



ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO X ECONOMIA DOS BICOS: COMO O CAPITAL E A TECNOLOGIA VÊM TRAZENDO NOVAS FORMAS DE TRABALHO PRECARIZADO?

Daniel de Araújo Camilo¹

Resumo: A economia compartilhada trouxe novos modelos de negócio para a sociedade moderna. Com a explosão da cultura digital, as pessoas puderam dispor de meios de comunicação direta umas com as outras. Atentas a este fenômeno, grandes empresas de tecnologia viram uma oportunidade de acumular fortunas, sob um discurso de renda extra, de ser seu próprio chefe, de flexibilidade de horários, de compartilhamento e ajuda mútua, de sustentabilidade, dentre outras promessas. As mesmas empresas que prometem a solução para os problemas sociais eximem-se de qualquer responsabilidade trabalhista, previdenciária, ficando à margem da lei, sem qualquer tipo de regulação, portanto, sem interferência Estatal. Este trabalho, com o uso do método dedutivo e da pesquisa bibliográfica, convida o leitor a pensar de forma mais crítica sobre o uso das tecnologias digitais no mundo contemporâneo e de como isso vem afetando as relações de trabalho, tornando-as mais frágeis e precárias do que o modelo tradicional.

101

Palavras-chave: Economia Compartilhada. Relações de Trabalho. Precarização. Uberização.

1 INTRODUÇÃO

A Economia do Compartilhamento surgiu como um novo modelo de negócios que faz uso da internet para conectar consumidores e provedores de serviços para trocas no mundo real. São diversas as atividades e serviços que podem ser oferecidos, como aluguéis imobiliários de curta duração (Airbnb), viagens de carro (Uber, Lyft, 99 e Cabify), vizinhos ajudando vizinhos (TaskRabbit), prestação de serviço doméstico e faxina (Homejoy e

¹ Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pelo curso Aprovação PGE. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Handy), entre outros. Dentre as mais conhecidas estão Uber e Airbnb, dos setores de transporte e hospedagem, cada uma com um crescimento enorme ao redor do mundo e presente em diversos países (SLEE, 2017).

Dentre outros nomes usados para Economia do Compartilhamento, pode-se citar: consumo colaborativo, economia em rede, plataforma igual-para-igual, economia sob demanda, economia dos bicos (SLEE, 2017).

As empresas da Economia do Compartilhamento apresentam os seguintes argumentos para atraírem novas pessoas, fazendo um discurso que tem apelo muito grande, num primeiro momento:

O primeiro argumento é que indivíduos podem “fazer uma graninha extra” com uso de suas plataformas digitais, tornando-se microempreendedores e donos de seu próprio negócio. Dessa forma, podem se autogerenciar e trabalharem quando acharem melhor, sendo um modelo flexível de trabalho. Nessa linha, as pessoas seriam donas de seu próprio tempo, podendo trabalhar apenas quando fosse mais conveniente.

102

O segundo argumento é que seria uma alternativa sustentável, na qual as pessoas passariam a ser menos consumistas e materialistas. Desse modo, passariam a comprar menos e compartilhar mais os recursos disponíveis. Como, por exemplo, emprestar uma furadeira a um vizinho ao invés de comprar uma nova ou usar a Uber ao invés de comprar um carro.

Outro argumento é a ideia de comunidade e compartilhamento, que no início foram os ideais utilizados pelas empresas para conseguir a adesão de novos clientes. No entanto, as grandes e maiores empresas do ramo, cresceram em economia de escala e o que antes era gratuito, passou a ter o lucro como finalidade principal. O valor de mercado da Uber supera o da maior companhia de aluguel de veículos do mundo e o do Airbnb é igual ao da maior cadeia de hotéis, sendo os fundadores agora bilionários (SLEE, 2017, p.33).

Observa-se que, embora o discurso dessas empresas seja centrado na visão de inclusão social, empreendedorismo, sustentabilidade, compartilhamento, na prática vemos que seus comportamentos são totalmente contrários ao que defendem.

A Uber prega a livre concorrência e o livre mercado, quando usa de artifícios para fugir à legislação e à regulamentação local. No entanto, ao invés

de livre concorrência temos uma verdadeira concorrência desleal, na medida em que os deveres, obrigações e encargos são desproporcionais. Desse modo, uma série de obrigações legais deixa de ser cumprida nesses regimes.

Sob o aspecto trabalhista, alega que não é uma empresa de transporte. É apenas uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”. Informa que “não é um serviço de carona paga ou remunerada” e que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro” (UBER NEWSROOM, 2020).

Vimos que, enquanto as empresas tradicionais precisam recolher impostos, obter licenças e alvarás, pagar todos os direitos trabalhistas aos empregados, as empresas de compartilhamento atuam em verdadeira afronta à legislação brasileira.

2 EMPREGADO OU PARCEIRO DA UBER? ANÁLISE DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

103

A Uber surgiu em junho de 2010, fundada por Travis Kalanick. A empresa se autodenomina uma empresa de tecnologia, apesar de ficar evidente que se trata de uma empresa de transporte. Uber, em alemão é uma palavra que designa superioridade, estar por cima (SLEE, 2017, p.39). Seu slogan no início era “o motorista privado de todo mundo”. Começou como um serviço de carros de luxo (limusines). Logo em seguida, foi lançado o Uber X, no qual os próprios motoristas usavam seus carros, não sendo licenciados e sem seguro, que rapidamente expandiu-se por todo o mundo. Estima-se que esteja presente em mais de 55 países e mais de 500 cidades do Brasil. São cerca de 3,5 milhões de motoristas no mundo e aproximadamente 1 milhão de motoristas no Brasil (UBER NEWSROOM, 2020).

Para que um motorista “parceiro” seja admitido e possa trabalhar pela Uber, basta que realize um cadastro no site da plataforma, com sua carteira de habilitação com autorização para exercer atividade remunerada (EAR) e com a documentação do veículo (CRLV). Depois de aprovado o cadastro, o motorista está liberado para desempenhar suas funções. Basta que ele se conecte ao aplicativo e aguarde a chamada para uma corrida (UBER NEWSROOM, 2020).

O procedimento de recrutamento e seleção de novos trabalhadores mostra-se muito simples e fácil para qualquer interessado. A Uber investe em seu marketing, vendendo a ideia de que os motoristas são livres para estabelecer seus próprios horários, podendo trabalhar quando quiserem. E que são empreendedores, pois são donos de seu próprio negócio. Insiste, ainda, na ideia de que os motoristas podem complementar sua renda com o dinheiro das corridas e de que não estão sujeitos a nenhum controle ou pressão por parte de seus superiores ou da plataforma (UBER NEWSROOM, 2020).

O sistema da Uber está estruturado da mesma forma que uma relação de emprego tradicional. Porém com uma roupagem e nomenclatura distinta dos conceitos já conhecidos. Dessa forma, a empresa procura justificar sua atuação atraindo trabalhadores em situação de vulnerabilidade social, sob os falsos argumentos de “empreendedorismo”, “dono de seu próprio negócio”, “renda extra” “compartilhamento”, “flexibilidade” em verdadeira afronta à legislação.

104

Para a configuração do vínculo empregatício é necessário que estejam preenchidos os requisitos do art. 2º e art. 3º da CLT, conforme abaixo mencionados.

A empresa enquadra-se no conceito de empregadora, conforme o Art. 2º da CLT:

Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige** a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943). (Grifou-se).

Para que seja considerada empregadora a empresa deve assumir os riscos da atividade econômica. Trata-se do princípio da alteridade, que obriga que os riscos do empreendimento sejam suportados exclusivamente pelo empregador. Desse modo, em momentos de crise, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não se podendo dividi-los com os trabalhadores. A empresa deve pagar os salários, tendo lucros ou prejuízos (MARTINS, 2014).

De acordo com CORREIA, 2019, o empregador jamais poderá exigir que as despesas do trabalho sejam arcadas e suportadas pelo empregado, devendo o empregador arcar sempre com todos os riscos necessários ao desenvolvimento de sua atividade. Entre esses riscos,

insere-se a responsabilidade de suportar exclusivamente as despesas para a implementação e operação de sua atividade.

Segundo SLEE, 2017, a Uber utiliza-se da estratégia de maximização dos lucros, burlando a legislação, quando repassa para os motoristas os custos de sua atividade como manutenção, aluguel ou abastecimento de veículos, treinamento e capacitação permanente, seguros de furto e roubo, etc.

Seguindo a análise do conceito, o empregador deve admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços. Admissão é o ato de contratação e seleção dos motoristas, que ocorre no momento que preenchem os requisitos exigidos pela plataforma. Observa-se que a empresa utiliza-se de uma forte estratégia de marketing para atrair novos motoristas. A empresa assalaria seus motoristas na medida em que paga uma contraprestação pelo valor das corridas, retendo parte dos lucros para si própria. Por fim, dirige a prestação pessoal dos serviços, pois exerce controle sobre suas atividades dos motoristas. A Uber tem acesso aos dados dos motoristas e dos passageiros, suas corridas, tarifas, etc. Esses dados dão à empresa o poder de controlar o comportamento dos motoristas e formatar a experiência dos consumidores. Desse modo, é evidente que exerce intensa fiscalização e controle (SLEE, 2017, p. 119).

Do mesmo modo, os motoristas “parceiros” são empregados, posto que presentes os requisitos do Art. 3º da CLT, *in verbis*:

Considera-se **empregado** toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário**. (BRASIL, 1943). (Grifou-se).

O primeiro requisito da relação de emprego é a pessoalidade. O trabalho deve ser prestado por pessoa física ou natural, não podendo ser contratado sob a forma de pessoa jurídica. O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais. Em relação ao empregado, o trabalho deve ser realizado de forma personalíssima, de modo que não possa fazer-se substituir por outrem.

Questão interessante é que a exclusividade não é requisito para a relação de emprego. Ou seja, para configurar o vínculo empregatício não é necessário que o trabalhador preste serviços para apenas um único empregador. Há possibilidade de haver vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente (CORREIA, 2019).

A Uber, em uma de suas teses de defesa, (BRASIL, 2017), argumenta que o motorista pode prestar serviços a mais de uma empresa do ramo, como, por exemplo, dirigindo para 99 e Cabify. Por isso, alega que não está presente o requisito de pessoalidade nesses casos. Pode-se observar que tal argumento é inválido, pois a pessoalidade exigida para configurar o vínculo de emprego é em relação ao empregado e não ao empregador.

O segundo requisito que deve estar presente na relação de emprego é que o trabalho seja prestado de forma não eventual, ou seja, de forma habitual. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Assim, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A doutrina majoritária entende que o termo “não eventualidade” não se confunde com trabalho realizado diariamente, de forma “contínua”. O trabalho contínuo é aquele que não admite fracionamento. Desse modo, a CLT permite que o reconhecimento do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como, por exemplo, o motorista que trabalha apenas nos finais de semana (DELGADO, 2016).

Neste aspecto, observa-se que a Uber, conforme depoimento em audiência trabalhista (BRASIL, 2017), exige certa frequência do motorista no uso do aplicativo. No caso de ficar muito tempo sem acessá-lo ou sem aceitar corridas, o motorista pode, inclusive, sofrer sanções como suspensão ou desligamento definitivo da plataforma. Isso confirma que há habitualidade na prestação dos serviços, sendo os motoristas estimulados pela empresa a fazerem uso do aplicativo, mediante o envio de e-mails e SMS. Além disso, reitera a intensa supervisão e controle exercidos pela empregadora, como forma de pressionar os motoristas a ficarem sempre online e aceitarem as corridas.

O terceiro requisito exigido pela legislação trabalhista é a onerosidade. Significa que o trabalho realizado é remunerado mediante uma contraprestação paga pelo empregador ao prestador do serviço. O contrato de trabalho é oneroso, pois, de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços e, de outro, o empregador a obrigação de pagar salário. Ressalta-se que a forma de pagamento do salário é irrelevante para a configuração da onerosidade, podendo ser mediante parcela fixa, variável, etc.

A Uber fundamenta-se na tese de que não é uma empresa de transportes e sim de tecnologia, não havendo remuneração dela para os

motoristas, e sim sendo que o motorista é quem paga à empresa para que use a plataforma (UBER NEWSROOM, 2020). Isso não condiz com a realidade, visto que a empresa remunera seus “prestadores de serviço” recebendo o pagamento das viagens realizadas e transferindo parte desse valor ao motorista, o que equivaleria à sua remuneração. Observa-se, assim, que a empresa tem total controle do sistema remuneratório, sendo essa sua fonte de custeio principal, na qual obtém lucro para suas operações e crescimento exponencial.

O último requisito é a subordinação, característica mais importante da relação empregatícia. Conforme art 3º CLT: “o empregado trabalha sob a dependência do empregador”. É importante ressaltar que a subordinação não é técnica, nem econômica. É uma subordinação jurídica, pois decorre de lei (CASSAR, 2015). Assim, quando o motorista faz seu cadastro na plataforma e concorda em trabalhar para a empresa, conseqüentemente aceitará as regras e orientações dadas nos moldes previstos pela empregadora.

No ordenamento jurídico brasileiro foi adotada a teoria da subordinação objetiva, que significa que o comando das ordens emitidas pelo empregador recai sobre os serviços prestados pelo empregador e não sobre aspectos de sua vida pessoal. Uma questão interessante, ainda não discutida, é de como será feito esse controle e diferenciação entre vida pessoal (intimidade) e vida profissional nos dias de hoje, visto que muitos trabalhadores prestam serviços a distância, em regime de teletrabalho. No caso da Uber, existem casos de motoristas que se queixam de terem sido descredenciados da plataforma por fazerem críticas à empresa pelo Twitter (HUET, 2014). E outras situações de motoristas do serviço Uber Black, mais caro, serem forçados pela companhia a pegarem corridas pelo Uber X, mais barato. A empresa rastreia as localizações dos motoristas e reclama se eles não cumprem as exigências. A questão a ser levantada é quais os limites do poder diretivo do empregador e até que ponto a empresa pode interferir na vida privada da pessoa, visto que usa os dados pessoais dos motoristas de acordo com seus interesses.

Voltando à questão da subordinação, ela mostra-se de maneira não convencional na relação entre Uber e motoristas, não sendo mais vista a figura do chefe, pessoa física, que dá ordens, cobra produtividade

e supervisiona o trabalho de seus empregados. Cumpre citar o art. 6º, parágrafo único, da CLT:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se **equiparam**, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943). (Grifou-se).

Neste novo modelo de tecnologia, são os sistemas de computação e algoritmos que determinam o trabalho a ser feito, quais corridas serão realizadas, quais passageiros serão atendidos, quais rotas serão seguidas. Assim, os algoritmos e sistemas são os “gerentes” ou “supervisores” do trabalho, e não há mais um contato direto entre as partes no mundo físico, sendo apenas virtual.

Nesse sistema os trabalhadores vêm sendo substituídos por robôs ou sistemas de computação que gerenciam suas atividades. Cabe mencionar dispositivo constitucional que merece destaque, sendo elencado como direito fundamental:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)XXVII – **proteção em face da automação**, na forma da lei;
(BRASIL, 1988). (Grifou-se).

Esse dispositivo aparece como forma de proteção dos trabalhadores, proibindo que seres humanos sejam substituídos por máquinas, causando o chamado desemprego estrutural. Não se pode fechar os olhos para os avanços tecnológicos pelos quais a sociedade moderna vem passando, mas deve haver harmonia entre as novas formas de organização do trabalho e geração de condições mínimas de dignidade do trabalhador.

Diante do exposto, uma vez presentes os requisitos da relação de emprego, ele deverá ser declarado, independente da terminologia usada para o empregado: seja ele “parceiro”, “colaborador”, etc. Uma vez reconhecido o vínculo empregatício, não cabe ao trabalhador renunciar a sua condição de empregado, face ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Finalmente, cabe mencionar um dos princípios mais importantes na seara trabalhista, o da primazia da realidade, que dispõe que na relação de trabalho o que realmente importa são os fatos ocorridos, mesmo que algum

documento informe o contrário. Assim, prevalecem os fatos na realidade mais do que o previsto em contrato.

3 OUTRAS QUESTÕES TRABALHISTAS RELEVANTES

Uma questão relevante na relação entre Uber e motoristas são os poderes do empregador, visto que a empresa “dirige a prestação pessoal dos serviços”, conforme disposto no art. 2º da CLT. Se existe a subordinação do lado do empregado, do outro lado há o poder de direção exercido pelo empregador. Como a empresa assume os riscos da atividade econômica (alteridade), ela controla a prestação pessoal dos serviços, mesmo que seja necessária a aplicação de penalidades.

De acordo com GARCIA, 2016, o fundamento do poder de direção encontra-se no contrato de trabalho. O fundamento, assim, seria de ordem jurídica; a existência do contrato de emprego, em si, autoriza o empregador a exercer o poder de direção, tornando o trabalho do empregado subordinado.

Segundo MARTINS, 2008, o poder de direção é dividido pela doutrina sob três aspectos: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. O poder de organização é a distribuição das tarefas aos empregados como a fixação do horário de trabalho, tarefas a cumprir, rotas a seguir (no caso da Uber). O poder de controle é aquele que há fiscalização das tarefas executadas, da jornada de trabalho, do patrimônio da empresa, da produtividade. Já o poder disciplinar é aquele em que o empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador, e, caso verificada a desobediência às regras, permite a aplicação de penalidades (advertência, suspensão e dispensa por justa causa).

No entanto, esses poderes exercidos pelo empregador não são absolutos, encontrando limites na própria CLT e na Constituição Federal. Se o empregador pode fazer uso “jus variandi” e exercer seu poder de direção e controle, do outro lado também existe o “jus resistentiae” em que o empregado pode se recusar a cumprir uma ordem manifestamente ilegal ou desproporcional ao contrato de trabalho.

A questão é de como as tecnologias digitais impactaram de forma considerável esse poder de fiscalização e controle do empregador.

Os motoristas agora não sabem se estão sendo monitorados 24h por dia, pois recebem mensagens constantemente via SMS e e-mails da empresa cobrando por resultados. A intimidade e vida privada dos trabalhadores estão em xeque, visto que as empresas de tecnologia têm acesso a inúmeros dados pessoais de cada motorista e podem fazer uso dessas informações para estabelecer suas metas.

Quanto ao poder disciplinar, há outro problema a ser levantado. A experiência dos clientes e usuários é baseada por notas em um sistema de avaliação, que é questionável e não reflete a realidade. A maioria dos passageiros dá cinco estrelas, mas, caso um passageiro que não gostou de um pequeno detalhe faça uma avaliação abaixo de 4,7, a classificação do motorista vai caindo e pode ser “desativado” ou “desligado” da plataforma (SLEE, 2017). Esse sistema de avaliação deixa os motoristas vulneráveis aos passageiros mais exigentes, que podem fazer uma avaliação negativa ou abaixo do padrão simplesmente porque não estavam de bom humor no dia ou porque não gostaram da música que o motorista ouvia. Observa-se que a demissão por justa causa praticada pela empresa dá-se de forma sumária e sem qualquer respeito ao trabalhador e à legislação protetiva.

Outro ponto negativo é que os motoristas estão desprotegidos da legislação previdenciária, sem direito a auxílio-acidente ou qualquer outra cobertura no caso de acidente de trabalho. Destaca-se que estão constantemente submetidos a riscos como assaltos, sequestros, furtos e roubos, diante da violência dos grandes centros urbanos. Na Califórnia, procuradores apresentaram “falhas sistemáticas nos processos de checagem da Uber”, de modo que “agressores sexuais, falsificadores ideológicos, assaltantes, um sequestrador e um assassino confesso” passaram pelo processo de triagem e estavam dirigindo para a empresa (SKINNER, 2015).

Infelizmente, o que se observa na chamada Economia do Compartilhamento é que as empresas, para maximizar seus lucros, adotam a teoria do custo mínimo e fogem da regulamentação do Governo como forma de não pagar impostos e fugir da tributação e regulamentação de suas atividades.

O serviço de táxis é importante para as grandes cidades, pois o é inspecionado por agentes municipais e é ajustado às demandas e realidade de cada cidade. Os padrões de regulação envolvem certas preocupações

sobre veículos individuais e sobre o nível geral do serviço. Os consumidores não podem inspecionar as condições de freio e segurança de um veículo ou saber quem será o responsável em caso de acidente. Desse modo, as regulações exigem que os táxis passem por inspeção e que tenham seguro (SLEE, 2017). Outro ponto importante é que as pessoas cobram pelo acesso universal, ou seja, todos devem usufruir do serviço de transporte de passageiros como crianças, idosos, portadores de necessidades especiais (dificuldade de locomoção, auditivas, visuais, etc). Havendo uma boa gestão municipal pode-se exigir que toda uma frota seja acessível ao uso de cadeirantes na próxima década, como ocorreu em Toronto (DALE, 2014).

A Uber, quando comparada aos serviços de táxi, entende que não faz parte desse universo e se autodenomina como uma empresa de tecnologia e que é superior em todos os aspectos. A empresa acredita que não deve se submeter às normas dos Municípios, inspeções veiculares, seguros, entre outros custos envolvidos. Por isso a empresa combate ferozmente os serviços de táxi e as regulações existentes neste ramo.

As regulamentações são importantes para proteção dos consumidores ou clientes e dos próprios motoristas. Para os consumidores, vai garantir um serviço de qualidade com carros inspecionados e em bom estado de conservação, seguro contra acidentes, furtos, roubos ou qualquer imprevisto na viagem. Para os motoristas vai garantir melhor eficiência e desempenho de seu ofício, pois assegura mais treinamento e qualificação, podendo atender de forma personalizada cada cliente de acordo com suas reais necessidades.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nós desempenhamos vários papéis em nossas vidas. Somos ao mesmo tempo consumidores, trabalhadores e também cidadãos. Num primeiro momento, quando tive a oportunidade de usar os serviços da Uber como consumidor, sempre me pareceu vantajoso, pensando sob o aspecto de praticidade do uso da plataforma, de menor preço, economia de tempo, de qualidade. Agora, quando me detenho a analisar o aspecto do trabalhador que é contratado pela Uber para prestar serviços de transporte de passageiros, começo a enxergar a situação sob outra ótica, mais crítica e que esconde diversas armadilhas para a parte hipossuficiente. Não há garantia de direitos mínimos

assegurados pela Constituição, não há cobertura previdenciária, não há garantia no emprego, podendo ser “desligado” da plataforma a qualquer momento. E, finalmente, lançando um olhar como cidadão, que paga seus impostos e espera que retornem de alguma forma em serviços públicos de qualidade, a desregulamentação não é boa para ninguém. Essas empresas fogem da arrecadação tributária, das leis municipais e dos problemas de trânsito, moradia e mobilidade, alegando que não estão sujeitas a nenhuma legislação.

Como tudo na vida, há sempre mais de uma forma de olhar e analisar as situações. O avanço das tecnologias digitais parecia algo inevitável e benéfico para a sociedade. No entanto, deve ser visto com ressalvas quando aplicado às relações laborais, na medida em que crescem as desigualdades sociais, pela exploração do capital sobre o trabalho humano. As relações entre capital e trabalho são antagônicas por sua própria natureza.

Segundo MOROZOV, 2013, a ideia de que a tecnologia pode fornecer soluções para problemas sociais complexos foi chamada de “solucionismo”. Problemas simples demandam soluções simples. Problemas sociais complexos precisam de soluções mais discutidas e elaboradas. Não existem soluções simples para problemas sociais complexos.

O debate deve deixar de lado o caráter exclusivo da tecnologia e preocupar-se mais com questões sociais e de garantia de direitos desses trabalhadores que, cada vez mais, estão sendo explorados por grandes empresas bilionárias que lucram cada vez mais sob um falso discurso.

REFERÊNCIAS

BAKER, Dean. **Don't buy the “sharing economy” hype: Airbnb and Uber are facilitating rip-offs.** The Guardian. 27 mai 2014. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/may/27/airbnb-uber-taxes-regulation>> Acesso em: 1 jul 2021.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. **Uberização como forma de precarização do trabalho e suas consequências na questão social.** Revista Direitos, Trabalho e Política Social, CUIABÁ, V. 6, n. 10, p. 134-156, jan/jun 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília. 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/compilado.htm>. Acesso em: 12 jun 2021.

_____. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 jun 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 247.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho da Coleção Concursos Públicos – 5ª edição**. Editora JusPodivm. 2019.

DALE, Daniel. “Council Votes to Overhaul Toronto Taxi Industry” [**Câmara vota por inspecionar indústria de táxi em Toronto**], em The Star, 19 fev 2014. Disponível em: <https://www.thestar.com/news/city_hall/2014/02/19/council_votes_to_overhaul_toronto_taxi_industry.html> Acesso em: 15 mar 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 304.

GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Forense: Rio de Janeiro, 2016. p. 382.

HUET, Ellen. “Uber Deactivated a Driver For Tweeting a Negative Story About Uber” [**Uber desativou motorista que tuitou história negativa sobre a Uber**] Em Forbes, 16 out 2014. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/ellenhuet/2014/10/16/uber-driver-deactivated-over-tweet/?sh=f59d5fd6a4c8>> Acesso em: 5 abr 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 108.

_____, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MOROZOV, Evgeny. “To Save Everything, Click Here” [**Para Salvar Tudo, Clique Aqui**]. Nova York: PublicAffairs, 2013.

SKINNER, Curtis. “California Prosecutors Say Uber’s Background Checks Missed Convicts” [**Procurador da Califórnia diz que checagem de antecedentes da Uber deixou escapar condenados**] Em Reuters, 20 ago 2015. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-usa-uber-california-idUSKCN0QP05920150820>> Acesso em: 20 abr 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tom Slee: tradução de João Peres; notas da edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TRT-2. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. 15ª Turma – Cadeira 2, Data de Publicação: 16/08/2018.

TRT-3. **Reclamação Trabalhista nº 0011359- 34.2016.5.03.0112**. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, MG. Data de Publicação: 13 fev 2017.

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a Uber**. 27 ago 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 3 jul 2021.