

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: NOVAS DINÂMICAS ENTRE O
DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DAS
QUAIS A UBER SE DESTACA COMO MODELO**

THE WORK UBERIZATION: NEW DYNAMICS BETWEEN THE TECHNOLOGICAL
DEVELOPMENT AND EXPLORATION OF THE WORK OF WHICH UBER IS
HIGHLIGHTED AS A MODEL

Andréia Chiquini Bugalho*

Sebastião Sérgio da Silveira**

RESUMO

Atualmente, observamos que a tecnologia vem tomando cada vez mais espaço, moldando de forma acelerada as relações sociais. De fato, com o avanço tecnológico, a uberização vem disseminando de forma avassaladora diversos setores, não só o de transporte, mas também, os setores da hotelaria, consertos, entre outros, através do uso de aplicativos, surgindo assim, um novo modelo de relação de trabalho. Diante disso, faz necessária a compreensão da evolução tecnológica para a superação de posturas que não mais coadunam com a realidade social. Considerando esse contexto, objetiva-se analisar a plataforma tecnológica, das quais o Uber se destaca como modelo, a jornada de trabalho, e os impactos de tal intento para a saúde física e mental do trabalhador. Para tanto, usaremos o método hipotético dedutivo, por meio de pesquisas doutrinárias e jurisprudências, objetivando trazer a lume à discussão assinalada, para ao final contribuir com a reflexão e o amadurecimento do assunto, tendo como mote a ponderação sobre a igualdade contratual.

Palavras-chave: Uberização. Tecnologia. Direitos e garantias fundamentais. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Nowadays, we observe that technology has been taking more and more space, shaping social relations in an accelerated way. In fact, with the technological advance, uberization has been

* Advogada. Mestranda em Direito Coletivo e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Ribeirão Preto – USP (FDRP/USP); membro do grupo de pesquisa (CNPQ) “A Transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da FDRP/USP. E-mail: andreiabugalho@hotmail.com

** Professor e Coordenador do Curso de Direito da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Mestre e Doutor pela Puc – SP. Pós-Doutorado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Promotor de Justiça no Estado de São Paulo. E-mail: sssilveira@usp.br

overwhelmingly disseminating several sectors, not only transport, but also the hotel industry, repairs, among others, through the use of applications, resulting in a new model of Work relationship. In view of this, it is necessary to understand the technological evolution to overcome postures that no longer correspond to social reality. Considering this context, the objective is to analyze the technological platform, of which Uber stands out as the model, the working day, and the impacts of such an attempt on the worker's physical and mental health. To do so, we will use the hypothetical deductive method, through doctrinal research and jurisprudence, aiming to bring to light the discussion, in order to contribute to the discussion and maturity of the subject, with the motto of reflecting on contractual equality.

Keywords: Uberization. Technology. Rights and guarantees. Worker's health.

INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia provocou grandes mudanças no mundo, em especial, nas relações do trabalho, nas prestações do serviço, afetando de sobremaneira o trabalhador, contribuindo para o desemprego, subemprego e desvalorização da força de trabalho.

Assim, multiplicam-se novos leques de contratos parciais, subcontratações, subordinações sem contrato, cujo objetivo é o domínio irrestrito da força de trabalho, garantido a superexploração, fragmentação da classe trabalhadora e o distanciamento da figura jurídica do empregado e empregador.

Além disso, a prestação de serviço realizado por meio de plataforma tecnológica abre possibilidades de entendimentos dicotômicos entre os requisitos da relação de emprego: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade ao compará-lo a prestação de serviço tradicional, surgindo conflitos de entendimentos.

Considerando esse contexto, objetiva-se compreender a nova face dessa prestação de serviço, para isso, analisaremos os impactos aos direitos dos trabalhadores, os novos contornos do princípio da alteridade e autonomia da vontade, bem como a limitação da jornada como direito fundamental.

Para tanto, partindo de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, os estudos realizados para elaboração deste trabalho foram aqui organizados em duas grandes partes: (i) o descompasso entre o plano normativo e o plano factual; (ii) a necessidade de limitação da jornada de trabalho.

Por fim, são apresentadas as considerações a respeito deste novo modelo de prestações de serviço, por meio de plataforma tecnológica, das quais o Uber se destaca como modelo, haja vista, utilizar o aplicativo para desenvolvimento da atividade profissional.

1 O DESCOMPASSO ENTRE O PLANO NORMATIVO E O PLANO FACTUAL

O aplicativo Uber, no que tange ao sistema de transporte individual de passageiros, trouxe um novo modelo de empresa e prestação de serviços a partir de plataformas digitais, que utiliza os avanços tecnológicos, sobretudo, celulares, computadores, internet, tecnologia de localização por satélite *Global/Positioning System (GPS)*, entre outros, para conectar com pessoas interessadas em realizar transações de mobilidade.

Ademais, no que diz respeito à remuneração pela prestação do serviço essa é destinada de forma direta à plataforma e, de forma indireta, ao prestador do serviço.

Nesse sentido diz Chihiro Watanabe:

O Uber é uma empresa que coloca em contato passageiros e motoristas, por meio de uma plataforma tecnológica.

Por meio do aplicativo, é possível que o passageiro acione o motorista para “aluguel” de um carro de luxo, até o local de destino. Para isso, faz o *download* da mídia, cadastra seus dados e conta para pagamento *online*, e pode utilizar o serviço¹.

No que diz respeito às plataformas tecnológicas, esclarece Elizabeth Chika Tippet:

As plataformas podem ser classificadas em três espécies: compartilhamento da propriedade, como é o caso do AirBnB; prestação de serviços baseados na propriedade, como o Uber, e compartilhamento de serviços propriamente dito, como o TaskRabbit e Amazon MTurk. No caso das plataformas que oferecem compartilhamento de propriedade, o serviço adquirido pelo consumidor é precipuamente exclusivo, no sentido de escassez, na medida em que somente uma ou algumas pessoas poderão desfrutar daquele bem por determinado período. O serviço não se relaciona a um trabalho específico, mas à transferência da posse de um bem por determinado período. Nesse sentido, embora represente uma ruptura de paradigmas para os setores afetados por sua inserção no mercado (no caso do AirBnB, o setor afetado seria o hoteleiro tradicional), não envolvem a prestação de labor, razão pela qual essa espécie de plataforma de serviços está fora do objeto da presente pesquisa. Por sua vez, a prestação de serviços baseados na propriedade, como é o caso do Uber, outros aplicativos de caronas, táxi, e prestação de serviços

¹ WATANABE, Chihiro. NAVEED, Kashif. NEITTAANMÄKI, Pekka. **Co-evolution of three mega-trends nurtures un-captured GDP- Uber's ride-sharing revolution**. Technology in Society, Vol. 46, Rio de Janeiro: Elsevier, 2016, p. 166.

TELÊSFORO, Rachel Lopes. **UBER: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas Escola de Direito do Rio De Janeiro. FGV Direito Rio de Janeiro: 2016. p. 23.

diversos (domésticos, pequenos consertos, profissionais do setor estético, dentre outros), envolve o efetivo trabalho do contratado pelo usuário consumidor².

Com efeito, a figura tradicional de empresa é repaginada, nasce um novo modelo de reengenharia social, também surge uma nova figura de “trabalhador” que arca com os custos e riscos de sua profissão, mesmo mantendo-se subordinado. A sua mão de obra é utilizada de acordo com a necessidade do capital, intensificando, abruptamente, a fragilização de direitos sociais, exploração, mercantilização do trabalho humano, aumento de desigualdades, a julgar por ausência de lei específica para tratar sobre esse novo arranjo empresarial, lado outro, devido a ausência normativa, faz necessário uma reflexão sistemática dos artigos 2º, 3º, 9º e 442, *caput*, todos da Consolidação do Trabalho (CLT) em conformidade com as regras e princípios constitucionais e com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, com o intuito de permitir uma interpretação que vai ao encontro do avanço social e da otimização da dignidade.

Nesse interim, merece esclarecer, que para o trabalhador desempenhar o seu trabalho faz necessário aderir à plataforma tecnológica por meio de um credenciamento, subordinando assim, as condições de trabalho pré-estabelecidas pela plataforma Uber, de modo que a exploração se torna mais lucrativa.

Vê-se, portanto, que nessa nova modalidade atípica de prestação de serviço trabalho sem emprego, sem contrato, mas em atividade estruturada a partir de plataformas de tecnologia de informação e comunicação, que utiliza a força de trabalho e ferramentas do trabalhador, bem como, o automóvel, combustível, internet etc., de acordo com a necessidade do serviço, sendo o trabalhador responsável pelo sucesso e insucesso do seu labor, refletindo uma falsa autonomia, caminhando em oposição ao princípio da alteridade (cabe ao empregador a assunção dos riscos do negócio), ordem social (193 CF/88), dignidade humana, (art. 1º, III, CF/88), valor social do trabalho (art. 1º IV, CF/88).

A Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (automóvel, celular, etc.), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção³.

² TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the sharing economy**, 2017, no prelo. Disponível em:

<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009943>. Acesso 07 set.. 2018.

³ FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização**: do emprego ao trabalho. Disponível em:

<<file:///C:/Users/andre/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf>>. p. 12. Acesso 05 set. 2018.

Diante disso, é preciso acompanhar os novos tempos, não podemos ficar alheios a essa realidade social e desvencilhar a figura do empregador e empregado (motorista), utilizando do argumento que a empresa Uber pelo fato de utilizar plataforma tecnológica, não estão presentes: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (requisitos da relação de emprego).

Ademais, devido à ebulição tecnológica é tendência desaparecer completamente a assiduidade, a empresa física, o protótipo tradicional de empregado e empregador, vez que o trabalhador, nessa nova realidade, pode ter uma agenda própria de trabalho de acordo com a demanda do mercado, nem por isso, tal autonomia e mudanças de paradigmas, desconfigurariam o modelo da relação de emprego.

Nesse sentido, são precisas as considerações de Rodrigo Carelli:

No Brasil, a forma de transporte público não coletivo sempre foi o táxi autônomo. Este modelo foi aos poucos deteriorado pelo comércio e acumulação de "autonomias" por verdadeiros empresários, que exploram a mão de obra de taxistas sem reconhecimento de vínculo empregatício, sob a proteção ou conivência do poder público. Alguns verdadeiramente autônomos sobrevivem, mas a forma usual é o trabalho de motoristas com pagamento de "diárias" a "donos" de concessões públicas. O motorista já começa seu dia de trabalho devendo ao dono da "autonomia". A exploração do trabalho no Uber é ainda pior. O Uber é, na prática, a forma mais completa do novo modelo de exploração de trabalhadores, no qual o controle se dá por programação, *inputs* e *outputs*. O Uber, empresa, controla o tipo de carro, a forma de conduzir, modo de se portar, uniforme e a tarifa a ser cobrada. Tem total controle dos trabalhadores por meio do sistema de "cenouras e porrete", ou seja, por meio de prêmios e castigos. Controla o quantitativo de mão de obra disponível, por meio de premiações para o trabalho em momentos de pouca oferta. A faceta do porrete também se apresenta: os trabalhadores não podem negar corridas e são desligados do sistema se não obtiverem certa nota pelos clientes do Uber. Em poucas palavras: os trabalhadores do Uber são seus empregados, porém o Uber não os reconhece como tal, desobrigando-se de seus deveres como empregadores⁴.

Diante da realidade posta, toda vez que um trabalhador resulta ser, de fato, um empregado, como tal deve ser qualificado, com a consequente aplicação das normas trabalhistas, não importando que ele tenha sido formalmente contratado como autônomo por meio de um contrato físico ou mediante registro em plataforma tecnológica, faz necessário atentar a veracidade dos fatos segundo o princípio da primazia da realidade.

A propósito, merece destacar o entendimento da 15ª turma do TRT da 2ª região, que considera haver subordinação jurídica entre o Uber (empresa controladora) e o motorista (trabalhador digital), sendo esse o entendimento externado:

⁴ CARELLI, Rodrigo. Ministério Público do Rio de Janeiro – MPT. **O Uber, os táxis e a exploração dos motoristas**. Disponível em <<http://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/505-artigo-uber>>. Acesso 03. ag. 2018.

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016- 5-02-0013: A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros [...] o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte.

Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes no período indicado [...] nos exatos termos do pedido⁵.

Diante do exposto, evidencia que o modo do exercício do poder diretivo, bem como, controle, forma de fornecimento e funcionamento do serviço são fatores que devem ser observados de acordo com a primazia da realidade, vez que, a plataforma tecnológica e o aplicativo Uber são apenas instrumentos para o bom funcionamento do trabalho.

Lado outro, veem o trabalhador como verdadeiros autônomos, visto que, possuem total controle da jornada, da propriedade, do meio de produção, assunção dos riscos do empreendimento.

Nessa linha, Guy Davidov ressalta:

A propósito são três os elementos que destacam, ao menos em um primeiro momento, a autonomia desses trabalhadores: a) a liberdade de escolher por quanto tempo e quando trabalhar; b) a propriedade do meio de produção, no caso o veículo; c) o fato de muitos motoristas trabalharem por um número muito reduzido de horas por semana, afastando-se assim do padrão dos contratos típicos de emprego⁶.

Nessa mesma linha de entendimento revela a decisão da 72ª Vara do Trabalho da 2ª região, que considera não existir subordinação entre o Uber (empresa controladora) e o motorista (trabalhador digital). Nesse sentido, segue o entendimento:

⁵ LIMA, Beatriz de Oliveira. relatora. desembargadora. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (RO).

Reconhecimento de existência de vínculo de empregado entre Uber e motorista. Disponível em: https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=1419901&p_grau_pje=1&p_seq=1000123&p_vara=38&dt_autuacao=30%2F01%2F2017&cid=981324 . Acesso 07 set. 2018.

⁶ DAVIDOV, Guy. **The status of uber drivers: a purposive approach.** Spanish Labour Law and Employment Relations Journal, 2017. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2877134##> . Acesso 06 set. 2018.

Ora, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada. Saliente-se que não havia recebimento de ordens, submissão a horários, punição ou quaisquer elementos que denotem subordinação, conforme se depreende do depoimento prestado pelo próprio reclamante, considerando que este inclusive poderia ficar com o aplicativo desligado e trabalhar quando lhe fosse conveniente, sem que os referidos fatos pudessem causar punições, situações típicas das relações de emprego.

A Tal conclusão extrai-se do depoimento pessoal do próprio reclamante, ao confessar: "[...] que começava a prestar serviços às 04h indo até às 17/18h, sendo que poderia encerrar antes caso quisesse, de domingo a domingo, sendo que não tinha folga porque queria trabalhar todos os dias, sem qualquer determinação da reclamada; que o horário que fazia era o horário de sua própria preferência; que poderia trabalhar apenas parte do dia caso quisesse resolver algum problema particular; [...] que poderia ficar com o aplicativo off-line rodando; que não precisava comunicar ninguém quando desligava o aplicativo; que poderia também trabalhar com aplicativos concorrentes, como, por exemplo, o Cabify; que poderia cadastrar motoristas parceiros para trabalhar com o seu carro."

Desta forma, inevitável constatar que o reclamante trabalhava de modo autônomo, na condição de parceiro e dividindo ganhos, sem subordinação e sem rigor de horário, visto que poderia trabalhar nos momentos que lhe fossem adequados, atuando, assim, com ampla e total liberdade perante o contratante.

A tais fatos são suficientes para a descaracterização do vínculo empregatício, valendo salientar que se considera empregado aquele que executa serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário (art. 3º da CLT), o que não era o caso do reclamante⁷.

Diante disso, podemos notar que o desenvolvimento tecnológico e o uso de plataformas digitais, em especial a Uber, fez despontar dicotomias de interpretações, sendo necessário retomar conceitos de subordinação e vínculo de emprego, haja vista, a existência de decisões tão conflitantes utilizando dos mesmos fundamentos, a título de exemplo, destacamos a decisão do TRT da 2ª região e VT da 2ª região, que consideraram a existência de relação de emprego, e inexistência de relação de emprego, respectivamente.

2 A NECESSIDADE DE LIMITAÇÃO DA JORNADA

A Constituição Federal (CF/88) prescreve um limite máximo de oito horas (desde que não fixado expressamente outro limite) e quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, III), para assegurar uma efetiva proteção à saúde e redução dos riscos inerentes ao trabalho diário

⁷ TIBILLETI. Andrea Nunes. Juíza substituta. Processo nº 1001733-24.2016.5.02.0072 (RTOrd). **Não reconhecimento de existência de vínculo de empregado entre Uber e motorista**. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=1419901&p_grau_pje=1&p_seq=1001733&p_vara=72&dt_autuacao=30%2F01%2F2017&cid=981324>. Acesso 07 set. 2018.

(art. 7º, XIII), facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, além de, em seu inciso XV, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Além disso, no que diz respeito ao exercício da profissão de motorista, ressaltamos a lei 13.103/2015, que alterou a CLT, no que diz respeito às empresas e transportadores autônomos de carga, disciplinando a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional, revogando dispositivos da Lei nº 12.619/2012, permaneceram silente no que diz respeito à mobilidade urbana e transporte remunerado privado individual de passageiros, por meio de aplicativos.

Ademais, a Lei 12.587/2012 – que trata das diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana e do transporte remunerado privado individual de passageiros por meio de aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, também é silente a esse respeito, bem como, quanto à limitação de jornada.

Ocorre que, no dia 26 de março de 2018, com a aprovação da Lei 13.640/2018, é regulamentado a mobilidade urbana e transporte remunerado privado individual de passageiros cadastrados por meio de aplicativos ou plataformas tecnológicas, alterando dispositivos da Lei nº 12.587/2012, porém, no que diz respeito à jornada de trabalho do motorista profissional que trabalha por meio de aplicativos ou outras plataforma de comunicação continuam desprovidos de regulamentação.

Esse fato evidencia que, em pleno século XXI, com a ebulição tecnológica, não existe no Brasil nenhuma limitação da jornada para os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas tecnológicas, violando com isso, preceitos fundamentais entre capital e trabalho.

O ideal, segundo acreditamos, denota-se o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a limitação da jornada faz parte dessa proteção, sendo um direito fundamental, tendo como premissa a precaução e prevenção, com o objetivo de evitar danos irreversíveis a saúde, causados pela exaustão, estresse, a fadiga física e mental, prejuízos com a segurança individual e coletiva.

Como adverte José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

Com efeito, o direito à saúde como gênero, e o direito à saúde do trabalhador em particular trata-se de um direito humano fundamental. Assim sendo, é um direito inalienável, imprescritível e irrenunciável. E é um direito de todos os trabalhadores, em todos os tempos e lugares, ainda que sua positivação tenha ocorrido tardiamente. Se a saúde do trabalhador é algo a ele inerente, imanente, em respeito à sua dignidade essencial e inclusive para uma boa prestação de serviços ao empregador,

trata-se de um direito intrínseco à conformação de sua personalidade e de seu desenvolvimento enquanto pessoa. É um direito imprescindível para o trabalhador. De modo que assim se insere no continente maior dos direitos humanos, como conteúdo destes, vale dizer, como um dos valores fundamentais do sistema jurídico, sem o qual a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada⁸.

Assim, consolida-se esse novo modelo de empresa e prestação de serviços a partir de plataformas tecnológicas, em que a remuneração do trabalhador (motorista) depende da sua força de trabalho para que se produza um valor, seguindo as exigências do capital e inclinando-se às regras impostas pela plataforma Uber, sem limitação de jornada de trabalho, estimulando o trabalho excedente às próprias forças do trabalhador.

É fato que o direito precisa estar adequado à realidade, sob pena de tornar-se letra morta, por isso, deve ser buscado uma solução para esse impasse, tendo em vista que a CF/88 (art. 7º, III), disciplina a jornada somente do empregado. As leis 12.587/2012, 13.103/2015 e 13.640/2018 evidenciaram a inércia a respeito do controle jornada de trabalho dos motoristas que laboram por meio de plataformas tecnológicas no Brasil, comprometendo e colocando em risco a saúde, vida e segurança de toda a coletividade, o que deve ser levado em conta não é o tipo de labor (autônomo ou empregado) e sim, os fatores intrínsecos de toda pessoa humana.

Ademais, oportuno consignar, novamente, que o trabalhador (motorista) recebe de acordo com a sua produção na plataforma digital, quanto mais solicitado pelo aplicativo, mais se produzirá um valor, induzindo-o a permanecer ativo por longas jornadas, colocando a sua vida e de toda a sociedade em risco.

A propósito, a Uber, nos Estados Unidos, determinou que os motoristas não poderão dirigir mais do que doze horas seguidas, com intervalo mínimo de seis horas entre os períodos em atividade, com a finalidade de limitar a jornada. Assim, caso o motorista desrespeite a imposição, o aplicativo se desconecta, permanecendo desativado pelas próximas seis horas, tal política, também, foi adotada em outros países.

De acordo com a empresa, a limitação não decorre de regulação imposta pelas autoridades, mas unicamente da adoção de medidas para aumentar a segurança no transporte e a conscientização da importância de não conduzir veículos sob condições de sono e cansaço. Ainda, o tempo é medido a partir dos deslocamentos do veículo detectados pelo sistema de GPS, de forma que esperas longas, assim consideradas aquelas excedentes a cinco minutos, não são computadas como tempo

⁸ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. **A Flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saúde do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 62.

em atividade, podendo, todavia, haver situações em que o aplicativo determine a realização de descanso ainda que não se acumulem 12 horas consecutivas⁹.

Além disso, atenta-se que a imposição de limites diários à jornada de trabalho é necessária para todos os trabalhadores, haja vista, ter o objetivo de evitar a exaustão, proteger a sociedade, propiciar momentos de lazer com a família e amigos, desconectar do trabalho e descanso, de modo que a sobrecarga de trabalho causa prejuízos a saúde do trabalhador (desgaste físico e emocional), à integridade psicofisiológica e, potencializa acidentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A plataforma tecnológica e o aplicativo Uber são instrumentos para o bom funcionamento do trabalho, nesse sentido, nasce um novo ambiente de produção, uma moderna forma de inclusão laboral, movida de uma falsa autonomia.

De fato, enquanto não haja lei que o preveja, a contratação por intermédio de cadastro em plataforma tecnológica (Uber) distorce a imagem de empregador e prestador de serviços (motorista), disseminando dúvidas em relação aos requisitos da relação de emprego.

Portanto, podemos afirmar, com a facilidade de comunicação entre as plataformas tecnológica e troca de dados via sistemas eletrônicos (aplicativos), novas relações de trabalho e forma de prestá-las vão surgir e pipocar o mercado laboral, desestabilizando estruturas convencionais e esbarrando com a principiologia do direito do trabalho e preceitos constitucionais.

Apesar da indefinição do que seja empregado, não podemos deixar que essa nova figura de empresa fomente a precariedade, minimize direitos, monetize, mercantilize a saúde do trabalhador e intensifique de sobremaneira o trabalho em condições arriscadas e indefinidas.

Afigura-se inaceitável que, no Brasil, ainda não existe previsão legislativa sobre a limitação da jornada para os trabalhadores que laboram por meio de aplicativo Uber, também, nenhuma limitação quantitativa por parte do aplicativo, validando e compactuando com a violação de direitos fundamentais, colocando em risco a saúde, a vida, a integridade física e a moral.

⁹ HAWKINS, Andrew J. **Aplicativo usará GPS e telemática para rastrear o tempo de condução, bloqueando se ultrapassar 12 horas de trabalho**. Washington: 2018 Disponível em: <<https://www.theverge.com/2018/2/12/17004236/uber-driver-require-6-hour-break-rest>>, acesso 17 set. 2018.

Isto posto, no que diz respeito à relação contratual, podemos concluir que o fato do trabalhador exercer a sua atividade com o seu próprio instrumento de trabalho, sendo responsável pela aquisição ou aluguel do veículo, seguro, manutenção, custo com internet, planejamento da sua jornada de trabalho e todos os riscos do empreendimento, não lhes retira o título de empregado, haja vista, que para se inserir nessa empresa, precisou se cadastrar, seguir manuais de condutas, respeitar ordens, inclusive, trabalhar sob monitoramento via GPS, e sujeitar-se as punições em caso de descumprimentos etc.

Consoante, pontuamos, as plataformas digitais e o desenvolvimento tecnológico estão proporcionando um novo modelo de prestação de serviços, com isso, o ambiente laboral sofre transformações e deixa de ser somente uma estrutura física.

Quanto à remuneração, o trabalhador não possui controle direto do valor arrecado pela prestação do serviço, que vai direito para a plataforma tecnológica (Uber), responsável pelo repasse ao trabalhador e aos devidos descontos.

Assim, com o objetivo de esquivar da legislação trabalhista, aumentar seus lucros e precarizar cada vez mais o trabalho, a Uber qualifica seus empregados como autônomos.

Por fim, verificamos a dicotomia de interpretações, vez que existem posicionamentos declinando para a total autonomia da prestação de serviço, desvencilhando totalmente a ideia de existência de vínculo de emprego.

Enfim, urgimos reflexão e amadurecimento sobre essa plataforma tecnológica, das quais o Uber se destaca como modelo.

REFERÊNCIAS

CARELLI, Rodrigo. Ministério Público do Rio de Janeiro – MPT. **O Uber, os táxis e a exploração dos motoristas**. Disponível em <<http://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/505-artigo-uber>>. Acesso 03. ago. 2018.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Disponível em: <<file:///C:/Users/andre/Downloads/220-Texto%20do%20artigo-1028-1-10-20170714.pdf>>. p. 12. Acesso 05 set. 2018.

DAVIDOV, Guy. The status of uber drivers: a purposive approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**, 2017. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2877134###>. Acesso 06 set. 2018

HAWKINS, Andrew J. **Aplicativo usará GPS e telemática para rastrear o tempo de condução, bloqueando se ultrapassar 12 horas de trabalho**. Washington: 2018. Disponível

em: <<https://www.theverge.com/2018/2/12/17004236/uber-driver-require-6-hour-break-rest>>. acesso 17 set. 2018.

LIMA, Beatriz de Oliveira. relatora. desembargadora. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (RO). **Reconhecimento de existência de vínculo de empregado entre Uber e motorista**. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=1419901&p_grau_pje=1&p_seq=1000123&p_vara=38&dt_autuacao=30%2F01%2F2017&cid=981324>. Acesso 07 set. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. **A Flexibilização da Jornada de Trabalho e a Violação do Direito à Saúde do Trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 62.

TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the sharing economy**, 2017, no prelo. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009943>. Acesso 07 set. 2018.

WATANABE, Chihiro. NAVEED, Kashif. NEITTAANMÄKI, Pekka. Co-evolution of three mega-trends nurtures un-captured GDP- Uber's ride-sharing revolution. **Technology in Society**, Vol. 46, Rio de Janeiro: Elsevier, 2016, p. 166.

TELÉSFORO, Rachel Lopes. **UBER: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas - Escola de Direito do Rio De Janeiro. FGV Direito. Rio de Janeiro: 2016. p. 23.

Submissão: 21.;09.2018

Aprovação: 20.10.2018