas as construções tuitivas em torno das estruturas jurídicas emergentes da gig economy. (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 13).

No âmbito brasileiro, para garantir a esses trabalhadores uma tutela jurídica, é preciso assegurar ao menos os direitos constitucionalizados, como o limite de

jornada (art. 7º, XIII) e o piso salarial mínimo, mesmo para aqueles que percebem remuneração variável (art. 7º, IV e VII).

Isso porque esses direitos constituem bases de referências de categorias fundamentais de proteção, que não podem ser mitigadas em nenhuma medida. Por esse motivo, o Texto Maior dispõe que deve haver igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (art. 7º, XXIV). Logo, não pode haver distinção entre as figuras quando se tratar de direitos fundamentais indisponíveis.

Para Gabriela Neves Delgado (2006a, p. 240) “a existência de um patamar mínimo de direitos trabalhistas é condição para a viabilidade do valor da dignidade no trabalho e para a afirmação social do sujeito que labora”.

A eficácia dos direitos fundamentais constitucionalizados é pressuposto para a realização do Estado Democrático de Direito, uma vez que efetivam o acesso do trabalhador à saúde, ao descanso, ao convívio familiar e a uma vida digna.

O trabalho como instrumento de inclusão e integração social é assegurado pela instituição de um patamar civilizatório de direitos, proporcionado por meio de sua constitucionalização e pelas intervenções do Estado e do Poder Judiciário.

Resta claro que a relação de trabalho à qual estão submetidos os motoristas de Uber constitui uma modalidade de contratação que acarreta grande comprometimento da subjetividade do trabalho, sentida tanto pela informalidade em que estão inseridos quanto pela falta de segurança em relação a sua renda ou ao próprio acesso à plataforma.

Gabriela Neves Delgado (2006b, p. 74) prossegue e afirma que a identidade social do indivíduo somente é assegurada se o seu labor for digno. Assim, depara-se com uma contradição: ao mesmo tempo que o trabalho possibilita a construção de identidade social, pode também destruir sua existência caso não existam condições mínimas para o seu exercício.

Reconhecer o trabalho como suporte no valor da dignidade significa estabelecer um padrão regulatório aos trabalhadores da economia do compartilhamento que observe os parâmetros constitucionais de proteção juslaboral.

Do ponto de vista jurídico, a regulação diz respeito a uma proteção trabalhista que assegure dignidade a um trabalhador que está sujeito a um contexto de flexibilização com a chegada de inovações digitais, que propõe a superação da crise econômica através do trabalho sob demanda via aplicativos.

Não se negam os inúmeros benefícios que os avanços tecnológicos proporcionaram à coletividade, de maneira a otimizar muitos setores da sociedade. Contudo, o que não pode ocorrer é, sob o véu da tecnologia, o capitalismo negociar direitos trabalhistas que são base da preservação de direitos fundamentais.

Assim, a Justiça do Trabalho, para além de cumprir com as funções tradicionais do Poder Judiciário, tem como diferencial a função particularizada de integrar um sistema institucional amplo de proteção jurídica que vise à desmercantilização da força do trabalho no contexto econômico social (DELGADO; DELGADO, 2014).

Ao compreender o Direito como disputa interpretativa, a interpretação conforme à Constituição precisa ser reforçada, independentemente da relação de trabalho desenvolvida.

Em uma sociedade civil que se baseia na valorização social do trabalho, na dignidade da pessoa humana e em outros princípios constitucionais, o Direito do Trabalho, como segmento especializado e de caráter protetivo, cumpre um papel decisivo ao assegurar direitos justralhistas que não sejam regidos por imperativos econômicos.

Em outras palavras, “somente o trabalho exercido em condições de dignidade constitui uma possibilidade real de ressaltar o seu caráter emancipatório, mesmo diante da contradição intrínseca da produção realizada nos moldes do sistema capitalista” (LEMOS, 2018).

O estabelecimento de um novo padrão de regulação justralhista para a atividade exercida pelos motoristas de Uber é um processo em construção, que lida com o contraponto entre o moderno e o tradicional, o avanço e o retrocesso.

Em síntese, empregar a força normativa da Constituição para densificar direitos e princípios fundamentais, em oposição às práticas abusivas do mercado mascaradas pela roupagem tecnológica, é essencial para estabelecer limites às relações de trabalho desenvolvidas na era da economia do compartilhamento.

#### 4 · CONCLUSÃO

A era digital e os avanços tecnológicos ofereceram inegáveis melhorias ao otimizar e modernizar as mais diversas atividades. Em um contexto de crise econômica, proporcionaram possibilidades de inserção de trabalhadores no mercado de trabalho, auxiliando na diminuição dos índices crescentes de desemprego.

A economia do compartilhamento, ao propor um novo modelo de estruturação das relações socioeconômicas, desenvolveu serviços rápidos, baratos e eficientes. Em um curto período, as empresas-plataformas dominaram o mercado mundial, tornando-se verdadeiros gigantes corporativos. Baseadas em plataformas digitais e no controle via algoritmos, as empresas revolucionaram as relações de trabalho e o acesso aos clientes.

Entretanto, observa-se que, acompanhando as inovações tecnológicas, um contexto de precarização e flexibilização do trabalho também se instaurou. No cenário da economia do compartilhamento é possível verificar motoristas de aplicativos trabalhando por dezesseis horas seguidas.

Nesse diapasão, provoca-se o Poder Judiciário Trabalhista para verificar se o padrão de regulação justralhista pode ser aplicado, mesmo com adaptações, às relações de trabalho com a Uber.

Assim, questiona-se se para esses novos trabalhadores submetidos à economia do compartilhamento, especialmente os que operam por meio de aplicativos, é possível o estabelecimento de vínculo de emprego.

Em relação especificamente à relação de trabalho entre o motorista e a plataforma Uber, entende-se que a tendência ao manter a interpretação clássica dos pressupostos fático-jurídicos é pelo não reconhecimento do referido vínculo.

O elemento de maior dificuldade de ser identificado é o da subordinação, tendo em vista a ausência física de empregador, de um lugar de trabalho fixo e de comandos diretos.

Verifica-se que as decisões judiciais que negam o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma pelo simples fato de não se enquadrar

nos moldes da subordinação clássica também não oferecem nenhuma alternativa legal de tutela jurídica, ignorando os impactos sociais que isso resulta e deixando à margem de direitos fundamentais milhares de trabalhadores que dependem da Uber e de outros aplicativos de transporte para suas sobrevivências e de suas famílias.

A situação dessa nova classe de trabalhadores piora ao considerar as sobrejornadas a que são submetidos para assegurar o pagamento de um valor mínimo para suprir suas necessidades, que muitas vezes sequer é alcançado. Como consequência, encontram-se vários trabalhadores desprovidos de direitos cujo único alento é não compor mais os índices de desempregados do País.

Mesmo diante de um panorama incerto e da falta de sinalização sobre o modo como o Direito do Trabalho irá definir a relação de labor prestado pelos motoristas de Uber, é imperioso garantir que o trabalho continue sendo um instrumento apto a garantir dignidade e identidade ao indivíduo.

Diante desse cenário, conclui-se que a Justiça do Trabalho, como ramo especializado, tem como objetivo precípua assegurar uma tutela jurídica que resguarde uma proteção mínima de direitos sociais e trabalhistas, independentemente do paradigma ou do contexto histórico em que se vive.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, São Leopoldo, ano XVII, n. 503, p. 20-27, 24 abr. 2017.

ABÍLIO, L. C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, Rio de Janeiro, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://twixar.me/wL2n>. Acesso em: 18 jun. 2019.

ALMEIDA, V.; MARTINS, M. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativos e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicas. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2017.

ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 39-53, ago. 2014.

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

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, R. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. *Infoproletários: a degradação do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 231-238.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, ano XVIII, n. 34, p. 19-40, 2015.

BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, 2017.

CARELLI, R. L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CECATO, M. A.; DA SILVA, J. A uberização da relação individual do trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, João Pessoa, n. 7, Extraordinário, p. 257-271, 2017.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. Departamento de Estudos Econômicos. *Efeitos concorrenciais da economia do compartilhamento no Brasil: a entrada do Uber afetou o mercado de aplicativos de taxis entre 2015 e 2016?* Brasília: CADE, 2018.

COOK, C. *et al.* The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers. *NBER Working Paper*, Cambridge, March 8th, 2019. Disponível em: <http://twixar.me/BW2n>. Acesso em: 21 maio 2019.

DELGADO, G. N. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006a.

DELGADO, G. N. O trabalho enquanto suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, Belo Horizonte, n. 49, p. 63-80, jul./dez. 2006b.

DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. Introdução: o papel da justiça do trabalho no brasil. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares *et al.* (coord.). *ABC da execução trabalhista: teoria e prática. Homenagem ao professor Carlos Augusto Junqueira Henrique*. São Paulo: LTr, 2014. p. 13-20.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, R. Q. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012.

FATOS e dados sobre a Uber. *Uber*, [s. l.], 1º maio 2019. Disponível em: <http://twixar.me/QZ2n>.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. (Re)descobrimo o direito do trabalho. *Jota*, São Paulo, 6 maio 2019. Disponível em: <http://twixar.me/JW2n>. Acesso em: 4 jun. 2019.

FRAZÃO, A. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? *Jota*, São Paulo, 1º jan. 2016. Disponível em: <http://twixar.me/pW2n>.

FRAZÃO, A. (org.). *Constituição, empresa e mercado*. Brasília: Faculdade de Direito, UnB, 2017.

FRAZÃO, A. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas. *Jota*, São Paulo, 14 jun. 2017. Disponível em: <http://twixar.me/BW2n>. Acesso em: 17 mar. 2019.

FUMAGALLI, A. A nova relação capital-trabalho ainda submersa na subjetividade. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, São Leopoldo, ano XVII, n. 503, p. 8-15, 24 abr. 2017.

LEMOS, M. C. A. M. *Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília: UnB, 2018.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores dos aplicativos. *BBC News*, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <http://twixar.me/rF2n>.

MAIOR, J. L. S. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://twixar.me/VW2n.pdf>. Acesso em: 29 maio 2019.

MUCELIN, G.; RIEMENSCHNEIDER, P. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas e a necessidade de proteção da pessoa nas altas relações de trabalho. *Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade*, Canoas, v. 7. n. 1, p. 61-93, abr. 2019.

OLIVEIRA, P. O Uber e o mito da panaceia tecnológica. *Carta Capital*, São Paulo, 19 jul. 2015. Disponível em: <http://twixar.me/Th2n>.

PACHECO, C. *et al.* A consolidação do Uber como inovação disruptiva: uma abordagem sistêmica. Disponível em: [https://cin.ufpe.br/~gdsv/archive/anpad/artigo\\_FINAL.pdf](https://cin.ufpe.br/~gdsv/archive/anpad/artigo_FINAL.pdf).

POCHMANN, M. Extensão e intensificação do trabalho. *Revista Fórum*, São Paulo, ano 49, n. 98, p. 16-18, maio 2011.

RIBEIRO, B. S. *Princípios e desafios para regulação da economia do compartilhamento, com substrato da teoria responsiva e enfoque na atuação do aplicativo Uber*. Brasília: UnB, 2016.

RODRIGUES, M. V. A. A “reforma” trabalhista e aplicativos de economia compartilhada: o retrocesso na compatibilização entre as inovações e o Direito do Trabalho. *In: MENDES, G.; FILHO, I. G. S. M. (coord.). 2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas*. Porto Alegre: Paixão, 2017. p. 75-96.

SILVA, A. *O motorista de Uber e a configuração da relação de emprego*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SLEE, T. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução por João Peres. *In: BRENDA, T.; PERES, J. (ed.)*. São Paulo: Elefante, 2017. [não paginada].

SUNDARARAJAN, A. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: The MIT Press, 2016.

WOODCOCK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. Tradução de Walter O. Schlupp. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, São Leopoldo, ano XVII, n. 503, p. 16-18, 24 abr. 2017.