

TRABALHADORES SOB DEMANDA: O CASO UBER

José Carlos de Carvalho Baboin*

“A máquina também servia para regular, ela própria, os ritmos e os modos de trabalho, como se o patrão estivesse dentro dela, comandando. Com isso, o poder diretivo se tornava menos visível e mais legitimado. Tornava-se tão natural quanto o zumbido dos motores ou a sirene da fábrica.”¹

1 – INTRODUÇÃO

Trabalho sob demanda via aplicativos é o nome utilizado para identificar um dos novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação. Seu funcionamento baseia-se na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes, geralmente por meio de um aplicativo ou *site* de internet. Dentre seus inúmeros expoentes, a Uber destaca-se pela rápida expansão e pelas polêmicas que gera onde quer que passe.

A empresa Uber está envolvida em grandes e efusivos debates em diversas esferas sociais: mobilidade urbana, livre-concorrência, monopólios comerciais e tributação, dentre outros. Um aspecto, embora constantemente citado, foi pouco explorado em tais debates: as consequências no âmbito das relações de trabalho.

É sob esta ótica que o presente trabalho se desenvolve: as implicações juslaborais inerentes ao sistema de trabalho sob demanda via aplicativos, utilizando como parâmetro de análise o modelo implementado pela Uber no Brasil.

Ante a intensa polarização existente no debate em torno da Uber, impõe-se esclarecer uma questão: o presente artigo não se relaciona de maneira alguma

* *Graduado, mestre e doutorando em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP; mestre em Direito Social pela Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne; pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC) e do Núcleo de Estudos sobre Teoria e Prática da Greve no Direito Sindical Brasileiro Contemporâneo (NETEP-Greve), ambos vinculados à Faculdade de Direito da USP.*

1 VIANA, Márcio Túlio. Poder diretivo e sindicato: entre a opressão e a resistência. *Caderno Jurídico*. Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6, nov./dez. 2005, p. 42.

com o acalorado debate entre Uber e taxistas. Eventuais críticas ao modelo Uber que serão feitas ao longo do artigo não implicam defesa do atual modelo de funcionamento e monopólio dos táxis. Ao contrário, as críticas visam nortear uma possibilidade de execução da descentralização da prestação de serviços de transporte individual de passageiros sem que isso implique desrespeito aos princípios do direito trabalhista brasileiro. Ao assegurar às empresas sua necessária e constitucionalmente prevista função social, os novos modelos de transporte urbano podem representar soluções a inúmeros problemas existentes, dentre eles o das fraudes trabalhistas cometidas pelas falsas cooperativas de táxis. Nossa preocupação é sempre direcionada ao trabalhador, e não a eventuais monopólios e empresas.

As críticas à Uber desenvolvidas no presente artigo tampouco representam uma oposição à evolução tecnológica, mas, sim, à precarização das relações dos trabalhadores diante da reorganização produtiva do capital. A evolução tecnológica pode e deve ser implementada em benefício de toda a coletividade e, para que isso ocorra, não pode se fundar na desvalorização do trabalho humano. Nossa pergunta, no caso concreto, é bem delimitada: “Qual o efeito que essa situação provoca na vida dos trabalhadores, no que se refere, sobretudo, à eficácia de seus direitos?”².

A Uber foi escolhida como modelo de estudo por ser o mais difundido aplicativo de trabalho sob demanda, além de representar um paradigma em termos de crescimento e gerenciamento de trabalhadores.

Ao contrário de outros tipos de empresas que podem deslocar sua cadeia produtiva em busca de locais com maior capacidade de exploração do trabalho humano – como ocorre com a descentralização fabril para os países asiáticos ou com a descentralização de serviços de *telemarketing* anglófono para a Índia –, os serviços prestados pela Uber demandam mão de obra presencial e, portanto, vinculada ao mercado local.

Apesar de a Uber ser uma empresa sediada nos EUA e concentrar sua estrutura básica funcionando ali, seus serviços têm capacidade de cobrir todo o planeta. O sustentáculo operacional da Uber é seu aplicativo para celulares, um *software* com possibilidade de atuar em qualquer lugar coberto por uma rede de telecomunicação que possibilite acesso à internet. A imaterialidade aparente da Uber leva a alguns questionamentos em relação à possibilidade de interação entre a empresa e a legislação nacional.

2 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II. p. 651.

Partindo da relação entre a Uber e os trabalhadores, expõe-se o funcionamento do modelo de negócios da empresa, informação necessária para análise da aplicação da mão de obra local e vinculação dos trabalhadores através da figura jurídica da relação de emprego. Tal abordagem serve para fixar de forma clara as bases da relação entre a Uber e os seus motoristas.

Sob o foco específico do Direito do Trabalho brasileiro, busca-se responder um questionamento frequentemente elaborado quando há o confronto de novos mecanismos de utilização de mão de obra, sobretudo decorrentes da inovação tecnológica: há possibilidade de regulamentação das relações de trabalho nesse novo modelo empresarial pelo sistema jurídico existente?

Com resposta afirmativa a tal questão, demonstraremos que os motoristas que laboram em benefício da Uber já estão devidamente protegidos pela legislação trabalhista pátria, uma vez que as normas laborais existentes são plenamente eficazes no campo das relações de trabalho sob demanda.

2 – O FUNCIONAMENTO DA UBER E A UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

O primeiro passo para a compreensão do problema apresentado é a delimitação do objeto em análise. Explicar o funcionamento e as características da Uber é tarefa essencial. Entretanto, essa explicação se limitará aos seus elementos básicos, abordando apenas o necessário para a análise jurídica, que constitui o cerne do presente estudo.

A Uber é uma empresa multinacional, sediada nos EUA, que fornece, por meio de um aplicativo para *smartphones*, a possibilidade de o usuário contratar serviço de motorista particular³. A Uber é classificada como uma TNC (*transportation network company*), uma companhia que usa uma plataforma digital *on-line* para conectar passageiros com motoristas, que utilizam seus carros privados para o trabalho.

Todo o funcionamento da Uber é estruturado em torno de um aplicativo, que permite ao cliente contratar os serviços de um motorista particular para um deslocamento determinado. Este aplicativo tem duas interfaces distintas e complementares: a interface do motorista e a interface do usuário.

Para acessar a interface do usuário, o cliente precisa instalar o aplicativo em seu *smartphones* e efetuar um cadastro, fornecendo alguns dados pessoais e informações para cobrança através de cartão de crédito. O acesso ao aplicativo

3 O slogan da empresa é: “Uber: seu motorista particular”.

é livre e gratuito, e está disponível para os principais sistemas operacionais do mercado.

Após o cadastro, ao ligar o aplicativo em seu smartphones pela interface do usuário, o cliente é geolocalizado e sua posição é apresentada no mapa da cidade. Após algumas etapas simples, o usuário solicita um motorista da Uber para o transporte entre o local determinado e o destino pretendido. Finalizado o transporte, o aplicativo calcula a tarifa com base na distância e no tempo do trajeto. O pagamento é efetuado diretamente à Uber através de uma confirmação no aplicativo, por meio dos dados do cartão de crédito do cliente existente em sua base de dados.

“No modelo Uber, o passageiro tem acesso de antemão ao nome e à foto do motorista, sabe o modelo e a placa do carro que o transportará, e pode visualizar as avaliações do condutor realizadas pelos passageiros anteriores, que são disponibilizadas no aplicativo. Tem conhecimento também da rota que será seguida, além de estimativas do preço do serviço, do tempo de espera para a chegada do veículo e da duração da viagem.”⁴

Se o acesso como cliente é simples e aberto, o processo para acessar o sistema como motorista é bem mais complicado. Para acessar a interface do motorista, o trabalhador precisa pleitear uma vaga como “motorista Uber” através do *site* da empresa. Isso porque o aplicativo só é disponibilizado ao motorista após a autorização da Uber para a prestação laboral, o que ocorre após o preenchimento de diversos pré-requisitos e seleção unilateral efetuada pela empresa.

Pela interface do motorista, o trabalhador é permanentemente rastreado por GPS, sendo que sua geolocalização é utilizada para definir a conexão com eventuais clientes. Quando um cliente faz a solicitação no aplicativo, a Uber envia um aviso aos motoristas disponíveis próximos ao local. O primeiro motorista a confirmar a solicitação fica responsável pelo transporte do passageiro. O transporte do passageiro é rastreado pela Uber através do aplicativo. Por meio desse rastreamento, a Uber precifica o serviço de acordo com a distância e o tempo demandados, de forma similar ao serviço prestado por um táxi. O valor da quilometragem e do tempo é fixado pela própria empresa, variando de acordo com critérios unilateralmente estabelecidos em seu algoritmo de

4 Parecer efetuado por Daniel Sarmiento, contratado pela Uber para atestar a juridicidade das suas atividades no Brasil, intitulado *Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o ‘Caso Uber’*”, p. 33. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

execução. Ademais, os preços podem ser flexibilizados segundo critérios de oferta e demanda calculados pela empresa.

A empresa não fornece a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente pela Uber.

Analisando especificamente o modelo de funcionamento da Uber, pode-se perceber que os dois principais recursos utilizados são: trabalho humano e infraestrutura de processamento de dados.

A Uber possui sua essencialidade estrutural em um código de programação que possibilita que o consumidor, por meio de um *smartphone*, contrate o serviço de transporte individual.

O código da Uber depende de trabalho humano para sua criação e para seu aperfeiçoamento. Entretanto, o código não precisa de trabalho humano para seu funcionamento. O algoritmo é um bem não competitivo, não consumível, que guarda todas as suas propriedades independentemente da quantidade de usos por parte dos usuários. Sua limitação depende, unicamente, da própria limitação de usuários determinada em sua programação. Em outras palavras, o fato de alguém estar consumindo o algoritmo não impede seu consumo por outra pessoa. Assim, ao contrário dos recursos físicos, nos quais seu consumo por uma pessoa o torna indisponível para outra, um código que suporte 10 milhões de usuários poderá ser utilizado por 5, 5 mil ou 5 milhões de pessoas e ainda assim manterá todas as suas características e funcionamento sem qualquer redução. O código da Uber é um bem imaterial, gerado por trabalho humano, que possibilita à empresa executar indefinidamente sua atividade comercial.

Para o funcionamento do código há a necessidade de uma complexa estrutura de processamento de dados. Essa estrutura, ao contrário do código em si, necessita de investimentos constantes e relativamente altos, eis que se trata de um bem consumível (a utilização dessa estrutura impede sua utilização por outras pessoas interessadas em processamento de dados). Nesse ponto, computa-se também a estrutura paralela de segurança da informação e proteção de dados.

Para o permanente aprimoramento do aplicativo, a Uber utiliza a mão de obra de programadores, engenheiros e outros especialistas em processamento de dados. Além deles, toda a gama de mão de obra é necessária para a manutenção burocrática de uma empresa de porte internacional. Impressiona-nos, contudo, o fato de uma empresa de tamanho tão superlativo – seja sob a ótica de abrangência territorial, seja sob o valor de mercado – possuir apenas 3 mil

empregados⁵ em todo o mundo. Essa quantidade ínfima de trabalhadores se torna ainda mais impressionante (e se explica) quando fazemos a contraposição com o número de motoristas que globalmente trabalham para a Uber sob a configuração de autônomos: mais de 1 milhão⁶.

Nos EUA, esse modelo de gerenciamento de mão de obra tem sido questionado perante autoridades judiciárias na ótica da proteção laboral. No Estado da Califórnia, uma ação individual transitada em julgado foi procedente, reconhecendo o vínculo de emprego entre a Uber e uma motorista. Além desse caso, foi movida uma ação coletiva na Corte Federal de São Francisco para determinar se os motoristas da Uber são empregados ou autônomos. O Juiz do caso “observou que a Uber tem o direito de rescindir os contratos de seus motoristas, e que eles fornecem um serviço essencial para o aplicativo. Ambos os fatores pesam a favor da classificação dos motoristas como sendo empregados”, salientando ainda que “a Uber não poderia ser ‘seu motorista particular’ sem os motoristas”⁷. A ação terminou com um acordo de 100 milhões de dólares entre os motoristas e a Uber para encerrar a ação sem julgamento do mérito. Além dessa, milhares de ações estão sendo impetradas contra a Uber para reconhecimento do vínculo empregatício nos EUA⁸.

Cumpre-nos a tarefa de identificar, no caso brasileiro, a natureza da relação estabelecida entre motorista e Uber.

3 – O MOTORISTA DA UBER: RELAÇÃO DE TRABALHO

Como visto, a Uber é uma empresa que busca gerar lucros com o transporte individual de pessoas. Em que pese a centralidade do motorista para a consecução de sua finalidade empresarial, nenhum dos motoristas que laboram nesse sistema é registrado como empregado pela Uber. A Uber alega ser apenas

5 *More than 1 million people have now worked as an Uber driver.* Disponível em: <<http://www.businessinsider.com/uber-hits-1-million-drivers-2015-6>>. Acesso em: 19 out. 2015.

6 Os números apresentados referem-se ao mês de julho de 2015. O crescimento vertiginoso da empresa e a falta de transparência nos dados impossibilitam a precisão atual dos dados. Aponte-se que no mês de julho de 2015 a Uber estava presente em 311 cidades de 58 países e atualmente está em 510 cidades de 66 países (dados veiculados em propagandas da empresa). Se em junho de 2015 a Uber contava com 3 mil trabalhadores registrados, em abril de 2016 contava com 6.700 (*Handcuffed to Uber*. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2016/04/29/handcuffed-to-uber/>> Acesso em: 16 set. 2016). Não há informação do número de motoristas que trabalham para a Uber atualmente, mas não será uma surpresa se o número for entre duas a quatro vezes maior do que em julho de 2015.

7 *UPDATE 3 – Uber, Lyft rebuffed in bids to deem drivers independent contractors.* Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/2015/03/12/lyft-drivers-idUSL1N0WD2ME20150312>>. Acesso em: 25 set. 2015.

8 *Thousands of Uber drivers are suing over their employment status.* Disponível em: <<http://www.vanityfair.com/news/2016/06/uber-class-action-lawsuit-new-york>>. Acesso em: 25 set. 2016.

uma plataforma que conecta motoristas autônomos e usuários de serviços, não efetuando controle da mão de obra e da prestação de serviços.

Apesar da autodefinição apresentada pela empresa, sabe-se que na dinâmica principiológica do Direito do Trabalho a aparência não se impõe à essência. A jurisdição trabalhista se pauta pelo princípio da primazia da realidade. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez, “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”⁹.

Dessa maneira, 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.

Conforme Alice Monteiro de Barros:

“O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT.”¹⁰

No Brasil, o vínculo empregatício se caracteriza por cinco elementos essenciais: labor por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. Constatados os cinco elementos na realidade fática da prestação laboral, a relação existente é de emprego. Ademais, o modelo empregatício é a regra sistêmica na relação entre empresa e trabalhador. O afastamento do vínculo empregatício nas relações de trabalho é exceção e, como tal, deve ser provada mediante inexistência de um dos elementos que compõem a regra.

O labor para a Uber é exercido por uma *pessoa física*, que é o motorista que fica à disposição para efetuar a condução de passageiros. Não se trata de ferramenta para uso corporativo, de otimização de procedimentos internos de

9 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 217.

10 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 185.

outras empresas. A Uber utiliza-se diretamente do trabalho dos motoristas para a realização de sua atividade-fim.

Atualmente, a Uber admite os motoristas diretamente, sem a intermediação de um CNPJ. Entretanto, importante ressaltar que eventual imposição para que um empregado abra uma pessoa jurídica para prestar serviços para empregador (como, por exemplo, o motorista ser obrigado a abrir uma microempresa individual para trabalhar para a Uber) representa fraude amplamente combatida pelos Tribunais trabalhistas brasileiros. Trata-se da ilegalidade denominada “pejotização”¹¹, figura indevidamente difundida no mercado de trabalho e que tem como objetivo a precarização da mão de obra por meio da inobservância dos ditames legais que regem o vínculo de emprego.

Com apoio no art. 9º da CLT, que preceitua que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, os Tribunais têm adotado o seguinte entendimento:

“RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÁREA DE INFORMÁTICA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A constituição de pessoa jurídica pelo reclamante não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego, uma vez presentes os pressupostos contidos no art. 3º da CLT. Por essa razão, cabível, em tal hipótese, à luz do princípio da primazia da realidade, a nulidade do contrato de prestação de serviços (art. 9º da CLT) e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo de emprego com o suposto tomador dos serviços. Não configurada violação dos arts. 110, 113 e 114 do Código Civil brasileiro. Precedentes.” (Acórdão TST-RR-650-80.2010.5.03.0004, Primeira Turma, Rel. Flávio Portinho Sirangelo, 15.02.2012)

A *pessoalidade* também é patente. A Uber possui um sistema de cadastro que seleciona aqueles que trabalharão como motoristas¹². Ao ser aprovado pela

-
- 11 “A pejotização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e, ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo empregatício. Trata-se da busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas.” (TRT da 17ª Região, RO 01391.2007.006.17.00.0, Rel. Juiz Claudio Armando Couce de Menezes, j. 23.04.09, publ. 04.06.09)
- 12 No segundo semestre de 2015, a Uber exigia os seguintes documentos para os candidatos a motoristas: a) Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo; b) bilhete de DPVAT; c) CNH com observação “Exerce Atividade Remunerada”; d) apólice de seguro com cobertura APP a partir de R\$ 50.000,00

Uber, cada trabalhador obtém acesso ao aplicativo Uber na versão motorista. Esse sistema limita a prestação de serviços pelo carro e pelo motorista previamente identificados, impossibilitando a substituição da mão de obra sem o consentimento empresarial. Há, portanto, seleção e controle daquele que labora para a Uber, que não pode se fazer substituir no exercício de seu trabalho.

Conforme um alto executivo da Uber no Brasil:

“Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e das condições dos veículos. Todos os nossos motoristas parceiros também precisam ter um seguro que inclua os passageiros, além de autorização para usar o veículo para fins comerciais.”¹³

A estrutura operacional da Uber toma o labor com personalidade como elemento central de seu modelo de negócio também em decorrência do sistema de controle e avaliação dos motoristas. Após cada viagem efetuada, o passageiro é incentivado a avaliar o desempenho do serviço prestado pelo motorista em seu aplicativo, informação esta que comporá a base de dados da empresa em relação a cada trabalhador. A nota varia de 1 a 5 e, segundo a Uber, motoristas “que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma”¹⁴.

Além de demonstrar a existência da personalidade na prestação do serviço, esse elemento também comprova a ampla subordinação, como veremos adiante.

por passageiro; e) certidão de antecedentes criminais – Polícia Federal; e f) atestado de antecedentes criminais – Secretaria da Segurança Pública. Informações colhidas no tópico *Como posso virar um parceiro da Uber?*. Disponível em: <<http://www.parceirossp.com/perguntas-frequentes.html>>. Acesso em: 18 set. 2015. No segundo semestre de 2016, a Uber exigia, para iniciar o cadastro: a) CNH com observação “Exerce Atividade Remunerada”; b) Certidão de Registro e Licenciamento do Veículo; c) veículo modelo 2008 ou mais novo, 4 portas, ar-condicionado e 5 lugares; além disso, a Uber faz uma “verificação de segurança e capacitação”, que inclui vídeos informativos e aulas de capacitação virtual (sem maiores informações no *site* atual). Informações colhidas no tópico *Como se registrar?*. Disponível em: <<http://parceirosbr.com/como-se-registrar/>>. Acesso em: 3 out. 2016.

13 *Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do UBER no Brasil, para o Blog da PSafe*. Disponível em: <<http://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em: 9 set. 2015.

14 *Como (e por que) avaliar seu motorista na app da Uber*. Disponível em: <<http://newsroom.uber.com/belo-horizonte/pt/2015/03/como-e-por-que-avaliar-seu-motorista-no-app-da-uber/>>. Acesso em: 15 set. 2015.

A *onerosidade* é elemento motivador para a existência do labor do motorista. O trabalhador conduz o veículo com a intenção de receber pelos transportes efetuados, em uma típica relação de venda da sua força de trabalho.

Pelo sistema Uber, o motorista recebe de acordo com o trabalho efetuado. A Uber, com base nas distâncias percorridas e na quantidade de passageiros transportados, calcula o montante a ser pago pelo cliente e transfere uma parte desse valor ao motorista. Percebe-se, portanto, que o motorista é remunerado pela Uber, e não pelo passageiro. É indiferente para o passageiro o motorista que o transportará, eis que seu contato é feito unicamente com a Uber por meio do aplicativo, com que ele efetua o contrato de prestação de serviços.

Conforme o próprio *site* do aplicativo informa, todos os pagamentos dos clientes são realizados para a Uber, que remunera o motorista semanalmente com base nos dados de deslocamentos por ele efetuados no período. Desde 29.07.2016 há a possibilidade de o motorista receber o pagamento diretamente do passageiro, mas as margens de lucro da Uber são imediatamente garantidas mediante bloqueio dos créditos semanais dos transportes pagos pelo aplicativo. Assim, mesmo o pagamento em dinheiro não representa uma ausência de onerosidade, eis que presente a intermediação da Uber.

Em uma análise superficial, a existência de *habitualidade* na relação entre a Uber e o motorista pode parecer questionável. Como a Uber não estabelece horários fixos de trabalho, a habitualidade pode, eventualmente, estar ausente na prestação de serviços à Uber. Entretanto, a ausência de habitualidade é exceção, e como tal deve ser comprovada no caso concreto. A Uber possui pleno controle do período laboral daqueles que trabalham em sua estrutura.

A habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho. Sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador. Como aponta Godinho, “a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; (...) se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”¹⁵. Essa permanência se extrai do labor com ânimo de continuidade do motorista da Uber, labor este por período indeterminado e em atividades normais da empresa.

Como ensina Souto Maior, “é relevante deixar claro que a continuidade não se dá, necessariamente, numa perspectiva concreta, ou seja, não depende de ter, efetivamente, ocorrido. Basta que haja a intenção, provada ou presumida

15 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 290.

pelas circunstâncias fáticas da vinculação, de que o trabalho ajustado não seria meramente eventual”¹⁶.

Ressalte-se, por fim, que a possibilidade conferida ao trabalhador de laborar (ou não) em qualquer dia e horário, ante sua complexidade e implicações no controle patronal da mão de obra, deve ser analisada pela ótica da subordinação, e não sob a ótica da habitualidade.

O requisito que demanda uma análise mais aprofundada é a *subordinação*. Apesar de a Uber representar a clássica exploração da mão de obra para execução de suas finalidades econômicas, o faz através de uma nova forma de intermediação, utilizando sistemas criados pelas novas tecnologias da informação e da comunicação. Excetuada a intermediação tecnológica, que lhe dá ares de século XXI, a utilização do trabalho humano pouco se difere daquela ótica liberal das fábricas europeias do século XIX. Mas esta nova roupagem tecnocrática dada a uma prática antiga instiga novas reflexões dos operadores do direito. Como expõe Luciano Vasapollo:

“As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’ de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social, e não de um novo empresariado.”¹⁷

O Direito, como ciência social que se inter-relaciona com a realidade, deve acompanhar as evoluções estruturais e tecnológicas existentes. Isso porque, “no tempo, todo sistema jurídico dura, mas só perdura transformando-se internamente”¹⁸. O Direito do Trabalho, por seu caráter pragmático e inerentemente vinculado à proteção daqueles que dependem de seu labor para sobreviver, não se atém a conceitos rígidos em face de novas formas de organização. O que é e deve ser rígido no Direito do Trabalho é seu princípio protetivo, sua qualidade de ramo jurídico que tem entre seus princípios basilares a melhoria da condição social dos trabalhadores. Como ensina Márcio Túlio Viana:

“Por isso, também o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte – e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na

16 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*, p. 51.

17 VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005. p. 10.

18 CARBONIER, J. *Sociologie juridique*. Paris: Armand-Colin, 1972. p. 165.

defesa de seu princípio mais importante – o da proteção – do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos.”¹⁹

A maleabilidade conferida pela práxis juslaboral – maleabilidade essa compreendida em sua capacidade de adaptação para se impor de forma ampla e eficaz – permite sua plena aplicação ao caso da Uber.

Dentre as inúmeras correntes e análises da subordinação, Mauricio Godinho Delgado elenca três primordiais: a clássica, a objetiva e a estrutural. Ao elencá-las, o jurista ressalta que

“(...) a conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se complementam com harmonia – permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho.”²⁰

A definição clássica de subordinação é exposta como a “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”²¹. Este modelo é auferível mediante o contrato de trabalho firmado entre as partes ou ainda mediante a intensidade das ordens e dos comandos emanados pela empresa ao trabalhador. Com base apenas nessa visão clássica, quanto mais ordens o trabalhador receber e quanto maior o controle da empresa na prestação do serviço, maior o grau de subordinação do empregado.

Entretanto, esse modelo clássico não é suficiente para abarcar todas as modalidades de subordinação resultantes da interação entre trabalho e capital. Observando que a subordinação persiste mesmo ante a ausência do poder diretivo e do dever de obediência diretos, a doutrina observou a existência de outra faceta, denominada subordinação objetiva. A teoria objetiva, nas palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, baseia-se na “participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”²². Ou seja,

19 VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 45, 2004, p. 242.

20 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 298.

21 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 105.

22 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999. p. 478.

reconhece-se o estado de subordinação do trabalhador ao se integrar à empresa como elemento essencial e inerente à busca de seus objetivos econômicos.

Assenta-se a subordinação objetiva no fato do trabalhador, sujeito de direito que depende da alienação de sua força de trabalho para assegurar seu sustento, laborar para outrem de forma que essa venda de seu labor seja elemento ligado à produção dos bens e serviços que geram o lucro do comprador. Vilhena já apontou que a possibilidade de fluidez no controle da jornada não impede o reconhecimento da subordinação, ressaltando que “desde que esse acoplamento seja resultante de uma posição anterior de recíprocas expectativas que se reiteram, conclui-se que à atividade da empresa é imprescindível a atividade do trabalhador e este se vincula àquela em razão da integração de atividades, o que redundará em uma situação de dependência”²³.

Por fim, Mauricio Godinho Delgado define a subordinação estrutural como

“a subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”²⁴

Dessa maneira, a subordinação também é identificada na relação entre o trabalho executado e as atividades empresariais, norteando-se pela venda da força de trabalho para a satisfação dos interesses organizacionais e produtivos da empresa²⁵.

Estas configurações possíveis da subordinação encontram ampla aplicação por parte da jurisprudência nacional e, como elemento essencial do vínculo empregatício, auxiliam a compreender a relação existente entre a Uber e os motoristas²⁶. Com base nesse suporte teórico, passa-se a desconstruir os principais

23 *Idem*, p. 474.

24 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 298.

25 MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, jul./dez. 2008, p. 173.

26 “SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL + PEJOTIZAÇÃO. RECURSOS PARA ESVAZIAMENTO DE DIREITOS DO TRABALHADOR. O fenômeno retratado nestes autos tem ocorrido com frequência no sistema produtivo pós-industrial, qual seja o da ‘subordinação estrutural’, tendo como conceito (...) a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâ-

pontos de questionamento, analisando, ponto a ponto, algumas peculiaridades do “modelo Uber”.

Inicialmente, necessário dizer o óbvio: a Uber é uma empresa de transporte de passageiros. A Uber não é apenas o aplicativo que disponibiliza para os usuários. O aplicativo da Uber é justamente a sua interface de intermediação da mão de obra, o instrumento utilizado para externar seu controle sobre a prestação de serviços que, embora ocorra de forma descentralizada, é tão vigorosa quanto a presencial. O aplicativo da Uber é um verdadeiro pan-óptico trabalhista, reunindo mais informações sobre os trabalhadores do que qualquer empregador poderia imaginar até poucos anos atrás.

Dentre as características mais evidentes da subordinação, podem-se citar as instruções repassadas pela empresa indicando o modo de prestação dos serviços, dentre as quais: os motoristas devem trajar roupas sociais, abrir a porta para o passageiro, deixar o ar-condicionado ligado, oferecer água e até mesmo evitar conversas com o cliente²⁷. São elementos que, apesar de banais, representam o evidente direcionamento empresarial no desempenho laboral, demonstrando o caráter de sujeição do motorista em face da Uber. Podem-se citar também outros elementos restritivos impostos unilateralmente pela Uber, como a proibição de propagandas nos carros ou de buscar passageiros com outras pessoas dentro do carro, a vedação à entrega de cartões ou de viagens combinadas diretamente com passageiros ou a restrição à instalação de câmeras internas no carro ou a realização de outros serviços enquanto estiver transportando passageiros²⁸. Estes são apenas os elementos iniciais de uma análise que merece ser devidamente aprofundada.

A forma de remuneração pelo trabalho executado, por exemplo, é um elemento que claramente representa a relação de subordinação do motorista da Uber. O trabalhador não tem qualquer autonomia para fixar o valor de seu trabalho. A remuneração do tempo trabalhado é unilateralmente definida pela

mica de organização e funcionamento. Observa-se, pois, que os autos retratam, ainda, de forma clara o fenômeno hodiernamente denominado de ‘pejotização’, neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial, a um típico contrato de trabalho. Tal comportamento, por objetivar desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas, é nulo, nos termos do art. 9º da CLT, importando no reconhecimento do vínculo de emprego.” (TRTSP, Recurso Ordinário 0217900-69.2007.5.02.0039, 4ª Turma, Relª Ivani Contini Bramante, publ. 26.08.2011)

27 *Andar de Uber em SP é melhor que de táxi, mas é mais caro e pode demorar*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/tec/2014/12/1556166-andar-de-uber-em-sp-e-melhor-que-de-taxi-mas-e-mais-caro-e-pode-demorar.shtml>>. Acesso em: 20 set. 2015.

28 *Políticas e regras*. Disponível em: <<http://parceirosbr.com/politicas-e-regras/>>. Acesso em: 25 set. 2016.

própria Uber. O motorista da Uber não possui qualquer possibilidade de controle no valor do serviço. O motorista sequer intermedia a transação econômica, eis que o pagamento pelo transporte (ou seja, a contraprestação pecuniária decorrente do desenvolvimento de sua força de trabalho) é efetuado pelo consumidor diretamente à empresa²⁹. Os eventuais pagamentos em dinheiro pelos clientes também são intermediados pela Uber, que, além de demandar cadastro prévio do motorista para acessar essa modalidade de pagamento, controla os valores e a margem de lucro mediante bloqueio dos valores semanais já devidos aos motoristas.

A Uber também não permite a concessão de gorjetas. O trabalhador recebe a remuneração devida de forma periódica, em intervalos semanais. Importante frisar que o pagamento semanal, inferior ao mensal, de forma alguma tem como corolário lógico uma minimização da subordinação. Segundo o art. 459 da CLT, o pagamento efetuado pela empresa ao empregado não deve ser efetuado em intervalo superior a um mês. Isso não impede, obviamente, a pactuação de pagamentos em intervalos inferiores.

Importante ressaltar também que, como visto na análise da personalidade, a Uber “desliga” motoristas com avaliações consideradas insuficientes. Neste modelo de empresa de trabalho sob demanda, os consumidores possuem papel ativo no processo produtivo. Muito embora a finalidade seja a mesma – consumo de um serviço –, o consumidor é utilizado pela empresa como elemento de integração, com papel ativo na avaliação e na determinação de funcionamento do modelo gerencial.

Não há aqui, portanto, uma eliminação da subordinação entre a empresa e o motorista. Ainda que a avaliação seja efetuada pelos próprios usuários, trata-se de um sistema desenvolvido e controlado pela própria Uber segundo critérios definidos pela Uber. Ressalte-se também que o motorista não tem acesso às avaliações, apenas à sua nota global; a Uber, ao contrário, tem acesso a todos os dados que circulam pelo aplicativo, inclusive às avaliações individualizadas.

Os parâmetros de avaliação e a nota de corte, além da própria existência da avaliação, foram definidos unilateralmente pela empresa, como forma de

29 “Como o pagamento é automatizado, é preciso cadastrar um cartão de crédito, no qual serão cobradas todas as viagens. Isso significa que o usuário nunca precisará tratar de pagamento com o motorista, o que garante segurança e comodidade. Ao abrir o aplicativo, o sistema identificará o carro mais próximo do usuário, informando o tempo estimado de chegada até o local onde a pessoa está. O aplicativo informa ainda o valor estimado da tarifa até o local de destino. Ao final de cada viagem, o usuário recebe um comprovante com o valor detalhado da tarifa e o roteiro da viagem.” (Conforme entrevista com Guilherme Telles, executivo da Uber no Brasil. Disponível em: <<http://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em: 9 set. 2015)

manejar o trabalho desenvolvido pelos motoristas³⁰. Ademais, a interpretação desses dados é processada pela Uber, segundo seus próprios objetivos empresariais. Isso é apenas mais um elemento que configura a subordinação dos trabalhadores, pois representa um controle gerencial e estrutural sobre a mão de obra prestadora de serviços.

Ressalte-se também que o motorista e o cliente não têm acesso a qualquer dado um do outro, exceto o primeiro nome, a placa e o modelo do carro, a localização atual e o destino. Entretanto, a Uber possui acesso a inúmeras informações de ambas as partes, inclusive dados bancários e telefone. Esse controle impede, por exemplo, um usuário de entrar em contato com um motorista diretamente pelo telefone, sem acessar a Uber. Qualquer problema que ocorrer entre as partes é resolvido pela Uber, que gerencia o conflito.

Não se trata, como defendem alguns, de um mero intermediador de ofertas de serviço, como se fosse um classificado digital e instantâneo. A Uber é uma empresa que oferece mão de obra segundo padrões predefinidos e gerencia sua atuação, ainda que de forma mais flexível que nas empresas tradicionais. Essa flexibilidade não deve ser vista como ausência de subordinação, mas, ao contrário, representa sua mutação em face dos controles oferecidos pela evolução da tecnologia da informação e da comunicação.

Um exemplo prático dessa vinculação estrutural do motorista à Uber pode ser auferido no incentivo protetivo dado pela empresa aos motoristas para desrespeitar a regulamentação do Município de São Paulo. Em outubro de 2015, a prefeitura paulistana regulamentou a circulação de veículos da Uber, regulamentação criticada e não aceita pela empresa. Sem adentrar nas especificidades da norma, o fato é que, em face das ameaças de apreensão dos veículos pelos fiscais de trânsito, a Uber ofereceu todo o suporte necessário para seus motoristas, arcando com os custos de multas e dias de trabalho perdidos³¹.

Verifica-se que a Uber exerce seu poder de direção e controle quando necessário. Não se trata apenas de uma garantia oferecida a clientes que utilizam seu aplicativo. Trata-se de uma externalização do poder diretivo, visando

30 “Além disso, passageiros e motoristas parceiros avaliam uns aos outros e podem comentar sobre sua experiência com o serviço no final de cada viagem. Revisamos regularmente esse *feedback* e, por meio deste processo, somos capazes de criar e manter um ambiente seguro para ambos. Somente motoristas que mantêm notas altas permanecem na plataforma.” (Conforme entrevista com Guilherme Telles, executivo da Uber no Brasil. Disponível em: <<http://www.psaf.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em: 9 set. 2015)

31 *Uber banca multa e mantém motorista clandestino tranquilo em São Paulo*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/10/1692631-uber-banca-multa-e-mantem-motorista-clandestino-tranquilo-em-sao-paulo.shtml>>. Acesso em: 17 out. 2015.

assegurar a continuidade operacional da empresa através da manutenção da continuidade funcional de sua força de trabalho. Como salienta Viana, “dizer que o poder ‘recai sobre a atividade’ é apenas afirmar que não pode extrapolar o campo do trabalho. Mas não significa que – nesse campo – deixe de incidir sobre o homem. Não há como separá-lo de sua própria força motriz”³².

Outro argumento utilizado pela Uber é que, em geral, os motoristas não são trabalhadores em tempo integral, laborando apenas em tempo parcial para complemento de renda. Contudo, pela legislação brasileira, é irrelevante para a configuração de vínculo empregatício o fato de o trabalho ser exercido em tempo integral ou parcial; irrelevante também o fato de um trabalhador não prestar serviços com exclusividade. Assim como esse critério é irrelevante para afastar a habitualidade, como visto acima, também o é para afastar a subordinação.

A maleabilidade e a superfluidade são características desse modelo de serviços, mas só existem por se adequarem ao controle indireto efetuado pela empresa, não implicando em menor grau de subordinação. Como expõe Pujolar, as novas formas de organização do trabalho buscam, cada vez mais, exteriorizar os riscos do negócio, desenvolvendo estruturas de gestão e controle que impõem a transferência dos riscos para o próprio trabalhador³³. No Brasil, o risco do negócio é de integral responsabilidade do empregador, conforme previsão legal contida no art. 2º da CLT, não podendo, em hipótese alguma, ser transferido ao trabalhador.

Ressalte-se que a subordinação é um elemento qualitativo daquele que se sujeita ao controle de outrem para a venda de sua força de trabalho. A subordinação não é um elemento auferível em quantidade, não perdendo sua qualificação pelo fato de o trabalhador estar submetido à subordinação de outro empregador.

Há um exemplo interessante de como essa maleabilidade do trabalho é operada em exclusivo interesse da Uber (e que, se for necessário, a empresa interfere nessa maleabilidade). Cingapura, uma Cidade-Estado densamente povoada, possui um comércio de veículos rigidamente controlado pelo governo, impondo inúmeras burocracias para os indivíduos adquirirem um carro. Nesse mercado, a Uber estava com grandes dificuldades de encontrar proprietários de carros dispostos a trabalhar como motoristas. A solução da empresa foi montar uma subsidiária para comprar carros usados e alugá-los para pessoas que

32 VIANA, Márcio Túlio. Poder diretivo e sindicato: entre a opressão e a resistência. *Caderno Jurídico*, Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6, nov./dez. 2005, p. 18.

33 PUJOLAR, Olivier. Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo. In: RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005. p. 141-142.

queiram ser motoristas da Uber³⁴. Dessa maneira, a empresa externa e enrijece um poder que em outros casos gerencia de forma indireta.

Outro argumento central da Uber para frisar a ausência de subordinação é a ausência de controle da jornada de trabalho dos motoristas, sem fixação de jornada mínima, máxima ou mesmo de dias a serem laborados. Entretanto, analisando o desenvolvimento da empresa nesses primeiros anos de operação, verifica-se que a própria política de crescimento da Uber depende da ampla disponibilidade dos trabalhadores, de forma previsível e constante, inclusive em tempo integral.

No início de 2015, o presidente da Uber afirmou que havia mais de 1 milhão de motoristas cadastrados na Uber em todo o mundo e que a expectativa é dobrar esse número antes de 2016³⁵. Em setembro de 2015, a empresa afirmou que havia no Brasil cerca de 5 mil pessoas trabalhando através do aplicativo e garantiu que até outubro de 2016 iria criar até 30 mil vagas no país³⁶. Em fevereiro de 2016, tais dados foram atualizados, pois já havia mais de 10 mil motoristas, com expectativa de adicionar mais 50 mil até o final de 2016³⁷.

A maior disponibilidade de motoristas é essencial, pois garante a redução do tempo de espera do usuário, assegurando sua fidelidade ao aplicativo por meio da previsibilidade e da eficiência. Essa demanda, na prática, não se sustenta apenas com trabalhadores laborando algumas horas para complemento de renda. A qualidade e, conseqüentemente, o sucesso da empreitada dependem de uma oferta de trabalho dos motoristas de forma constante e homogênea, 24 horas por dia e 7 dias por semana. A própria empresa estimula essa prática, seja incentivando a adesão do motorista à empresa para trabalhar em longas jornadas, seja instigando o motorista a continuar a trabalhar mais tempo³⁸. A

34 *Legal troubles* – including 173 lawsuits in the US – threaten Uber’s global push. Disponível em: <<http://www.businessinsider.com/r-legal-troubles-market-realities-threaten-ubers-global-push-2015-10>>. Acesso em: 16 out. 2015.

35 *Uber wants to hire a million more drivers then replace them all with robots*. Disponível em: <<http://motherboard.vice.com/read/uber-wants-to-hire-a-million-more-drivers-then-replace-them-all-with-robots>>. Acesso em: 26 set. 2015.

36 *Serão 30 mil oportunidades de trabalho criadas no Brasil até outubro de 2016*. É o compromisso da Uber. Disponível em: <<http://newsroom.uber.com/sao-paulo/pt/2015/09/serao-30-mil-oportunidades-de-trabalho-criadas-no-brasil-ate-outubro-de-2016-e-o-compromisso-da-uber/>>. Acesso em: 11 out. 2015.

37 *Uber anuncia que vai adicionar mais 50 mil motoristas no Brasil*. Disponível em: <<http://fernando-rodrigues.blogosfera.uol.com.br/2016/02/04/uber-anuncia-que-vai-adicionar-mais-50-mil-motoristas-no-brasil/>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

38 Quando o motorista tenta desconectar-se do aplicativo, o Uber apresenta a seguinte mensagem: “Você tem certeza que quer desconectar? A demanda está muito alta na sua região. Ganhe mais dinheiro, não pare agora!”. Imagem disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/vice/2015/07/1663156-os-carros-fantasma-do-uber.shtml>>. Acesso em: 22 set. 2015.

necessidade de documentação específica para atuar como motorista profissional reforça a tese de ampla dedicação à Uber.

Ressalte-se que o estímulo ao trabalho em tempo integral para a Uber tem outros fatores agravantes no caso brasileiro. O alto custo de um carro com os requisitos exigidos pela Uber, incluindo não só o valor de sua aquisição³⁹, mas também de manutenção, documentação e gasolina, faz com que esse investimento, para poder gerar renda efetiva, tenha que ser diluído com o maior número de horas de trabalho possível.

Apesar da alegação de que o motorista da Uber é obrigado a aceitar uma determinada viagem, há alguns pontos a serem considerados. O primeiro deles é que o motorista não tem acesso prévio ao trajeto da solicitação, não dispondo de meios de valorar sua escolha. Após o aceite da demanda, o motorista não pode cancelar a solicitação, sob pena de multa. Ressalte-se, ademais, que, nas regas da empresa, consta a seguinte proibição: “Estar *on-line* no aplicativo quando você não estiver disponível para imediatamente iniciar a viagem e se locomover para buscar o passageiro”⁴⁰. Segundo a empresa, tal conduta pode ensejar a desativação de seu cadastro.

Ainda que assim não fosse, é de se notar que esta obrigação decorre também da práxis social. Um trabalhador, ao decidir colocar sua força de trabalho à disposição da Uber, o faz em decorrência da necessidade de busca por melhores condições materiais. Assim, a prática impele o trabalhador que coloca sua mão de obra à disposição da empresa a aceitar o máximo possível de corridas. Reforçando esse ponto, recentemente tem aumentado o caso de motoristas que estão descontentes com o declínio do número de viagens, ficando longos períodos aguardando uma corrida sem receber nada⁴¹.

Em seu *site* específico para a cidade de São Paulo, em setembro de 2015, a Uber oferecia uma estimativa de ganhos, com base no labor em 6 dias da semana: a) Turno normal: 7 a 9 horas por dia e boa avaliação dos clientes – receita líquida de R\$ 1.085,00 por semana e R\$ 4.340,00 por mês; b) Melhores Motoristas: 10 a 12 horas por dia e excelente avaliação dos clientes – receita líquida de R\$ 1.590,00 por semana e R\$ 6.360,00 por mês. Segundo a empresa, “receita líquida significa total de viagens, menos nossa taxa de serviço de

39 Atualmente, o modelo mais barato apto a prestar serviços no sistema UberBlack custa em torno de R\$ 70.000,00.

40 *Políticas e regras*. Disponível em: <<http://parceirosbr.com/politicas-e-regras/>>. Acesso em: 3 out. 2016.

41 “Quando entrei, ligava o aplicativo em casa e já tinha corrida. Trabalhava seis horas por dia e batia minha meta. Agora, chego a ficar uma hora esperando.” (Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/apos-taxis-uber-enfrenta-os-proprios-motoristas-no-brasil>>. Acesso em: 14 set. 2016)

20%”⁴². Ou seja, a Uber incentiva a adesão de motoristas estimulando jornadas de trabalho que variam entre 42 e 72 horas semanais (lembrando sempre que o limite legal brasileiro para o módulo semanal é de 44 horas, conforme o art. 7º, XIII, da Lei Maior).

Com seu aplicativo, a Uber poderia facilmente impor limite máximo na jornada laboral, bem como assegurar a observância de intervalos de descanso inter e intrajornada. Trata-se não apenas de uma medida de controle do empregado, mas também uma medida de saúde e segurança do trabalho, aplicável a todos os trabalhadores.

Assim, muito embora a Uber afirme não exercer qualquer controle direto na jornada de trabalho do motorista, inclusive não impondo limites mínimos e máximos de trabalho, o que se verifica é que esses limites são impostos pela realidade social na qual o trabalhador está inserido. Embora o trabalho possa ocorrer de forma intermitente, a dependência econômica do trabalho é permanente. Como bem ensina Márcio Túlio Viana,

“outro efeito pouco visível do salário é o seu uso como instrumento do poder diretivo. É o que acontece quando o empregador paga não por tempo, mas por produção, ou mesmo quando promete prêmios ou gratificações complementares. É curioso observar, nesse caso, como até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado – ou mais exatamente um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. E – o que é mais curioso – esse comando parte do próprio empregado, pois é ele quem se obriga a produzir mais, para receber mais, ou para não ganhar menos. E é o salário que realiza essa pequena mágica, acelerando o ritmo, agitando o corpo, aumentando a atenção e quase sempre produzindo o *stress*. Isso nos mostra que, embora, para o empregador, o salário pareça apenas um custo, na verdade pode ser também uma renda. E a mesma coisa acontece, inversamente, com o empregado. Em vez de ser apenas o preço (mal pago) da subordinação, torna-se um veículo para viabilizá-la. É como se fosse um Cavalo de Troia.”⁴³

Verifica-se que “a nova subordinação é menos física e mais organizacional”⁴⁴, atrelada aos resultados empresariais e às formas flexíveis

42 Informações colhidas no tópico *Quanto dinheiro posso ganhar utilizando a Uber?*. Disponível em: <<http://www.parceirossp.com/perguntas-frequentes.html>>. Acesso em: 18 set. 2015.

43 VIANA, Márcio Túlio. Salário. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.

44 ORIHUEL, Francisco Pérez de los Cobos. La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Madrid, La Ley, n. 1, p. 1.315-1.335, 2005, p. 1.325.

de controle da atividade laboral. Nos novos modelos de gestão informatizada do trabalho, “a introdução da tecnologia exige e favorece uma maior competência e independência dos empregados. (...) O objeto do poder de direção se desloca. O empregador determina os objetivos a alcançar e espera o êxito”⁴⁵.

Ao analisar as constantes transformações na estrutura empresarial, Olivier Pujolar expõe que o abandono do poder de direção ocorre apenas de forma aparente, mas continua de forma cada vez mais intensa em sua essência, ressaltando que “a subordinação não retornou à sua configuração originária, mas simplesmente se redefiniu em cada uma de suas modalidades. Nesse sentido, mais do que desaparecer, o poder diretivo empresarial se adapta às novas formas de organização e de gestão do trabalho no interior da empresa”⁴⁶.

Outro ponto que transparece a subordinação do motorista é a precisão na delimitação do tempo de transporte dos passageiros, que elimina a necessidade de controle constante sobre a totalidade do período de disponibilidade do trabalhador. Se o motorista ganha apenas pelo tempo que transporta clientes, sua subordinação fica empiricamente aperfeiçoada pela transferência indevida dos riscos do negócio, eis que a Uber não tem qualquer ônus com uma eventual jornada extensa dos motoristas. Ao contrário, quanto mais motoristas disponíveis para a prestação laboral, melhor para a Uber.

A Uber utiliza desse sistema, pois necessita do maior contingente de mão de obra possível, tanto para atrair novos clientes mediante redução do tempo de espera para localizar um motorista quanto para aumentar a qualidade dos serviços prestados. Esse sistema é adotado justamente porque a Uber não corre nenhum risco advindo do negócio, transferindo aos trabalhadores problemas relacionados com baixa demanda e volume de trabalho.

Como observou Ricardo Antunes em outros casos de precarização das relações de trabalho, “o século XXI apresenta, portanto, um cenário profundamente contraditório e agudamente crítico: se o trabalho ainda é central para a criação de valor – reiterando seu sentido de perenidade, estampa, em patamares assustadores, seu traço de superfluidade”⁴⁷.

Ao comentar o sistema de trabalho da Uber diante da ação coletiva existente nos EUA, que pretende o reconhecimento da relação empregatícia com

45 RADÉ, Christophe. Novas tecnologias de informação e de comunicação e novas formas de subordinação. *Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual*, São Paulo, RT, n. 36, p. 36-39, 2003, p. 38.

46 PUJOLAR, Olivier. *Op. cit.*, p. 141.

47 ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 238.

os motoristas, o advogado da Uber comentou que “uma das razões pelas quais achamos que isso iria criar problemas será na adequação de oferta e demanda – garantindo que haverá motoristas suficientes quando a demanda estiver lá”⁴⁸.

Verifica-se, na realidade, que muito embora a estrutura do poder de direção apresente-se de forma fluida, o resultado de extração da mão de obra obtido com esse controle telemático é ainda mais eficiente, demonstrando uma rigidez em sua força coercitiva⁴⁹.

A empresa desenvolveu um complexo sistema de gerenciamento de mão de obra para evitar falta de mão de obra em determinados períodos ou locais. O algoritmo da Uber calcula a quantidade de motoristas em determinada área e horários em contraposição com a demanda de clientes. Esse dado influencia diretamente nos valores das tarifas cobradas pela Uber para a corrida. Assim, trabalhar em um horário que pouca gente trabalha gera tarifas maiores que horários normais. Trabalhar em áreas com poucos motoristas gera tarifas superiores àquelas regiões já saturadas de oferta.

O próprio algoritmo empresarial, por meio de uma fórmula matemática, gerencia a mão de obra por meio de estímulos salariais, impondo aumentos ou reduções no valor do trabalho dos motoristas, aumentando a eficiência do serviço sem a necessidade de um controle direto de um superior hierárquico. A Uber, em vez de propiciar um livre-mercado, cria um sistema de mercado próprio, submetido ao seu algoritmo privado.

Assim, muito embora o motorista possa fixar sua jornada de trabalho segundo sua conveniência, isso não implica em redução da subordinação. A estrutura da Uber foi fixada para adotar esse sistema de gerenciamento de mão de obra como forma de otimizar a prestação laboral e afastar a eficácia da proteção laboral. Entretanto, a Uber não controla diretamente a jornada por opção estratégica empresarial, pois o controle indireto que exerce é muito mais eficiente.

Ressalte-se também que não há como auferir semelhanças com a figura do trabalhador externo, não sujeito ao controle de jornada, previsto no art. 62, I, da CLT, eis que a atividade desenvolvida pelo motorista da Uber não é incompatível com a fixação de horário de trabalho. Ao contrário, como já delimitado, a fixação e o controle da jornada são plenamente possíveis, apenas não são interessantes

48 *Despite Uber's arguments, flexibility for employees is a company's choice*. Disponível em: <<http://recode.net/2015/08/11/despite-ubers-arguments-flexibility-for-employees-is-a-companys-choice/>>. Acesso em: 14 out. 2015.

49 BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero y. Poder de dirección y derecho contractual. In: RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005. p. 5-32.

à Uber segundo seus parâmetros de gerenciamento da mão de obra adotados. A jurisprudência do TST segue o entendimento de que “a exceção do art. 62, I, da CLT somente é aplicável ante a impossibilidade de qualquer fiscalização e controle da jornada”⁵⁰. Ademais, a jurisprudência entende que essa exceção também é afastada pelo controle indireto da jornada, ao esclarecer que “há de estar assentada em evidência incontestável de ausência de controle, direto ou indireto, da jornada de trabalho”⁵¹.

A CLT expressamente equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, conforme parágrafo único do art. 6º. Esse recente parágrafo, incluído na consolidação em 2011, busca assegurar ao trabalhador a proteção em face da automação, prevista como direito social no art. 7º, XXVII, da Constituição Federal. A proteção jurídica não se limita a regular os fatos pretéritos, mas evolui e adapta-se às novas situações da prática. O controle telemático e informatizado exercido pela Uber, ainda que seja um controle exercido primordialmente por um código de computador, sem gerência intensiva de um superior hierárquico, é equivalente ao controle pessoal e direto.

Importante lembrar que o desempenho do trabalho com veículo próprio não desnatura de forma alguma a existência de vínculo empregatício. Ao contrário, importa em indevida transferência dos riscos da atividade empresarial ao trabalhador, que tem que arcar com os ônus de aquisição e manutenção do automóvel, elemento essencial à prestação do trabalho e ao desenvolvimento da atividade-fim da empresa.

A Uber é uma empresa que realiza serviço de transporte por meio de motorista particular, esse transporte depende inexoravelmente de trabalho humano. A receita da Uber decorre unicamente do valor pago pelos clientes em decorrência do transporte efetuado pelos motoristas. O presidente da Uber já afirmou que a intenção da empresa, no longo prazo, é que com o desenvolvimento de automóveis autogerenciáveis⁵², que independem de motoristas, a empresa passe a ser uma intermediadora de aluguel de veículos, na qual particulares colocarão seus carros à disposição (onerosa) de terceiros pelo período que não estiverem sendo utilizados, sem a utilização de motoristas nesse processo. Entretanto, enquanto essa tecnologia não é implementada, impossível excluir a figura do motorista da prestação de serviços oferecido pela Uber. Sem a mão

50 TST, 8ª T., RR 3392200-17.2008.5.09.0010, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 13.03.2015.

51 TST, 2ª T., RR 87000-60.2008.5.03.0095, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 22.05.2015.

52 *It looks like Uber is getting serious about its plan for self-driving cars*. Disponível em: <<http://www.businessinsider.com/uber-is-getting-serious-about-self-driving-cars-2015-8>>. Acesso em: 10 out. 2015.

de obra humana do motorista, não seria possível o desenvolvimento empresarial da Uber. A Uber está intrinsecamente atrelada à figura do motorista. Como afirmou o próprio presidente da empresa, Travis Kalanick, “a razão de a Uber poder ser considerada cara é porque você não está pagando apenas pelo carro, você está pagando pelo outro cara no carro”⁵³. Nesse caso, o “outro cara” é o próprio motorista que efetua o transporte do cliente.

Vilhena aponta que

“o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. E foi exatamente o que se deu com a subordinação, que hoje não mais é vista dentro da mesma forma conceitual com que a viram juristas e magistrados de 20, 30 ou 50 anos passados. Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo), o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.”⁵⁴

A Uber nega que os motoristas sejam seus empregados, considerando-os como parceiros. Entretanto, os elementos analisados apontam para uma relação de emprego. Não é demais reiterar que, no ordenamento jurídico brasileiro, a figura primordial na configuração da relação entre trabalho e capital é justamente a de emprego, e que eventual exceção constitui ônus do tomador dos serviços.

Pelas três óticas da subordinação delimitadas pela doutrina, o motorista da Uber encontra-se subordinado à empresa, seja porque recebe inúmeras ordens e é controlado em sua prestação laboral, nos termos da visão clássica, seja porque está inerentemente integrado nas atividades elementares da empresa, conforme a teoria objetiva, ou, ainda, nos termos da teoria estrutural, por estar inserido na dinâmica estrutural da Uber.

Presentes todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, seu reconhecimento é imperativo. A resistência infundada em cumprir a legislação trabalhista implica em fraude a todo o sistema juslaboral brasileiro.

53 *Idem.*

54 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999. p. 463-464.

4 – TRABALHO SOB DEMANDA VIA APLICATIVOS E PROTEÇÃO TRABALHISTA

Exposta a relação da Uber com seus trabalhadores, parte-se desse caso específico para efetuar uma crítica mais ampla ao “novo” modelo de exploração de mão de obra denominado “work on demand” (trabalho sob demanda), com sua variação mais recente, o “work on demand via apps” (trabalho sob demanda via aplicativos).

Como vimos, a Uber não pode ser considerada apenas como um aplicativo de celular. A Uber é uma empresa que intermedia a mão de obra de motoristas e dessa intermediação extrai o seu lucro. A mesma lógica se aplica às inúmeras empresas de trabalho sob demanda via aplicativos que estão surgindo atualmente pelo planeta.

O modelo de trabalho sob demanda sem o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores é apenas um artifício gerencial para a otimização da mão de obra, reduzindo custos relativos aos momentos de desnecessidade de labor e gerando a superexploração do trabalhador.

No Direito Trabalhista brasileiro, as figuras do trabalho por prazo determinado (art. 443, § 2º, *a e b*, da CLT), do trabalho temporário (Lei nº 7.855/89) e do trabalho rural por pequeno prazo (art. 14-A da Lei nº 5.889/73) representam uma resposta legal às flutuações gerenciais de mão de obra. Não estaria incorreto afirmar que tais figuras representam possibilidades de trabalho sob demanda, eis que garantem às empresas flexibilidade para dispor de mão de obra em momentos de maior e menor necessidade.

Assegura-se assim a otimização do lucro de acordo com os imperativos de sazonalidade do mercado. Na prática, acaba-se transferindo aos trabalhadores a insegurança da produção, utilizando sua mão de obra apenas no momento em que ela possibilita uma extração apropriada de mais-valor mediante a fragmentação da produção em módulos temporais, sejam eles previamente indeterminados, como “safra” e “evento”, sejam eles amplamente identificáveis, como o módulo diário.

Ressalte-se que a utilização do trabalho humano por prazo certo é exceção, e como tal deve obedecer aos casos e condições legalmente estabelecidos, o que não inclui o atual modelo de trabalho sob demanda via aplicativos.

No caso do trabalho sob demanda via aplicativos, o controle proporcionado pelos complexos sistemas informatizados possibilita que a otimização de uso da mão de obra ocorra de forma mais intensa pela fragmentação do traba-

lho dentro de cada jornada de trabalho. Há o controle do trabalho mediante a fragmentação das rotinas de trabalho em intervalos extremamente reduzidos. Dessa maneira, a empresa paga ao trabalhador apenas o tempo em que ele está efetivamente desenvolvendo o cerne de seu trabalho.

Como aponta Jean-Emmanuel Ray, as novas tecnologias da informação “nem sempre rimam com liberdade e autonomia”, salientando que “mesmo se ele não for concebido para fiscalizar, todo sistema informatizado permite hoje um controle da atividade do assalariado, e tampouco faz a distinção privado/profissional”⁵⁵.

Para melhor compreender essa questão, voltemos ao caso da Uber. Nesse modelo, o motorista recebe apenas pelo tempo em que transporta um cliente, ou seja, pelo lapso temporal compreendido entre a entrada do passageiro no veículo e seu desembarque no local final. O motorista não é remunerado pelo tempo entre um transporte e outro, tampouco é remunerado no período necessário para abastecimento e limpeza do veículo. A precisão fornecida pelo código do aplicativo elimina, para o empregador, a necessidade de remunerar um trabalhador pelo fato de estar à sua disposição imediata, limitando a remuneração apenas aos momentos que o empregador entender como de efetivo labor.

Trata-se do aprofundamento da “casualização” da mão de obra, conforme definido por Senet:

“A ‘casualização’ da força de trabalho não diz respeito apenas ao emprego de trabalhadores temporários ou subempregados externos; aplica-se também à estrutura interna da empresa. Os empregados podem estar vinculados a contratos de três ou seis meses, frequentemente renovados ao longo dos anos; com isto, o empregador pode eximir-se de pagar-lhes benefícios como seguro de saúde e pensões. Além disso, os trabalhadores vinculados por contratos de curta duração também podem ser facilmente transferidos de uma tarefa a outra, alterando-se os contratos para adaptá-los à evolução das atividades da empresa. E a empresa pode contrair-se e expandir-se rapidamente, dispensando ou contratando pessoal.”⁵⁶

Importante notar que o conceito de efetivo labor é definido pela própria empresa. No caso da Uber, efetivo labor é o tempo de transporte do passageiro. O tempo de deslocamento até ele, por exemplo, não é computado para remuneração.

55 RAY, Jean-Emmanuel. Géolocalisation, données personnelles et droit du travail. *Revue de Droit Social*, Paris, n. 12, dez. 2004, p. 1.079.

56 SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2011. p. 51.

neração. O critério é imposto unilateralmente. Essa disposição organizacional vai de encontro à disposição legal, que no art. 4º da CLT estabelece que o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado tempo de trabalho efetivo.

Dessa maneira, as empresas de serviço sob demanda via aplicativos promovem a precarização do trabalho por meio de uma flexibilização rigidamente controlada dos períodos laborais. Precarização, pois tem como consequência a redução dos patamares mínimos de proteção ao trabalho assegurados pela legislação brasileira. Flexibilização rigidamente controlada, pois, embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a fluidez, essa fluidez não decorre de maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho, mas, ao contrário, decorre de maior controle gerencial do uso da mão de obra, controle esse otimizado por avançados sistemas tecnológicos.

Como expõe Gorz:

“Lembrar: a heteronomia de um trabalho não reside simplesmente no fato de que devo curvar-me às ordens de um superior hierárquico ou, o que dá no mesmo, às cadências de uma maquinaria pré-regulada. Mesmo quando domino meus horários, meu ritmo e o modo de cumprimento de uma tarefa complexa, altamente qualificada, meu trabalho continua heterônimo quando a finalidade ou o produto final ao qual ele concorre escapa a meu controle. Um trabalho heterônimo não precisa ser completamente desprovido de autonomia; ele pode ser heterônimo porque as atividades especializadas, mesmo complexas e que exigem dos trabalhadores uma grande autonomia técnica, são predeterminadas por um sistema (organização), ao funcionamento do qual eles contribuem como engrenagens de uma maquinaria.”⁵⁷

As empresas de trabalho como demanda representam, assim, a resposta para um dos grandes anseios históricos do capital produtivo: como conseguir os bônus do labor humano sem ter que arcar com seus ônus?

O modelo proposto por tais empresas visa à construção de grandes centros de gerenciamento e controle de mão de obra, mão de obra essa responsável pela integralidade de seu lucro, sem que nenhum desses trabalhadores esteja protegido pelo vínculo empregatício. A empresa passa a ser, portanto, apenas um centro de controle e concentração dos lucros, uma unidade que, ficcional-

57 GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho* – crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003. p. 165.

mente, sustenta não precisar de trabalhadores, apesar de depender deles para o desenvolvimento de sua atividade comercial.

Em tal modelo, a exploração de mão de obra atinge novos patamares. O trabalho humano é tratado como qualquer outro insumo produtivo, utilizado ante demanda e sob ampla concorrência. O trabalhador é visto como a mão de obra disponível em um grande espectro concorrencial, desde que possua o mínimo de habilidade e condições materiais necessárias para o desenvolvimento da tarefa final.

Nesse caso, cabe ao trabalho sob demanda a mesma observação efetuada por Viana em relação à terceirização: “A grande empresa passa a utilizar o número exato de trabalhadores de que precisa a cada momento, reduzindo a quase zero o seu estoque de mão de obra – tal como faz com as próprias peças e os produtos”⁵⁸.

Contudo, devemos sempre lembrar que o trabalho humano não é mercadoria de comércio. O trabalhador, sujeito de direito que tem em sua força de trabalho seu elemento principal para garantir a subsistência, é protegido por todo o arcabouço social desenvolvido no moderno Estado de Direito e consagrado na Constituição Federal de 1988.

Defender a irregular comercialização do trabalho humano, em inobservância do direito social dos trabalhadores, levaria ao paradoxo de transformar o próprio trabalhador, no momento em que é protagonista de seu trabalho, em objeto de direito, como se ele pudesse vender sua mão de obra sem vender o seu próprio tempo. Em outras palavras, os programas de trabalho sob demanda visam dispor do trabalho humano, mas sem reconhecer que este trabalho está atrelado a um trabalhador. Essa dinâmica trata o trabalho humano como elemento puramente comercial e comercializável, desvinculado do sujeito de direito que lhe emana e lhe externa, em total afronta à própria lógica protetiva do Direito contemporâneo.

O Direito do Trabalho não é um direito fabril. Sua evolução ocorre juntamente com a evolução tecnológica. A proteção ao trabalho não é uma barreira ou contraponto ao desenvolvimento científico. O Direito do Trabalho é uma condição elementar para que as novas tecnologias sejam implementadas em benefício de toda a coletividade, pois essa proteção jurídica que oferece é “o retorno de natureza socioeconômica que se confere ao trabalhador para que

58 VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFGM*, n. 45, 2004, p. 216.

este venda a sua força de trabalho ao modelo de produção capitalista”, eis que “a economia se desenvolve à custa dos serviços dos trabalhadores”⁵⁹.

O Direito do Trabalho caminha em conjunto com as novas formas de relacionamento do homem ante a produção de bens e serviços. O trabalho humano é instrumento inerente à transformação do mundo, e sua proteção do trabalhador é fundamental para que a evolução tecnológica avance evitando uma transformação prejudicial àqueles que mais impulsionam tal desenvolvimento.

A tecnologia é apenas um instrumento, e não um fim em si mesma. Devemos garantir que esse instrumento seja uma bandeira de liberdade e não uma nova forma de opressão. Como expôs Benkler:

“Nós estamos no meio de uma transformação tecnológica, econômica e organizacional que nos permite negociar os termos de liberdade, justiça e produtividade na sociedade da informação. Como nós viveremos nesse novo ambiente irá em grande medida depender das escolhas políticas que faremos ao longo da próxima década. Para sermos capazes de entender essas escolhas, para sermos capazes de escolhê-las bem, nós devemos reconhecer que elas são, fundamentalmente, uma escolha social e política – uma escolha sobre como sermos seres humanos livres, iguais e produtivos sob um conjunto de condições tecnológicas e econômicas.”⁶⁰

A evolução tecnológica não representa uma impossibilidade de proteção aos obreiros, mas, ao contrário, um imperativo para a aplicação do Direito Trabalhista. A legislação trabalhista já possui inúmeros mecanismos legais e principiológicos que permitem abranger as atuais e as futuras inovações gerenciais de mão de obra trazidas pelas novas tecnologias. A aplicabilidade já existe; a aplicação depende apenas dos operadores do Direito.

6 – CONCLUSÃO

A Uber, da maneira como vem operando, sem reconhecer o vínculo existente com seus trabalhadores, estimula a precarização das relações de trabalho, deixando aos trabalhadores o risco do negócio.

Não se nega os benefícios que a evolução tecnológica e a otimização de serviços trazem para toda a coletividade. Entretanto, tais benefícios não podem se apoiar no desrespeito aos direitos sociais dos trabalhadores, ele-

59 MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Op. cit.*

60 BENKLER, Yochai. *The wealth of networks: how social production transform markets in freedom*. New Haven: Yale University Press, 2006. p. 27-28.

mento essencial para a preservação mínima da dignidade humana em uma sociedade capitalista. A evolução produtiva e tecnológica não pode ocorrer à custa da superexploração de mão de obra, sob pena de se tornar apenas mais um instrumento de segregação social. Como afirma Gorz, a submissão acrítica às necessidades operacionais da tecnologia é a raiz da aceitação da barbárie⁶¹.

A Uber tem potencial para ser parte de uma solução urbanística e social que transponha o paradigma do transporte individual, superando até mesmo a ótica de necessidade da propriedade de um meio de transporte particular em centros urbanos. A empresa pode ser um modelo que possibilite uma melhora no âmbito do transporte urbano de pessoas. Entretanto, do jeito que atualmente está estruturado, a Uber não se coaduna com a liberdade e a finalidade social que se espera de um empreendimento de economia compartilhada.

Não há como sustentar que a Uber é um sistema de compartilhamento de veículos. Apesar de inúmeros especialistas afirmarem que a Uber faz parte da nova “economia compartilhada”, verifica-se que não há compartilhamento algum, mas, sim, intermediação da força de trabalho do motorista. A Uber não compartilha carros, apenas aluga motoristas. A Uber pode ser algo socialmente interessante, mas por enquanto ainda é apenas mais um modelo de exploração de mão de obra sob uma roupagem tecnológica.

A mesma lógica é aplicável às inúmeras empresas de trabalho sob demanda que surgem a cada dia. Seu desenvolvimento “nos obriga a um trabalho de verdadeiro jurista: refletir sobre a sociedade na qual nós queremos viver”⁶².

O sistema jurídico vigente já apresenta todo o suporte normativo necessário para assegurar a proteção dos trabalhadores da Uber e de outras empresas de trabalho sob demanda via aplicativos. O que ocorre atualmente, na prática, é inobservância das normas trabalhistas existentes pela empresa. Cabe, então, ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização assegurar a adequada observância das normas jurídicas em vigor, primando pela eficácia da proteção trabalhista constitucionalmente assegurada aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros e periódicos:

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

61 GORZ, André. *Op. cit.*, p. 92.

62 RAY, Jean-Emmanuel. Droit du Travail et TIC. *Revue de Droit Social*, Paris, n. 2, fev. 2007, p. 144.

DOUTRINA ATUAL

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BENKLER, Yochai. *The wealth of networks: how social production transform markets in freedom*. New Haven: Yale University Press, 2006.
- BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero y. Poder de dirección y derecho contractual. In: RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005.
- CARBONIER, J. *Sociologie juridique*. Paris: Armand-Colin, 1972.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho – crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, jul./dez. 2008.
- _____. *Curso de direito do trabalho – a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- ORIHUEL, Francisco Pérez de los Cobos. La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Madrid, La Ley, n. 1, 2005, p. 1.315-1.335.
- PUJOLAR, Olivier. Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo. In: RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero. *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*. Madrid: La Ley, 2005.
- RADÉ, Christophe. Novas tecnologias de informação e de comunicação e novas formas de subordinação. *Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual*, São Paulo, RT, n. 36, 2003, p. 36-39.
- RAY, Jean-Emmanuel. Droit du travail et TIC. *Revue de Droit Social*, Paris, n. 2, fev. 2007.
- _____. Géolocalisation, données personnelles et droit du travail. *Revue de Droit Social*, Paris, n. 12, dez. 2004.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.
- SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2011.
- VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
- VIANA, Marcio Túlio. Poder diretivo e sindicato: entre a opressão e a resistência. *Caderno Jurídico*, Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6, nov./dez. 2005.
- _____. Salário. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.
- _____. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 45, 2004.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.

Páginas da internet:

Andar de Uber em SP é melhor que de táxi, mas é mais caro e pode demorar. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/tec/2014/12/1556166-andar-de-uber-em-sp-e-melhor-que-de-taxi-mas-e-mais-carro-e-pode-demorar.shtml>>. Acesso em: 20 set. 2015.

Após táxis, Uber enfrenta os próprios motoristas no Brasil. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/apos-taxis-uber-enfrenta-os-proprios-motoristas-no-brasil>>. Acesso em: 14 set. 2016.

Como (e por que) avaliar seu motorista no app da Uber. Disponível em: <<http://newsroom.uber.com/belo-horizonte/pt/2015/03/como-e-por-que-avaliar-seu-motorista-no-app-da-uber/>>. Acesso em: 15 set. 2015.

Como posso virar um parceiro da Uber? Disponível em: <<http://www.parceirossp.com/perguntas-frequentes.html>>. Acesso em: 18 set. 2015

Despite Uber's arguments, flexibility for employees is a company's choice. Disponível em: <<http://recode.net/2015/08/11/despite-ubers-arguments-flexibility-for-employees-is-a-companys-choice/>>. Acesso em: 14 out. 2015

Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do UBER no Brasil, para o Blog da PSafe. Disponível em: <<http://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>>. Acesso em: 9 set. 2015

Handcuffed to Uber. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2016/04/29/handcuffed-to-uber/>>. Acesso em: 16 set. 2016

It looks like Uber is getting serious about its plan for self-driving cars. Disponível em: <<http://www.businessinsider.com/uber-is-getting-serious-about-self-driving-cars-2015-8>>. Acesso em: 10 out. 2015.

Legal troubles – including 173 lawsuits in the US – threaten Uber's global push. Disponível em: <<http://www.businessinsider.com/r-legal-troubles-market-realities-threaten-ubers-global-push-2015-10>>. Acesso em: 16 out. 2015.

Os carros-fantasma do Uber. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/vice/2015.07.63156-os-carros-fantasma-do-uber.shtml>>. Acesso em: 22 set. 2015.

Quanto dinheiro posso ganhar utilizando a Uber? Disponível em: <<http://www.parceirossp.com/perguntas-frequentes.html>>. Acesso em: 18 set. 2015

SARMENTO, Daniel Sarmiento. *Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: o “caso Uber”.* Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/parecer-legalidade-uber.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

Serão 30 mil oportunidades de trabalho criadas no Brasil até outubro de 2016. É o compromisso da Uber. Disponível em: <<http://newsroom.uber.com/sao-paulo/pt/2015/09/serao-30-mil-oportunidades-de-trabalho-criadas-no-brasil-ate-outubro-de-2016-e-o-compromisso-da-uber/>>. Acesso em: 11 out. 2015.

Thousands of Uber drivers are suing over their employment status. Disponível em: <<http://www.vanityfair.com/news/2016/06/uber-class-action-lawsuit-new-york>>. Acesso em: 25 set. 2016

DOUTRINA ATUAL

Three numbers Travis Kalanick revealed about Uber. Disponível em: <<http://www.marketwatch.com/story/three-numbers-travis-kalanick-revealed-about-uber-2015-09-16?dist=afterbell>>. Acesso em: 24 set. 2015.

Uber banca multa e mantém motorista clandestino tranquilo em São Paulo. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2015/10/1692631-uber-banca-multa-e-mantem-motorista-clandestino-tranquilo-em-sao-paulo.shtml>>. Acesso em: 17 out. 2015.

Uber wants to hire a million more drivers then replace them all with robots. Disponível em: <<http://motherboard.vice.com/read/uber-wants-to-hire-a-million-more-drivers-then-replace-them-all-with-robots>>. Acesso em: 26 set. 2015.

UPDATE 3 – Uber, Lyft rebuffed in bids to deem drivers independent contractors. Disponível em: <<http://www.reuters.com/article/2015/03/12/lyft-drivers-idUSL1N0WD2ME20150312>>. Acesso em: 25 set. 2015.