

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Escola de Direito, Turismo e Museologia – Departamento de Direito

Fernanda Tavares Vastella

**UM RECORTE DE GÊNERO NO FENOMENO DA UBERIZAÇÃO: Uma análise
sobre a jornada de trabalho da motorista mulher.**

Ouro Preto
2021

Fernanda Tavares Vastella

**UM RECORTE DE GÊNERO NO FENOMENO DA UBERIZAÇÃO: Uma análise
sobre a jornada de trabalho da motorista mulher.**

Monografia apresentada ao Departamento de
Direito da Universidade Federal de Ouro Preto
como requisito para a aprovação da disciplina de
Monografia Jurídica.

Orientador: Prof. Amauri Cesar Alves

Coorientador: Nicolle Wagner da Silva
Gonçalves

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

V341u Vastella, Fernanda Tavares .
Um recorte de gênero no fenômeno da uberização [manuscrito]: uma análise sobre a jornada de trabalho da motorista mulher. / Fernanda Tavares Vastella. - 2021.
71 f.: il.: color., gráf..

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.
Coorientadora: Nicolle Wagner da Silva Gonçalves.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Escola de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito .

1. Economia compartilhada. 2. Horário de trabalho . 3. Motoristas. 4. Discriminação de sexo contra as mulheres. 5. Sexismo. I. Alves, Amauri Cesar. II. Gonçalves, Nicolle Wagner da Silva. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 349.2

Bibliotecário(a) Responsável: Maristela Sanches Lima Mesquita - CRB-1716



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Fernanda Tavares Vastella

UM RECORTE DE GÊNERO NO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: uma análise sobre a jornada de trabalho da motorista mulher

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 29 de abril de 2021

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador (UFOP)
Mestranda Nicolle Wagner da Silva Gonçalves - Coorientadora (PPGD/UFOP)
Prof. Dr. Felipe Comarela Milanez - (UFOP)
Mestranda Lorena Isabela Marques Bagno - (PPGD/UFOP)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 05/05/2021



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, CHEFE DO DEPARTAMENTO DE DIREITO**, em 05/05/2021, às 11:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0167464** e o código CRC **AFF15139**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.004221/2021-87

SEI nº 0167464

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

RESUMO

A presente pesquisa se debruça sobre as estruturas que formam as jornadas de trabalho de motoristas inseridos no fenômeno da Uberização, de modo a compreender quais os possíveis reflexos advindos desse padrão de jornada quando analisado de acordo com o gênero de cada motorista. Dessa forma, o trabalho possui como objetivo a comparação entre as jornadas de trabalho produtivo e o reprodutivo, de motoristas homens e de motoristas mulheres cadastrados na plataforma de aplicativo Uber. Busca demonstrar como a desigualdade de gênero está presente nesse trabalho e pode se exteriorizar através das diferenças entre as jornadas laborais. Foi possível constatar que apesar de tratar de uma nova forma de organização do trabalho, constituído por uma jornada fora dos padrões previstos constitucionalmente e na Consolidação das Leis do Trabalho, a atividade reforça a desigualdade entre os gêneros, caracterizada pela imposição de duplas jornadas de trabalho e sobrecarga às motoristas mulheres. A pesquisa foi realizada com base em uma abordagem metodológica jurídico-sociológica, que utiliza documentação indireta representada por pesquisa bibliográfica, e direta, por meio da obtenção de dados advindos da pesquisa de campo realizada através da aplicação de questionário.

Palavras-chave: Uberização. Jornada de trabalho. Motorista mulher. Desigualdade de gênero.

ABSTRACT

The research focuses on the structures under the working hours of drivers inserted in the phenomenon of “Uberização”, thus understanding what are the possible reflexes arising from this pattern of journey when analyzed according to the gender of each driver. This work aims to compare the productive and reproductive working hours, of male drivers and female drivers registered on the Uber application platform. It seeks to demonstrate how gender inequality is present in this workspace and how it can be seen through the differences between working hours. It was possible to confirm that despite “Uberização” implies in a new form of work organization, constituted by a workday outside the constitutionally established standards and in the Consolidation of Labor Laws, the activity reinforces the inequality between genders, characterized by the imposition of double working hours and overload to female drivers. The research was carried out based on a juridical-sociological methodological approach, where it uses indirect documentation represented by bibliographic and direct research, by obtaining data from the field research carried out through the application of a questionnaire.

Keywords: Uberização, Workday. Woman driver. Gender inequality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Gráficos Faixa Etária..... | 48 |
| Figura 2 – Gráficos Autodeclaração | 48 |
| Figura 3 – Gráficos Nível de escolaridade..... | 49 |
| Figura 4 – Gráficos Trabalho e estudo | 49 |
| Figura 5 – Gráficos Discriminação | 50 |
| Figura 6 – Gráficos Renda | 51 |
| Figura 7 - Gráficos Aplicativo | 51 |
| Figura 8 – Gráficos Horas | 52 |
| Figura 9 – Gráficos Intervalo | 53 |
| Figura 10 – Gráficos Noturno | 53 |
| Figura 11 – Gráficos Segurança Noturna..... | 54 |
| Figura 12 – Gráficos Domingos..... | 54 |
| Figura 13 – Gráficos Feriados | 55 |
| Figura 14 – Gráficos Férias..... | 55 |
| Figura 15 – Gráficos Filhos | 56 |
| Figura 16 – Gráficos Cuidado de Pessoas..... | 57 |
| Figura 17 – Gráficos Atividade Domésticas..... | 58 |
| Figura 18 - Gráficos Atividade Domésticas Dias. | 59 |
| Figura 19 - Gráficos Atividade Domésticas Horas..... | 59 |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO..... | 12 |
| 2.1 Economia do Compartilhamento | 12 |
| 2.2 A empresa-aplicativo Uber | 13 |
| 2.2.1 Dinâmica de funcionamento | 15 |
| 2.3 A falsa percepção de autonomia. Do atrativo à precarização | 16 |
| 3 UBER FRENTE À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS | 21 |
| 3.1 Relação de trabalho e Relação de emprego | 21 |
| 3.1.2 Trabalho autônomo | 24 |
| 3.2 Judiciário Brasileiro | 24 |
| 4 JORNADA DE TRABALHO | 28 |
| 4.1 Conceito..... | 28 |
| 4.2 Limitação da jornada de trabalho como Direito Fundamental..... | 31 |
| 4.3 Jornada e a Consolidação das Leis do Trabalho | 32 |
| 4.4 Jornada padrão brasileira | 34 |
| 4.4.1 Jornada extraordinária..... | 34 |
| 4.4.2 Jornada noturna | 35 |
| 4.4.3 Intervalos | 36 |
| 4.4.3.1 Intervalo Intrajornada..... | 36 |
| 4.4.3.2 Intervalos interjornadas..... | 37 |
| 4.4.4 Repousos semanais..... | 37 |
| 4.4.5 Férias..... | 38 |
| 5. MOTORISTA INSERIDA NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO..... | 41 |
| 5.1 A flexibilização e o trabalho reprodutivo..... | 41 |
| 5.2 Divisão sexual na flexibilização | 42 |
| 6. ANÁLISE DAS JORNADAS DE TRABALHOS DE MOTORISTAS INSERIDOS NA PRÁTICA DA UBERIZAÇÃO E SEUS RECORTES DE GENERO..... | 46 |
| 6.1 Resultados | 47 |
| 6.1.1 Ordem Social | 47 |
| 6.1.2 Trabalho remunerado..... | 50 |
| 6.1.3 Trabalho não remunerado | 56 |
| 6.2 Discussões dos dados | 60 |
| 7 CONCLUSÃO..... | 63 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 65 |

| | |
|---|----|
| APÊNDICE – Questionário aplicado aos motoristas | 69 |
|---|----|

1 INTRODUÇÃO

Recentemente, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) divulgou um relatório¹, com base em uma pesquisa realizada no ano de 2018, que indica que 61% dos trabalhadores de todo o mundo estão em situação de informalidade. Sendo que, entre esses trabalhadores informais, 85% atuam por conta própria. Com base nessa realidade, o capitalismo de modo a se reinventar, viu uma oportunidade de utilizar esses trabalhadores descartados pelos empregos formais, inserindo-os no contexto da crescente economia digital, onde empresas que fazem uso da prática da Uberização capturam essa mão de obra disponível no mercado.

Dessa forma, através de aplicativos, uma empresa oferece sua plataforma digital como meio de mediar mão de obra que um trabalhador tem a oferecer a um terceiro que necessite daquele serviço ou produto oferecido, de maneira rápida e prática. Trabalhos inseridos no contexto da Uberização utilizam a autonomia como propaganda atrativa, presente principalmente na possibilidade de jornadas flexíveis de trabalho.

Há ainda grande divergência no ordenamento jurídico brasileiro quanto à classificação da relação de trabalho entre a empresa-aplicativo e o trabalhador. Parte da doutrina e jurisprudência classifica essa relação como uma relação de emprego, considerando possível identificar todos os pressupostos necessários para reconhecimento do vínculo empregatício. Entretanto, outra parte posiciona-se no sentido de não reconhecer a presença de todos esses elementos essenciais à classificação da relação de emprego conforme artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, dando ênfase à ausência do elemento da subordinação, caracterizando assim, uma relação de trabalho autônomo e deixando esses trabalhadores à margem do sistema de proteção legislativa trabalhista.

No ano de 2019 a empresa Uber, de cujo nome decorre o termo “uberização”, registrou no Brasil a marca de mais de 600 mil “motoristas parceiros”. Dentre esses, cerca de 6%, eram motoristas mulheres.² Percebe-se, assim a atualidade e relevância

¹Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas Sociales y Del Empleo em El Mundo – Tendencias 2019*.

² RIVEIRA. Carolina. **Uber lança programa para atrair motoristas mulheres, hoje apenas 6%**. EXAME.2020. Disponível em:

do tema, ao considerar que, ao longo de toda história, trabalhos informais sempre foram direcionados às mulheres, partindo do pressuposto que elas são capazes de se adaptarem melhor ao seu trabalho reprodutivo e de cuidado (ausente de valor jurídico e econômico), devido à possibilidade de jornadas flexíveis e reduzidas o que permite ficarem mais próximas de sua casa e de sua família.

Posto isso, considerando que às mulheres sempre foram direcionados trabalhos flexíveis, ao se inserirem na dinâmica da Uberização terão suas jornadas de trabalho realizadas pelo mesmo período das vivenciadas por motoristas homens, ou aqui reproduzirão também os impactos da histórica carga imposta pelo trabalho não remunerado? Essa é a pergunta que move o presente trabalho.

Objetivando responder a esse questionamento, o trabalho será direcionado inicialmente a compreender, por meio de referenciais teóricos, como se desenvolvem as relações de trabalho pautadas no sistema da Uberização. Além disso, de forma breve considerando que não é este o objetivo da pesquisa, serão demonstradas a título exemplificativo, duas posições divergentes acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre motoristas cadastrados no aplicativo Uber e a referida empresa, por meio de duas decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais).

Logo após, de modo a demonstrar a relevância que o limite de jornadas exerce na vida do trabalhador, serão abordados, de forma descritiva, os principais conceitos doutrinários de jornada de trabalho a partir do padrão adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, tendo como base as previsões constitucionais direcionadas a todos os trabalhadores e aquelas previstas na CLT, destinadas aos empregados.

Em capítulo seguinte, será realizado um recorte de gênero entre os trabalhadores que estão inseridos em trabalhos caracterizados pela possibilidade de flexibilização de as suas jornadas laborais, de forma a analisar como o trabalho não remunerado exerce influência nessa categoria de forma desigual entre os gêneros.

Desse modo, pretende-se realizar uma análise comparativa entre a jornada laboral de motoristas “parceiros” e “parceiras” cadastrados na plataforma digital da empresa Uber Technologies Inc., considerada até então o exemplo mais claro e de maior visibilidade desse tipo de relação. Para isso, foi realizada uma pesquisa de campo, por meio da aplicação de questionário estruturado, contendo 29 perguntas de múltipla escolha, sendo utilizadas 20 dessas questões como instrumento de análise para a presente pesquisa. O questionário contou com a contribuição de 124 motoristas

cadastrados na plataforma de aplicativo Uber que atuam em território nacional, sendo 76 participantes homens e 48 mulheres. A aplicação se deu de maneira virtual e anônima, por meio da ferramenta “Google Formulário”, entre os dias 11 de março de 2021 a 30 de março de 2021.

A pesquisa de campo foi devidamente registrada e aprovada pelo Professor Orientador, em conjunto com a autora acadêmica, via Plataforma Brasil, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ouro Preto, nos termos das regras institucionais. Os participantes da pesquisa (entrevistados) foram informados amplamente sobre os termos, riscos e efeitos da participação, via Termo de Esclarecimento Livre e Consentido.

Assim, pretende-se verificar se os motoristas inseridos nessa nova organização de relação de trabalho seguem o padrão de jornada previsto legalmente, bem como compreender como organizam sua jornada de trabalho dedicada aos afazeres domésticos e atividades de cuidado, para então vislumbrar quais são as possíveis consequências advindas da jornada da motorista mulher quando comparada à do motorista homem, considerando a influência que o trabalho não remunerado exerce sobre os gêneros.

2 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Durante esse capítulo o fenômeno da Uberização será analisado a partir de um breve histórico acerca da sua criação, seu estabelecimento e expansão para se consolidar como um fenômeno de ampla transformação do mercado de trabalho. Por fim, a partir da realidade fática, será feita uma análise sobre a resposta do Poder Judiciário brasileiro frente a essa nova modalidade de relação de trabalho.

2.1 Economia do Compartilhamento

O século XXI trouxe, juntamente com as inovações tecnológicas, a necessidade de voltar os olhos à proteção do meio ambiente, receando-se o seu colapso. A preocupação com consumo massificado, descartes irregulares, poluição e reaproveitamento de energia, tornou-se uma das principais pautas dessa nova geração. Assim, buscando equilíbrio entre a necessidade de consumo e recursos disponíveis, juntamente com a possibilidade de aproximação entre pessoas, derivada da informatização, disseminou-se a ideia do consumo colaborativo, ou economia compartilhada.

Buscando-se um uso racional dos bens em todo seu potencial, a economia do compartilhamento visa à possibilidade de acesso a esses bens sem que haja a necessidade da aquisição de sua propriedade. Para que isso seja possível, a tecnologia da informação faz o papel de mediadora, unindo o possuidor do bem (ou serviço) àquele que deseja utiliza-lo.³ Conforme definem Souza e Lemos⁴:

(...) simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços. Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes.

³ SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol.08, nº4. ISSN 2317-7721 p.1757-1777, 2016. p.1758.

⁴ SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol.08, nº4. ISSN 2317-7721 p. 1757-1777, 2016. p.1758-1759.

A ideia de compartilhar um carro, uma casa, um aparelho, não é mais algo distante. Surgiram empresas como a Uber, Cabify, Airbnb, 99Pop, Ifood, as quais são plataformas de aplicativo que se autodenominam e se promovem através desse fato, como mediadoras entre os possuidores de bens e/ou serviços oferecidos e aqueles que têm a necessidade de utilizá-los, porém, não querem ou não possuem condições de adquiri-los. Ocorre que empresas como as acima citadas passaram a utilizar o *modus operandi* base da teoria do compartilhamento como meio de oferecimento de seus serviços visando apenas o lucro, aproveitando-se do acesso fácil e barato que o ambiente virtual oferece, diferente daquele encontrado no mercado tradicional. Esse acesso barato e simples, reflete tanto na comodidade esperada de quem adquire os bens e serviços oferecidos, gerando assim um frequente e maior consumo, quanto na busca pela mão de obra que irá oferecer o bem ou serviço.⁵

A banalização criada em torno do termo economia compartilhada resultou na falsa percepção de que empresas que trabalham via aplicativo são apenas plataformas mediadoras dessa troca econômica e sustentável, não reconhecendo-as como negócios lucrativos, como empresas que, na realidade, mais se aproximam do mercado tradicional de trabalho do que das novas estruturas.⁶

Dessa forma, de modo a não generalizar e relacionar equivocadamente os fundamentos positivos presentes na teoria do compartilhamento às relações precarizadas de trabalho da Uberização, alguns autores utilizam-se dos termos “economia de bico”, trabalho “*crowdwork*” ou trabalho “*on-demand*” para se referir aos trabalhos realizados através de plataforma digitais, em que por meio de aplicativos ocorre a ligação entre o consumidor e o fornecedor do produto (característico do trabalho *crowdwork*) ou do serviço (característico do trabalho *on-demand*).⁷

2.2 A empresa-aplicativo Uber

O termo “Uberização” tem como paradigma a empresa Uber Technologies Inc, inserida no mercado no ano 2010, autodenominada como “uma plataforma

⁵ BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 56-57.

⁶ BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 57.

⁷OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p, p.16.

tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis”.⁸

No ano de 2008, os americanos Travis Kalanick e Garrett Camp estavam a passeio na cidade de Paris, na França. Era uma noite de inverno e por esse motivo, tiveram dificuldade para encontrar um taxi disponível no local. A partir desse ocorrido, surgiu a ideia de criarem um aplicativo para *smartphone*, em que os usuários conectados através da rede de internet poderiam solicitar viagens apenas com um toque. E assim o fizeram. Em 2010 foi fundada a Uber Technologies Inc, autodenominada como uma empresa de tecnologia.⁹

No ano de 2010, em San Francisco, Califórnia foi realizada a primeira viagem através do aplicativo. Em 2011 o aplicativo foi lançado internacionalmente. Em 2014 foi criada a possibilidade dos usuários compartilharem uma mesma viagem e dividirem os custos. No ano de 2016 foi lançado o programa de veículos com pilotos semiautônomos. No ano de 2018, a Uber contava com 91 milhões de clientes ativos na plataforma, presente em 63 países e mais de 700 cidades, realizando uma média de 14 milhões de viagens por dia.¹⁰ Atualmente, a empresa expandiu sua atuação para além de viagens com passageiros particulares, ganhando, assim, cada dia mais visibilidade.

Assim, a Uber fornece atualmente além do serviço clássico de transporte de passageiros privados, o serviço destinado às necessidades e demandas de empresas, em que realiza o transporte de clientes e trabalhadores, conhecido como “Uber para Empresas”. Além de viagens, é fornecido também o serviço de entregas, conhecido como UberEats, uma forma de “delivery” para o consumidor e como plataforma de oferta de produtos para os restaurantes “parceiros” cadastrados. Ainda tem mais uma modalidade de aplicativo, a Uber Freight, que possibilita a ligação entre transportadores e embarcadores. Por meio do aplicativo, embarcadores podem realizar o agendamento do transporte das cargas disponíveis pelas transportadoras.¹¹

⁸ EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**, Uber Newsroom, 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

⁹ EQUIPE UBER, **A história da Uber**, Uber Newsroom, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

¹⁰ EQUIPE UBER, **A história da Uber**, Uber Newsroom, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021

¹¹ EQUIPE UBER, **As tecnologias da Uber** Uber Newsroom, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/#eats>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

2.2.1 Dinâmica de funcionamento

A utilização do aplicativo Uber se divide em duas frentes: uma para usuários, como forma de transporte, e outra para motoristas, como forma de trabalho. Para utilizar o aplicativo é necessário um aparelho de *smartphone* com acesso à rede de internet para baixá-lo gratuitamente. Ao fazer a busca pelo aplicativo, o usuário se depara com propagandas como “Solicite uma viagem, entre no carro e relaxe”¹². Após instalação, o usuário realiza seu cadastro na plataforma, fornecendo dados privados como nome, endereço e dados relacionados a seu cartão de crédito e/ou débito, caso essa seja sua opção de pagamento quando fizer uso dos serviços disponíveis no aplicativo.¹³

Já cadastrado, a dinâmica do aplicativo é: o usuário abre o aplicativo e informa seu destino; o aplicativo localiza um motorista disponível próximo à região onde o usuário se encontra e o chama a fazer o transporte do passageiro; o motorista leva o usuário até seu destino, seguindo a rota determinada pela plataforma através do sistema de geolocalização. O valor pode ser pago em dinheiro, cartão de débito ou por cartão de crédito, sendo que essas duas últimas opções podem ser feitas através da própria plataforma. Por fim, o motorista poderá receber a avaliação do passageiro, medida através da nota de 1 a 5, bem como comentários que avaliam o trabalho realizado. O passageiro também poderá ser avaliado da mesma maneira pelo motorista.¹⁴

De outro ponto, o motorista, que se utiliza do aplicativo como trabalho, também deverá possuir um *smartphone* com acesso à rede de internet, além de possuir¹⁵ (ou alugar) o automóvel. A empresa estabelece parâmetros para o cadastro desse automóvel de acordo com cada categoria de corrida, das mais luxuosas e confortáveis às mais básicas e simples. Os requisitos necessários para se tornar um motorista parceiro¹⁶ são: carteira nacional de habilitação, uma foto do motorista de perfil e o certificado de registro de licenciamento do veículo. Caso a pessoa não tenha um

¹² EQUIPE UBER, **As tecnologias da Uber** Uber Newsroom, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/#eats>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

¹³ EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**, Uber Newsroom, 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

¹⁴ A dinâmica informada refere-se à modalidade de viagens de passageiros particulares.

¹⁵ Aqui, o verbo “possuir” refere-se ao seu sentido literal, visto que é possível o automóvel utilizado não necessita ser propriedade do motorista, podendo e sendo frequente a prática do aluguel.

¹⁶ EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**, Uber Newsroom, 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

automóvel, há possibilidade de alugar um veículo. A Uber, inclusive possui algumas parcerias com locadoras de veículos¹⁷.

Assim, o motorista realiza seu cadastro e passa por uma checagem de informações. Após validação, basta que ele ligue o aplicativo, realize o login através de sua senha pessoal e intransferível e aguarde pela chamada de um usuário. Como informado acima, ao final da corrida o motorista também poderá avaliar os passageiros, atribuindo-lhes nota de 1 a 5.

2.3 A falsa percepção de autonomia. Do atrativo à precarização

Consequência dos avanços capitalistas e neoliberais de flebilização, um enorme contingente de trabalhadores se encontrou em situação de desemprego durante a primeira década do presente século. Parte desses trabalhadores foi reinserida novamente no mercado de de trabalho¹⁸ através da tecnologia, porém, dessa vez como vítimas da flexibilização e precarização do trabalho informal.

Esse movimento migratório realizado pelo avanço da economia digital, culminou no que hoje ficou conhecido como Fenômeno da Uberização, uma nova dinâmica de relação de trabalho, uma nova categoria (invisível) de trabalhadores. Essa nova forma de relação de trabalho se distancia das clássicas estruturas do processo produtivo, como o taylorismo, fordismo e toytismo, e favorece a redução os custos de produção, aumento da mais-valia e conseqüente acúmulo do capital, ou seja, mostra-se ideal para o fortalecimento do sistema capitalista¹⁹ e aprofundamento das desigualdades.

A prática da Uberização não se restringiu à empresa Uber, mas transformou-se em todo um fenômeno social marcado por uma nova dinâmica de gerenciamento, controle e organização do trabalho. Entretanto, como meio de elucidar a dinâmica presente nessa relação, tomaremos a empresa em sua atividade original e principal, (que é o transporte de passageiros particulares por demanda), como objeto de estudo,

¹⁷ EQUIPE UBER, **Seja um motorista**. Uber Newsroom, 2021. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?_ga=2.191885994.103200382.1617885122-1464090970.1612558086&uclid_id=a5341fe2-dffb-4011-8e3f-4075e0beb9cd. Acesso em: 15 de mar. De 2021

¹⁸ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 59.

¹⁹ BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p.48.

considerando que foi através desse modelo de atividade que a empresa tornou-se símbolo dessa nova estrutura de relação de trabalho, dando origem ao nome Uberização.

Ao acessar o site da empresa para realizar seu cadastramento, o futuro motorista se depara com as seguintes propagandas; “Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar”, “Dirija apenas quando for conveniente para você”, “Sem escritório ou chefe: Isso significa que você pode começar e parar quando quiser.”²⁰ Essas frases carregam um sentido de autonomia e possibilidade de empreendedorismo. Ocorre que, como será à frente analisado, essa é uma visão distorcida da realidade. Na realidade, o gerenciamento e controle que as empresas-aplicativos visam camuflar se fazem presentes através dos algoritmos, uma vez que é possível estipular a frequência, padrão e precificação dos serviços prestados.

Dessa forma, visando satisfazer a demanda de passageiros, a plataforma estimula que os motoristas permaneçam online pelo maior tempo possível. Para isso, são enviadas informações acerca das regiões que naquele momento, baseado nos horários e históricos de corridas já realizadas, possuem uma maior demanda. Ocorre que, apesar de ficar a critério do motorista o aceite ou não da corrida, se for identificada uma frequência alta de cancelamentos, esse motorista poderá ser punido e banido da plataforma.²¹

Em relação à precificação, os motoristas não possuem qualquer controle do valor que será estipulado pela corrida realizada, tampouco os critérios utilizados pela empresa para fixar as taxas de cada corrida, considerando que ao determiná-las, a empresa não leva em consideração a localização do motorista.²²

Para controle do padrão dos serviços prestados, a empresa determina como o motorista deverá se portar perante o usuário, indicando práticas sociais que visem uma aproximação entre esse motorista e o passageiro, de modo a deixá-lo mais confortável durante a corrida. Assim, normalmente o passageiro é questionado sobre a necessidade ou não da utilização do ar condicionado, sobre sua preferência por

²⁰ EQUIPE UBER, **Dirija com a Uber, ganhe dinheiro no seu horário**, Uber Newsroom, 2021. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-new?exp=2021SUE_bc1. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

²¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p, p. 19.

²² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p, p.18.

músicas, além do oferecimento de água e balas. Tudo isso tem o objetivo de formatação do motorista para que seja caracterizado e reconhecido como um “motorista uber”²³,

Esse padrão de “boas práticas sociais” somado à qualidade da corrida determinam como o motorista será avaliado pelo passageiro e vice-versa, considerando que o passageiro também poderá ser avaliado pelo motorista. Essas avaliações estabelecem um sentimento de confiança entre aquele que presta o serviço e aquele que o utiliza. Entretanto, ao acionar o aplicativo, solicitando uma corrida, o passageiro não possui autonomia para escolher qual motorista lhe será destinado, assim como também não fica a cargo do motorista a escolha do passageiro. Dessa forma, o sistema de avaliações é utilizado unicamente pela empresa como forma de controle, por meio do qual o motorista que possui avaliações baixas e negativas poderá ser bloqueado da plataforma.

A socióloga Ludmilla Costhek Abílio²⁴ ao debruçar-se sobre o assunto, associa essa nova roupagem de relação laboral presente na Uberização ao modelo de *crowdsourcing*, segundo o qual trabalhadores que se encontram disponíveis no mercado submetem-se à prestação de atividades demandadas por uma empresa, arcando com seus próprios riscos e custos:

Há um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas.

Direcionando essa estrutura à dinâmica do aplicativo de transporte, compreende-se que a empresa proprietária do aplicativo, de modo a externalizar²⁵ os custos, delega ao trabalhador a necessidade de possuir suas próprias ferramentas de trabalho, como podem ser assim identificados o automóvel, incluindo sua manutenção, a gasolina e o seguro, bem como o *smartphone* e a internet.²⁶

²³ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. p.20.

²⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020, p. 119.

²⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020, p.115.

²⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.** – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 73.

Conforme assevera Fausto Gaia, “nova roupagem é dada às relações de exploração já outrora conhecidas e tuteladas pelo direito do trabalho”.²⁷ Dessa forma, aquele que obtém o lucro derivado da atividade laboral não reconhece o vínculo de emprego com aquele que de fato exerceu a atividade, pois entende que seu papel nessa relação foi de intermediário, ou seja, apenas como uma plataforma para conectar o consumidor ao fornecedor.

Faz-se necessário, portanto, compreender quais as demandas e lutas desses trabalhadores e trabalhadoras que são submetidos à essa nova morfologia do trabalho.²⁸ A flexibilização e informalidade presentes nesse modelo de relação escancara a importância que o sentimento de pertencimento exerce na vida do trabalhador. A rotina, o ambiente e a comunidade criada em torno de uma relação tradicional de trabalho faz com que o trabalhador não se veja sozinho, que se sinta representado e consiga compreender qual é o papel desempenhado por ele na sociedade. De outro lado, a condição individualista que os motoristas de aplicativo se encontram dificulta os meios necessários para se organizarem de maneira tradicional e levantarem coletivamente questionamentos sobre suas condições de trabalho.²⁹

Além da individualidade presente na relação, esse trabalhador se considera sempre exercendo uma atividade temporária, o que dificulta ainda mais seu reconhecimento social. Como exemplifica a socióloga Ludmila Costheck, o motorista de aplicativo Uber exerce a mesma atividade que o taxista, entretanto, o taxista é denominado por ele e pela sociedade como um trabalhador que exerce a profissão taxista, enquanto o motorista de aplicativo se refere à sua atividade como um trabalho provisório e amador, pois não é reconhecido como uma profissão.³⁰

Outro ponto que corrobora com alienação do trabalhador é a constante incerteza e falta de informações da atividade. A plataforma possui o controle das avaliações, das ofertas, de demandas, da precificação e das punições. A sensação de nebulosidade é marca constante dessa relação, considerando que o motorista

²⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p.70.

²⁸ ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração/organização**. 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2019, p.23

²⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 59-63.

³⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020,. p. 121-122.

muitas vezes perde o controle até mesmo dos ganhos e gastos da atividade,³¹ afinal, não possui poder de diligência de seu próprio trabalho, mesmo sendo identificado pela tomadora de serviço como um trabalhador autônomo. Esses trabalhadores assumem assim, uma posição de “colaboradores”, “parceiros” das empresas tomadoras do serviço. Dessa zona nebulosa, surgem “(...) novas formas de trabalho, que se situam em zonas intermediárias entre o subordinado e o autônomo, como o trabalho parassubordinado”. Assim, será analisado à frente como essa nova relação de trabalho se insere no sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

³¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020, p. 121.

3 UBER FRENTE À CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

O Direito do trabalho é internacionalmente reconhecido como um direito humano destinado à proteção da pessoa do trabalhador.³² Assim, conforme o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Tal proteção também se encontra presente como um Direito Fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, previsto constitucionalmente no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, que determina ser o trabalho um direito social, bem como no artigo 7º, que por sua vez elenca os direitos destinados aos trabalhadores urbanos e rurais.

Ocorre que, apesar de previsão constitucional, essa proteção ampla aos trabalhadores não se fez presente no texto da Consolidação das Leis do Trabalho³³. Ao regular a relação trabalhista a CLT divide-se basicamente entre trabalhador empregado de um lado e trabalhador autônomo do outro.³⁴ Desta feita, de forma breve, analisaremos primeiramente o que leva um trabalhador a ser classificado como destinatário juridicamente de proteção, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1 Relação de trabalho e Relação de emprego

Faz-se necessário inicialmente compreender e diferenciar relações de trabalho e relações de emprego. A primeira delas tem sentido amplo, referindo-se a toda relação jurídica pautada na utilização, em benefício próprio ou de terceiro, da força humana, visando um resultado que poderá ou não ser econômico.³⁵ Considera-se assim, relação de trabalho como um gênero, do qual fazem partes diversas espécies,

³² Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p.39.

³³ BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

³⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. .151.

³⁵ Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p.262.

como por exemplo, trabalho voluntário, trabalho autônomo, trabalho eventual, entre outras, incluindo a relação de emprego, figura central da proteção celetista.

O artigo 3º da CLT elenca os cinco elementos fático-jurídicos determinantes para a configuração da relação de emprego: o trabalho prestado por pessoa física, realizado de maneira pessoal, não eventual, mediante contraprestação onerosa e efetuada sob subordinação.³⁶ Para melhor compreensão, os elementos pessoa física e personalidade podem ser analisados conjuntamente, pois referem-se apenas à figura do empregado. Assim, para configuração de emprego, a atividade laboral deve ser prestada por uma pessoa natural, de modo *intuitu personae*, ou seja, impedido de se fazer substituir por outro empregado.³⁷ Quanto ao quesito da não eventualidade, entende-se como aquele trabalho prestado sem caráter esporádico, ou seja, independentemente se por um curto período de tempo, a relação deve objetivar sua permanência.³⁸ Compreende-se como contraprestação onerosa, no plano subjetivo, a intenção econômica pactuada pelo o trabalho prestado pelo empregado ao empregador, resultando, no plano objetivo, na remuneração, ou seja, no pagamento do empregador ao empregado.³⁹ O quinto elemento caracterizador da relação de emprego, é a subordinação. Elemento determinante para configuração do vínculo e por este motivo, o que gera maior discussão quanto à sua definição entre doutrinadores e maior divergência no momento de sua aplicação pelo Judiciário.

Para Maurício Godinho Delgado, pode-se classificar a subordinação em três espécies: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica é definida pelo acolhimento por parte do empregado aos comandos do tomador quanto ao modo de realização da prestação laborativa.⁴⁰ Assim, o empregado acata ordens de direção vindas do empregador, o qual tem o poder de disciplinar e regular suas atividades. A subordinação objetiva, apesar de pouco utilizada, é reconhecida por ser aquela em que o trabalhador é direcionado pela finalidade do empreendimento.⁴¹ Nessa espécie,

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.336-337.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 338 - 339.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 341.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 345.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

os poderes regulatório, disciplinar e regular encontram-se mais afrouxados. O modo como o trabalhador irá exercer sua atividade não gera grandes preocupações, desde que esteja alinhado aos objetivos empresariais do empregador. Já a subordinação estrutural, é caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da estrutura empresarial daquele tomador. Dessa forma, é indiferente que o trabalhador esteja alinhado aos fins objetivos da empresa, ou que siga rigorosamente às ordens de direção quanto ao modo de realização de trabalho.⁴²

É preciso destacar que com a transformação das relações de trabalho, viu-se a necessidade de adaptar o conceito de subordinação para abarcar as novas ramificações e estruturas trabalhistas. O legislador, por exemplo, com a inclusão da Lei nº 12.551, de 15.12.2011, no artigo. 6º, parágrafo único da CLT, já se posicionou de forma clara ao reconhecimento dos novos retratos de relação de trabalho, ao estender o conceito de comando, controle e supervisão presentes na subordinação clássica aos meios telemáticos e informatizados, de maneira a equipará-los.

Como exemplifica Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, “o teletrabalho, o trabalho cooperado, o trabalho de representantes ou vendedores comerciais, o trabalho de corretores e a ampliação do trabalho autônomo hipossuficiente e outros (...)”⁴³ são modelos que fogem da estrutura clássica de subordinação e dão origem a um novo conceito de subordinação; a parassubordinação. Para melhor compreensão, a parassubordinação pode ser visualizada no fenômeno conhecido como “empresa vazia”, em que as atividades essenciais desenvolvidas por determinada empresa passam a ser descentralizadas e realizadas por trabalhadores autônomos ou outras demais empresas.⁴⁴ Nas palavras de Fausto Siqueira Gaia, “o trabalho parassubordinado é definido em suas origens, como sendo aquele realizado pelo trabalhador autônomo em relação de colaboração com o tomador de serviços, de forma continuada e coordenada (co.co.co).”⁴⁵

Assim, essa zona cinzenta (trabalho parassubordinado), em que o trabalhador não está inserido na subordinação clássica e tampouco é reconhecido como um

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

⁴³ Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p.493.

⁴⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p.201.

⁴⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p.204.

trabalhador autônomo,⁴⁶ vem tornando-se pauta recorrente entre doutrinadores não só no Brasil, como também no mundo, considerando ser uma característica da economia informal que a sociedade está presenciando.

3.1.2 Trabalho autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que presta serviço de maneira remunerada e habitual, porém, não recebe ordens diretas ou indiretas referentes à maneira como executa e gerencia seu trabalho. Assim, é identificado principalmente pela ausência do elemento da subordinação⁴⁷, sendo o único responsável por determinar seus horários, a precificação de seus serviços, bem como a frequência da prestação do trabalho. Dessa forma, não há vínculo de emprego entre o trabalhador autônomo e aquele que contrata seus serviços, de modo que a essa relação será regulada pelo Código Civil, mediante um contrato de prestação de serviços⁴⁸, afastando-se dessa forma as figuras protetivas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O crescimento do número de trabalhadores não empregados somado à inserção cada vez maior de tecnologias disruptivas no âmbito trabalhista marcam uma nova estrutura de relação de trabalho. À frente será exibido, a título de exemplo, duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que discutem o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber, de modo a elucidar os dois posicionamentos contrastantes do judiciário brasileiro acerca do tema, tomando como base os requisitos para a configuração da relação de emprego e as características encontradas no trabalho autônomo.

3.2 Judiciário Brasileiro

A presente pesquisa não tem como objetivo se debruçar sobre a classificação da relação de trabalho entre o motorista de aplicativo e a empresa-plataforma. O tema ainda gera grandes discussões, tanto no Brasil quanto nos demais países ao redor do mundo. O Judiciário brasileiro não se posicionou de forma consensual acerca do tema,

⁴⁶ Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p. 166.

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. Ed.rev.atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018, p.397.

⁴⁸ Romar, Carla Teresa Martins **Direito do trabalho**; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.p.2.

tampouco a doutrina chegou a uma conclusão. Entretanto, não poderá deixar de ser analisado, mesmo que brevemente, como alguns julgadores se posicionam em relação à identificação ou não do vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista. Isso porque o elemento fundamental para definição dessa relação é a subordinação, que conforme anteriormente analisado vem sofrendo adaptações de modo a se adequar às novas configurações de relação de trabalho, principalmente nas relações estruturadas através do meio tecnológico e informatizado, como é o caso das relações desenvolvidas na plataforma de aplicativo Uber.

Uma dessas adaptações necessárias ao contexto da economia digital refere-se à possibilidade e à forma com que o tomador de serviço exerce seu poder diretivo sobre o trabalhador, considerando que ausência de controle humano palpável, substituído pela utilização dos algoritmos, dificulta a identificação do poder de direção do contratante quando comparada aos padrões clássicos das relações de trabalho. Isso pode ser percebido principalmente em relação ao poder de controle sobre o modo de realizar as atividades e ao tempo a elas dedicados. Dessa forma, pode-se concluir que o controle sobre a jornada de trabalho é elemento essencial para configuração da subordinação, que atualmente é o causador de maior divergência entre a doutrina e a jurisprudência.

Dessa forma, de modo a tentar compreender o posicionamento do Judiciário brasileiro acerca da discussão entre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre motoristas da plataforma de transporte e a empresa-aplicativo Uber, serão apresentados dois posicionamentos contrapostos acerca do tema, em que ambas decisões foram fundamentadas através do requisito da subordinação, com ênfase no controle da jornada de trabalho. Os acórdãos foram proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde as demandas possuíam como objetivo a reformulação de sentença produzida em primeira instância, a qual, em ambos os julgados, afastava o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa e suas matrizes internacionais.

O primeiro acórdão se refere ao processo de número 0010570-88.2017.5.03.0180, em que foi mantido o afastamento do vínculo de emprego. As reclamadas negavam a presença do elemento da pessoalidade na relação, alegando que o cadastro pessoal do motorista no aplicativo era apenas uma medida de segurança; negavam a presença do elemento onerosidade, pois afirmava que na realidade era o motorista quem remunerava a Uber pela intermediação da viagem; e

negava a presença de subordinação entre as partes, ao considerar que o reclamante seguia recomendações e não ordens da empresa, além de possuir liberdade para ser dono de sua rotina, não cumprindo horários pré-estabelecidos.

A então desembargadora relatora posicionou-se no sentido de reconhecer a presença da pessoalidade na relação, considerando que apenas os motoristas previamente habilitados e autorizados pela Uber poderiam oferecer os serviços na plataforma. Também reconheceu o elemento da onerosidade, informando ser irrelevante o recebimento de remuneração por meio da plataforma ou diretamente pelos usuários, sendo que ambos caracterizam a contraprestação. Por fim, ao direcionar-se ao elemento da subordinação, informa que não há por parte da empresa interferência quanto à direção e organização da atividade do motorista, sendo que a mera orientação não é suficiente para a caracterização da subordinação, afastando-a desse modo e dando ênfase à ausência de controle da jornada de trabalho:

Portanto, a definição da jornada, se extensa ou não (medida pelo tempo de utilização do aplicativo), ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha. Ou seja, o motorista era quem definia seus horários. A Uber não emitia ordens, conforme relataram as testemunhas.⁴⁹

Em direção oposta, o acórdão referente ao Recurso Ordinário do processo de número 0010258-59.2020.5.03.0002, altera sentença proferida em primeira instância, de modo a reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber. O motorista sustentava que todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT estavam presentes na relação, a qual era marcada pela subordinação, realizada através de meios telemáticos de comando, controle e supervisão. Informava que era a empresa quem determinava o modelo de veículo a ser utilizado, suas rotas de viagens e precificação dos serviços, além disso, exercia o controle sobre sua jornada de trabalho, na medida em que não possuía autonomia para escolher dias e horários para trabalhar, tendo em vista que poderia sofrer bloqueios temporários caso não cumprisse as demandas da plataforma ou não participasse de promoções.

Ao julgar o referido recurso, o desembargador relator posicionou-se no sentido de reconhecer a pessoalidade presente na relação, demonstrada através do cadastro

⁴⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 11ª Turma. **Processo n. RO- nº 0010570-88.2017.5.03.0180**. Relatora Desembargadora CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER. Data de Julgamento: 06 dez. 2017.

peçoal do motorista na plataforma de aplicativo. Quanto ao elemento da onerosidade, reconhece que a atividade era remunerada, bem como a fixação dos valores dos serviços era estipulada pela própria empresa. A não eventualidade foi comprovada por meio do histórico de viagens realizadas pelo motorista através do aplicativo. Por fim, reconhece a presença da subordinação, segundo o próprio relator, elemento primordial para a análise do vínculo de emprego, momento em que afasta os fundamentos utilizados na primeira decisão baseados no controle da jornada e reconhece a relação de emprego entre o motorista e a empresa Uber:

Do mesmo modo, a decisão a quo apoia-se no elemento jornada de trabalho para concluir pela inexistência de subordinação. Ora, não é, tecnicamente, *conditio sine qua non* para que se reconheça a subordinação na relação laboral a pré-fixação ou vinculação do trabalhador a horário ou jornada pré-determinados. Para o empregador pode importar menos a fixação do horário em que deva ocorrer a prestação de serviços e mais a própria prestação de serviços sem horário estabelecido. A afirmação contida na r. sentença, no sentido de que "o fato de a Uber enviar mensagens ao motorista, a respeito do tempo em que permanece desconectado do aplicativo, não caracteriza a subordinação do autor à ré", tem forte carga decisionista. Qual seria a outra razão plausível para o fato de a reclamada averiguar o tempo em que o motorista permanece desconectado senão o controle e gestão da sua prestação de serviços? A desconexão para além do tolerável por parte da reclamada significa o seu desligamento da plataforma e da possibilidade de continuar trabalhando. Esta é uma forma ainda mais contundente de subordinação e controle do trabalhador, sempre com a ameaça da desativação em tais casos.⁵⁰

Os casos acima expostos refletem a falta de consenso jurisprudencial quanto à classificação da relação de trabalho entre motorista e empresa-aplicativo, com destaque para as controvérsias geradas acerca do controle da jornada laboral em um ambiente virtual, determinante para a configuração do elemento da subordinação. Dessa forma, visando uma melhor compreensão acerca do tema proposto, será exposto a seguir como o ordenamento brasileiro conceitua a jornada de trabalho, bem como sua relevância.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Processo n. RO- 0010570-88.2017.5.03.0180**. Relatora Desembargador ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS. Data de Julgamento: 09 dez. 2020.

4 JORNADA DE TRABALHO

Como abordado em capítulo anterior, o enquadramento jurídico dado às relações caracterizadas pelo fenômeno da Uberização ainda é objeto de incertezas entre doutrinadores e jurisprudência. As decisões judiciais anteriormente expostas são exemplos representativos do direcionamento que as diferentes interpretações podem tomar, ora ao reconhecer o vínculo de emprego entre as partes dessa relação, ora ao negar esse vínculo. Entretanto, como se viu, um elemento que ganha destaque para a fundamentação de ambos os posicionamentos é a subordinação, a qual é identificada pelo gerenciamento por parte do tomador de serviços quanto ao modo do trabalhador de realizar a atividade e quanto ao controle do tempo despendido para sua realização, sendo este último objeto de estudo da presente pesquisa. Dessa forma, esse capítulo será destinado a compreensão da jornada laboral brasileira.

4.1 Conceito

Faz-se necessário, inicialmente, compreender o que se entende como uma jornada de trabalho. Mauricio Godinho define jornada de trabalho como “o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. ” Por meio da jornada, é possível medir a principal obrigação do empregado (sua força de trabalho medida em tempo) e a principal vantagem do empregador (apropriação do serviço).⁵¹

Dessa forma, no momento em que o trabalhador motorista determina sua própria jornada, seus próprios horários, tende a ter afastado o reconhecimento do vínculo de emprego, considerando que essa liberdade de gerenciamento afasta a subordinação, aproximando-se do trabalho autônomo.

Ocorre que, por mais que se empenhe, no caso específico dos motoristas de Uber não está incluído em seu gerenciamento o poder de decisão referente à quantidade de demanda ofertada a ele, bem como seus valores, ganhos e custos. ⁵² Essa falta de informação por parte da empresa-aplicativo reflete diretamente na falta

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 1020.

⁵² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: **a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020. ISSN 1806-9592, p.116.

de garantia quanto à carga de trabalho ofertada àquele trabalhador e, conseqüente, na sua remuneração:

De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e, obviamente, uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua ‘confiabilidade’ que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia.⁵³

Assim, o trabalhador ao iniciar sua jornada não tem conhecimento sobre a quantidade de demanda disponível, ou seja, não sabe de antemão quantas corridas irá realizar naquele dia, tampouco sabe sobre sua remuneração e tempo despedido para alcançá-la. Com isso, o motorista vê a necessidade de exercer longas jornadas, abolir dias de descanso e intervalos, bem como se conectar em mais de um aplicativo para conseguir alcançar sua expectativa, ou melhor, necessidade remuneratória.⁵⁴ Com isso, o “empreendedor” motorista de aplicativo, como muitos se reconhecem, passa a se autogerenciar sem qualquer poder de direção de fato acerca de como, quando e onde o seu trabalho será exercido.

Contudo, a atenção à limitação de jornada é de extrema importância por estar diretamente relacionada à saúde do trabalhador. O corpo humano necessita de descanso, físico e mental, durante e entre suas jornadas de trabalho. Na profissão de motorista, isso fica ainda mais evidente considerando que o cansaço e fadiga acumulados com estresse característico da atividade podem gerar graves acidentes, não só ao motorista em si, como também a todos que o cercam.⁵⁵

Visando essa proteção, a categoria de motorista profissional (aquele trabalhador que possui formação profissional e exerce atividade de transportes rodoviário de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas, empregado ou não) foi regulada pela Lei 13.103/15, que dispõe acerca da limitação de jornada desses

⁵³OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p, p.37.

⁵⁴ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020. ISSN 1806-9592, p. 116.

⁵⁵BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 151-152.

trabalhadores, incluindo períodos de intervalo durante e entre as jornadas, hora extra e, inclusive, tempo de espera. A profissão de motorista profissional era enquadrada como atividade externa incompatível ao controle de jornada e foi somente a partir do ano de 2012 que o controle tornou-se obrigatório. No caso dos motoristas empregados esse controle sobre as jornadas pode ser realizado através de “anotação em diário de bordo, papelete ou ficha de trabalho externo”, ou por “meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador”. Em relação aos motoristas profissionais autônomos, o controle pode ser realizado “mediante registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo e, ou por meio de anotação em diário de bordo, ou papeleta ou ficha de trabalho externo, ou por meios eletrônicos instalados no veículo, conforme norma do Contran.” Sendo assim, um bom exemplo de como a legislação não só se adaptou, como fez uso das novas tecnologias digitais em favor do trabalhador.

Entretanto, atenção diferente recebe aquele motorista que realiza o transporte remunerado privado individual de passageiros. De acordo com a lei 13.640/2018, entende-se como transporte remunerado privado aquele que realiza transporte de forma individualizada ou compartilhada, solicitadas apenas por usuário cadastrado em aplicativos e plataformas de comunicação em rede. Ocorre que em momento algum a legislação faz menção à limitação de jornada de quem exerce essa atividade, como é o caso dos motoristas cadastrados na plataforma Uber.

Outro ponto relevante também ao tratar da jornada do trabalhador cadastrado em plataforma de aplicativo refere-se ao tempo gasto durante a espera pela chamada da corrida. Tratando especificamente do motorista Uber, ao iniciar seu dia de trabalho necessita permanecer online para aguardar uma solicitação de corrida e então iniciar a atividade de transporte, atividade principal e única fonte de sua remuneração. Assim, o trabalhador irá receber estritamente pelo tempo gasto durante a corrida e nada além disso, excluindo todo tempo em que esteve online, apenas à espera do passageiro.

Ricardo Antunes aponta que essa flexibilização advinda da era informatizada do trabalho, além de gerar insegurança salarial e riscos à segurança e saúde física e psíquica do trabalhador⁵⁶, reforça o sentimento de escravidão digital: uma vez que o trabalhador necessita estar sempre on-line e disponível, a vida fora e dentro do

⁵⁶ ANTUNES, Ricardo. A vigência (e a vingança) de Marx: o novo proletariado de serviços, valor e intermitência. **Margem Esquerda – Revista da Boitempo**, São Paulo, n.31, 2º semestre, 2018, p. 99.

trabalho se confundem.⁵⁷ Essa indeterminação entre o que é e o que não é “tempo de trabalho” faz com que os meios de proteção sobre o limite da jornada do trabalhador sejam eliminados.⁵⁸

4.2 Limitação da jornada de trabalho como Direito Fundamental

Juntamente com o salário, a jornada é um dos assuntos mais relevantes do Direito do Trabalho e está na centralidade das lutas obreiras.⁵⁹ Ambos estão diretamente relacionados, afinal ao reduzir a jornada de trabalho (sem negociação autorizada), eleva-se o valor da força de trabalho através do aumento do salário-hora.⁶⁰ Dessa forma, devido à sua importância, ambos os temas estão presentes na Constituição Federal e ocupam um espaço reservado aos Direitos e Garantias Fundamentais (Título I, art 1º, IV).

No Brasil, a aplicação da jornada diária de 8 horas iniciou-se em 1932, através do Decreto n. 21.186, regulamentado pelo Decreto 21.364. A Constituição de 1934 (art. 121) foi a primeira a fixar a jornada diária de trabalho de 8 horas, que permaneceu até a Constituição de 1988 (art.7º, VIII). A atual Constituição, porém trouxe como novidade a redução do padrão semanal de 48 para 44 horas⁶¹, justificando-se pelos princípios democráticos de que é formada e tendo como base a dignidade da pessoa humana.⁶²

Dito isto, será abordado como a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe acerca do tema da limitação da jornada de trabalho, considerando a relevância que este tema representa nos planos social, econômico, religioso,⁶³ bem como biológico, sendo inclusive pauta de saúde pública.

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo. A vigência (e a vingança) de Marx: o novo proletariado de serviços, valor e intermitência. **Margem Esquerda – Revista da Boitempo**, São Paulo, n.31, 2º semestre, 2018, p.88.

⁵⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020. ISSN 1806-9592, p. 115.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1020.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1021.

⁶¹ Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** /. – 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p. 582.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p. 117.

⁶³ Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**– 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p.830.

4.3 Jornada e a Consolidação das Leis do Trabalho

Além dos dispositivos constitucionais, a presente pesquisa se utilizará das normas dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho para analisar como a jornada de trabalho é tratada pelo direito brasileiro. Assim, cabe inicialmente sua definição.

Os termos “duração de trabalho”, “horário de trabalho” e “jornada de trabalho” em muitas situações são entendidos como sinônimos, entretanto, vale sua diferenciação. Duração de trabalho tem sentido amplo, englobando todo período correspondente ao contrato de trabalho, como descanso semanal e férias. Enquanto jornada de trabalho limita-se ao período em que o trabalhador encontra-se à disposição do empregador⁶⁴, compreendendo o dia, semana ou até mesmo mês. Já horário de trabalho corresponde ao início e fim de um dia de trabalho, incluindo seus intervalos.⁶⁵

A extensão da jornada de trabalho pode ser calculada considerando três aspectos principais: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo de deslocamento entre casa-trabalho-casa e o tempo à disposição do empregador. Além de situações mais específicas, como o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso.

No caso do tempo efetivamente trabalhado, exclui-se todo período em que não há transferência direta da força de trabalho do empregado em benefício do empregador. Assim, intervalos, pausas e deslocamento não entram no cômputo do cálculo. O direito brasileiro não exclui completamente essa teoria, considerando que admite o “cálculo por peça”, conforme previsão no Art. 78 CLT⁶⁶, bem como o trabalho intermitente, recentemente regulado (Art. 443, §3º, CLT), em que o trabalhador recebe apenas pelo serviço efetivamente prestado. A situação do trabalhador intermitente, inclusive, em certo sentido se assemelha à atividade exercida pelo motorista de aplicativo, de modo que ambos só serão remunerados no momento em que seu trabalho for solicitado e apenas pelo período que durar tal atividade, excluindo-se o tempo de espera e intervalos, o que reforça a necessidade de que o trabalhador esteja sempre à disposição do tomador de serviços, na expectativa de ser acionado,

⁶⁴ Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p.831.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1026.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1028.

A teoria do tempo de deslocamento inclui todo o trajeto realizado pelo empregado entre sua residência e o efetivo posto de trabalho, bem como o retorno à sua residência. Essa não é uma posição adotada em nosso ordenamento, o qual considera conforme, Art.58, §2º, da CLT, que por esse período não constituir tempo à disposição do empregador, não deve ser computado como jornada laboral.

Tempo à disposição, se refere ao período em que o empregado encontra-se disponível para receber e cumprir ordens emanadas pelo empregador ou tomador de serviço, independente se está dispondo ou não diretamente de sua força de trabalho. Essa é a teoria adotada pelo direito brasileiro, conforme fica demonstrado pelo Art. 4º, caput, da CLT ao considerar “como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

A Lei 13.467/2017, vigente desde 11.11.2017, visando reduzir esse período considerado como tempo à disposição, determinou nova redação do Art. 4º § 2º da CLT, que passa a fixar que não serão computadas como tempo a disposição, situações em que o empregado, por livre escolha, permanecer nas dependências da empresa, seja para se proteger de más condições climáticas ou em casos de insegurança nas vias públicas. Além disso, elencou situações de interesse particular do empregado, as quais também serão excluídas do cálculo de jornada, como: práticas religiosas, descanso, lazer, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.⁶⁷

Além dos cálculos de jornada clássicos acima analisados há, ainda, a utilização do cálculo de jornada baseado nas horas de sobreaviso (Art. 244, §2º da CLT.) e nas horas de prontidão (Art. 244, §3º da CLT). Sendo a primeira originária dos trabalhadores ferroviários e atualmente estendida a outras categorias como, por exemplo, aos eletricitistas.⁶⁸ Refere-se ao lapso temporal em que o trabalhador permanece em sua residência, aguardando o aviso para se dirigir ao trabalho. Sendo submetido durante esse período ao controle patronal por meios informatizados ou telemáticos, conforme súmula 428, II TST. Já a situação de prontidão compreende o período em que o empregado fica ao aguardo de ordens, porém, na própria empresa,

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018, p. 1025-1029.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018, p. 1034.

ainda que não necessariamente no local de trabalho. Ambas as situações, por demandarem maior disposição por parte dos empregados, sofrem acréscimos na valoração de sua hora, sendo o período de sobreaviso remunerado à razão de 1/3 sobre o salário hora normal e o período de prontidão à razão de 2/3 sobre sua hora normal.

4.4 Jornada padrão brasileira

Com base na previsão Constitucional (Art. 7º, XIII) e na Consolidação das Leis do Trabalho (Art. 58) a jornada padrão de trabalho brasileira não poderá exceder o limite de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Dessa forma, haverá compensação de jornada, a título de exemplo, em situações em que o empregado que habitualmente trabalha 8 horas por dia, de segunda a sexta-feira, e 4 horas aos sábados, totalizando assim 44 horas semanais de trabalho, a fim de não exercer atividade laborativa aos sábados, opta por trabalhar entre segunda e sexta-feira o equivalente a 8,48 horas por dia, compensando um dia de trabalho de forma a distribuir as horas remanescentes ao longo dos demais dias.⁶⁹

Contrária ao disposto na Constituição, a CLT em seu Art. 59, § 6º, compreende válido o acordo realizado individualmente, de forma tácita ou escrita, desde que compensado no mesmo mês.

4.4.1 Jornada extraordinária

O lapso temporal correspondente à extrapolação dos limites legais ou contratuais de jornada estabelecidos denomina-se horas extraordinárias. Anteriormente à Constituição de 1988, esse período poderia ser classificado em jornada suplementar extraordinária, referente às situações raras, fora do comum, excepcionais, ou, à extrapolação meramente suplementares destinadas as situações comuns e rotineiras.

⁶⁹ Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p.840.

A atual Constituição, visando a saúde e segurança do trabalhador, limitou a prática de horas extras a situações em que há o prévio acordo coletivo e a circunstâncias excepcionais, como àquelas antes compreendidas como suplementar extraordinária⁷⁰, resultantes de força maior, recuperação de horas de paralisação ou conclusão de serviços indispensáveis.⁷¹ Assim, a realização da jornada extraordinária resulta em uma sobre remuneração, momento em que há o adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora-salário do empregado, conforme disposto em Art. 7º, XVI da Constituição Federal, bem como Art. 59, § 1º da CLT. É importante esclarecer que o adicional remuneratório da hora extraordinária é condicionado a essa necessidade de trabalho extra, de forma que extinta sua necessidade suprime-se sua remuneração.

Ocorre que a CLT por sua vez dispôs que a jornada de trabalho não poderá extrapolar o limite equivalente a duas horas extras por dia (Art. 59, CLT), dando assim, errônea interpretação ao dispositivo Constitucional, de forma a legitimar e tornar habitual a prática da extrapolação de jornada. O panorama é ainda mais grave quando se percebe que a prática de realização de 2 horas extraordinárias por dia tornou-se tão presente no cotidiano do trabalhador brasileiro, a ponto de sua supressão repentina afetar de forma relevante sua expectativa remuneratória. Dessa forma, conforme previsão em súmula 291 do TST, para cada ano de jornada extraordinária prestada, será devida uma indenização correspondente ao valor de um mês em caso de súbita supressão.⁷²

4.4.2 Jornada noturna

Assim como a jornada extraordinária, a jornada realizada em período noturno também sofrerá tratamento legislativo especial, tendo em vista ser prejudicial ao trabalhador, tanto do ponto de vista biológico como no âmbito social e familiar.

Compreende-se trabalho noturno (urbano), aquele realizado entre as 22 horas de um dia as 5 horas do dia seguinte, período que a sociedade de uma maneira geral destina ao repouso. Dessa forma, o trabalhador ao reservar esse período à atividade

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018, p. 1084-1085.

⁷¹ Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** – 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p. 585.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl.- São Paulo: LTr, 2018, p.1100.

laboral, além de despende uma maior energia, exclui-se automaticamente do convívio com o restante da sociedade, inclusive de sua própria família, de modo que o único sujeito favorecido nessa relação é o seu tomador de serviço.⁷³

Tendo em vista seu caráter nocivo, a Constituição em seu Art. 7º, IX, estabelece que a remuneração do trabalho noturno deva ser superior ao diurno. Por sua vez a CLT determinou o adicional de no mínimo 20% sobre o valor da hora de trabalho noturna. Além disso, foi instituído o que se denomina “legal redução ficta da hora noturna”, ou seja, para cálculos trabalhistas, uma hora trabalhada durante o período noturno corresponderá a 52 minutos e 30 segundos.

4.4.3 Intervalos

Ponto essencial ao analisar a jornada de trabalho são os períodos destinados ao repouso do trabalhador. As normas jurídicas destinadas à estipulação dos intervalos trabalhistas interferem diretamente sobre a saúde, higiene e segurança do trabalhador, além, é claro, de relevância econômica, considerando que o empregado possui um melhor desempenho produtivo quando devidamente descansado, ao mesmo tempo em que irá dispor de tempo para consumir.

Os intervalos presentes em uma jornada laboral referem-se a lapsos temporais destinados ao repouso e alimentação previstos entre uma mesma jornada (intervalo intrajornada) ou entre duas jornadas (intervalo interjornada). Além dos intervalos, as pausas semanais e anuais, no caso do repouso semanal remunerados e das férias, também são de extrema relevância e merecem uma análise, ainda que breve.

4.4.3.1 Intervalo Intrajornada

Os intervalos intrajornadas são aqueles usufruídos em uma mesma jornada de trabalho, sendo assim possui períodos mais curtos, com objetivo mais restrito à alimentação e rápido repouso para o trabalhador recuperar momentaneamente sua energia e retornar ao trabalho com uma melhor concentração. Por não estar o trabalhador à disposição do empregador durante esses períodos, eles não possuem natureza remuneratória.

⁷³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1108-1109.

Encontra-se previsto no Art. 71 da CLT, diferenciando-se conforme a duração da jornada diária de trabalho. Dessa forma, para os trabalhadores que exercem uma jornada superior a seis horas, é devida pausa de no mínimo 1 hora (salvo convenção coletiva ou acordo coletivo ou individual) e no máximo 2 horas. Para aqueles trabalhadores cuja jornada seja superior a quatro horas e não ultrapasse seis horas diárias, é devido o intervalo de 15 minutos.

A supressão total ou parcial desse intervalo por parte do empregador, gera punição administrativa, além do pagamento indenizatório correspondente ao período suprimido, com acréscimo equivalente a 50% sobre o valor habitual de sua hora de trabalho.

4.4.3.2 Intervalos interjornadas

Os intervalos interjornadas, previstos no artigo 66 da CLT, destinam-se a separar uma jornada da outra, visando o descanso do trabalhador, de forma que este recupere suas energias para a próxima jornada e conviva com sua família. Dessa forma, após uma jornada de trabalho o trabalhador deve permanecer por no mínimo 11 horas consecutivas afastado do posto ou atividade de trabalho. Por não compreender tempo à disposição do empregador, esse intervalo também não possui natureza remuneratória.

4.4.4 Repouso semanais

Semelhante aos intervalos interjornadas são os repouso semanais, compreendendo o lapso temporal destinado ao descanso do trabalhador, de no mínimo 24 horas de repouso ao longo de uma semana de trabalho. Esse intervalo encontra previsão no Art. 67 da CLT, bem como no texto constitucional desde 1934, e atualmente no Art. 7º, XV, CF/88 que estabelece como direito dos trabalhadores o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Essa preferência de origem religiosa pode ser afastada, mediante a necessidade da empresa empregadora, se autorizada a funcionar aos domingos, que deverá elaborar o sistema

de escalas entre os empregados, de modo a oferecer o repouso semanal por no mínimo um domingo de cada mês.⁷⁴

Conforme disposição em lei, o repouso semanal deve ser remunerado. Para tanto, leva-se em consideração, conforme disposto na Lei.605/49, a frequência e a pontualidade do empregado durante a semana, não havendo desconto em caso de faltas devidamente justificadas. O dia destinado ao repouso semanal terá remuneração equivalente a uma jornada diária de trabalho, em que serão computadas também as horas extras habituais, conforme súmula 172 do TST. Tratando-se de trabalhadores mensalistas ou quinzenalistas, tal remuneração já será incluída em seu salário habitual. Em casos de trabalhadores comissionários ou aqueles que recebem conforme sua produção, ocorrerá o cálculo entre a média de produção e os dias trabalhados durante a semana.

Semelhante ao repouso semanal encontra-se a figura dos feriados. Estes também destinados ao descanso do trabalhador, originários de datas comemorativas cívicas e religiosas, possuem também o lapso temporal de 24 horas.

4.4.5 Férias

Por fim, considerado como maior lapso temporal destinado ao descanso do trabalhador e direito indisponível, a legislação prevê as férias como direito fundamental dos trabalhadores. A norma de caráter imperativo está presente em nosso ordenamento desde 1925, com a Lei n. 4.582 a qual destinava tal direito somente aos operários de empresas privadas. No ano de 1934, a Constituição estendeu o direito aos operários independentemente de serem ou não sindicalizados. Em 1938, foi ratificada pelo Brasil a Convenção n. 52 da OIT e em 1943, estendendo o direito a férias a todos os trabalhadores brasileiros.⁷⁵

Atualmente, tal previsão encontra-se no Art. 7º, XVII da Constituição Federal, que determina “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Dessa forma, é possível compreender que a cada 12 meses de trabalho o trabalhador adquire o direito de usufruir de um período ininterrupto

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1141-1142.

⁷⁵ Nascimento, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** - 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p. 602.

destinado ao descanso. Sendo este período remunerado com o acréscimo de um terço sobre seu salário habitual.

A CLT reserva oito seções destinadas à regulamentação dos direitos a férias, sendo classificadas em relação à quantidade de trabalhadores (férias individual ou coletiva), em relação ao período de aquisição, fruição e vencimento, quanto à sua duração, remuneração, divisão e casos destinados às categorias profissionais específicas.⁷⁶

Dessa forma, após o período de aquisição (equivalente a 12 meses de trabalho prestado), o empregado poderá usufruir de 30, 24, 18 ou 12 dias corridos de descanso, durante os próximos 12 meses subsequentes. O período poderá sofrer variações, pois leva em consideração a quantidade de faltas computadas durante o período aquisitivo, chegando até mesmo a situações em que devido ao elevado número de faltas injustificadas (acima de 32), o empregado perderá o direito a férias referente àquele período aquisitivo.

Com nova redação dada pela Lei 13.467 de 2017 ao artigo 134, §1º, as férias poderão ser divididas em até três parcelas, sendo que uma delas não poderá ser inferior a 14 dias e as demais não poderão ser inferiores a 5 dias. Caso as férias não sejam usufruídas durante o período destinado à sua concessão, serão consideradas férias vencidas, o que faz com que trabalhador tenha direito de receber seu pagamento em dobro.

Vale ressaltar que as férias possuem caráter de direito adquirido, sendo assim, caso o empregado se demita ou seja dispensado, fará jus ao pagamento referente às férias vencidas. Caso não tenha completado o período aquisitivo será devido também o pagamento, porém, de maneira proporcional, salvo em hipótese de dispensa por justa causa, em que os períodos aquisitivos incompletos não serão pagos.

Dessa forma, conforme analisado acima, a limitação da jornada de trabalho diária, semanal e mensal, a concessão de intervalos bem como os períodos de descanso com maior espaçamento como as férias, exercem grande influência sobre a saúde física e psíquica do trabalhador. Destinam-se não somente à recuperação de energia do trabalhador, mas também à sua devida inserção no meio social, tendo a

⁷⁶ Nascimento, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** - 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014, p. 604.

oportunidade para exercer seu papel no âmbito familiar, político e comunitário, como um cidadão.⁷⁷

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - 17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018, p.1124.

5 MOTORISTA INSERIDA NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO

A autonomia para determinar a quantidade de horas trabalhadas, bem como a definição de horários e pausas durante a atividade, de forma a adaptar o trabalho a rotina do trabalhador, é uma das propagandas mais atrativas utilizadas pela prática da Uberização. Neste capítulo, será analisado como trabalhos com essas características foram historicamente destinados às mulheres.

5.1 A flexibilização e o trabalho reprodutivo

A possibilidade de flexibilidade em relação às jornadas de trabalho tende a se renovar conforme as formas de trabalho também vão se atualizando. Exemplo disso foi o resultado advindo dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho por meio das plataformas digitais, os quais possibilitaram a adaptação e controle das jornadas conforme a necessidade de cada setor econômico.⁷⁸

Ocorre que essa flexibilidade, e aqui refere-se à possibilidade do trabalhador determinar seus próprios horários, muitas vezes mascara uma realidade precária de trabalho. Conforme anteriormente analisado, o trabalho do motorista de aplicativo de transporte demanda longas jornadas, isto porque ao iniciar sua jornada diária, esse motorista não possui qualquer informação quanto ao tempo que será necessário para alcançar uma remuneração satisfatória, considerando que esta tende a variar diariamente, de modo a depender da quantidade de horas que ele se dispõe a trabalhar, somada a outros fatores que também não são de seu conhecimento, como cálculo para fixação de taxas e promoções. Assim, ele compreende que quanto mais tempo dedicado ao trabalho, provavelmente (ressaltando-se aqui a constante incerteza presente nessa relação) maior será sua remuneração.

A necessidade de ampla disponibilidade que essa dinâmica de trabalho exige, acaba por excluir uma grande parcela de trabalhadores que se ocupa de outra espécie de trabalho, ausente de reconhecimento e remuneração: o trabalho reprodutivo, delegado, historicamente, às mulheres. Entende-se como trabalho reprodutivo a atividade não reconhecida socialmente como trabalho e, conseqüentemente, não remuneradas, destinadas e realizadas em âmbito doméstico e, historicamente,

⁷⁸ KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. Análise, Friedrich Ebert Stiftung Brasil, nº 6/2015, p.1-28, outubro de 2015, p.8-9.

definidas como trabalhos femininos. São exemplos de trabalho reprodutivo: o trabalho de cuidado, compreendendo desde a criação dos filhos, próprios e de terceiros, até o cuidado com os idosos; a manutenção e organização da casa, incluindo tarefas como lavar roupa, louça, cozinhar, comprar alimentos⁷⁹ e gerenciar as contas domésticas. São trabalhos realizados de maneira gratuita e majoritariamente pelas mulheres.

O trabalho produtivo, por sua vez, está associado à figura do homem e acompanha as relações de esfera pública e de ordem cultural, enquanto a associação do trabalho reprodutivo configura-se na esfera privada, de ordem advinda da natureza,⁸⁰ associando a capacidade reprodutiva das mulheres à responsabilidade por essa reprodução, estendendo a tarefa de cuidar para além dos filhos, abrangendo o cuidado das crianças, sejam suas ou de familiares, o cuidado de idosos e inclusive o cuidado ao próprio homem. Essa prática faz com que o homem não tenha que depender de seu tempo para a realização de atividades destinadas à sua própria sobrevivência, como o preparo de alimentos, a limpeza de suas roupas e de sua casa, possibilitando, assim, que toda sua energia e tempo sejam destinados ao seu trabalho produtivo.

A divisão entre trabalho produtivo destinado aos homens e trabalho reprodutivo destinado às mulheres, mesmo sofrendo várias modificações ao longo dos anos com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, ainda é uma realidade, reforçada inclusive em trabalhos flexíveis que normalmente possuem jornadas extensas e irregulares, o que dificulta que as mulheres possam conciliar o trabalho produtivo e o reprodutivo. O resultado é a intensificação da precarização de uma relação que já é por si só marcada pela precariedade.⁸¹

5.2 Divisão sexual na flexibilização

A divisão sexual presente na flexibilização de horários, conforme explicam Hirata e Kergoat (2007), pode ser analisada historicamente sobre dois prismas: o do

⁷⁹ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021, p.195-196.

⁸⁰ ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife, SOS Corpo, 2014, p.14.

⁸¹ ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife, SOS Corpo, 2014, p.21.

tempo e o do espaço. Refere-se ao tempo a flexibilização destinada às mulheres, refletida por meio do trabalho em tempo reduzido, parcial, capazes, assim, de se adaptar às atividades domésticas e de cuidado. Enquanto a flexibilização do trabalho masculino se traduz em relação ao espaço, caracterizado pela necessidade de locomoção desse trabalhador até seu posto de trabalho, o qual por sua vez é distante dos ambientes tradicionais de trabalho, como é o caso das atividades exercidas em plataforma de petróleo, estação nuclear ou no subsolo das minas, tipicamente masculinos e marcados pela necessidade de significativos deslocamentos.⁸²

Percebe-se, deste modo, que a flexibilização afeta as mulheres de maneira diferente de como afeta os homens. Às mulheres foram destinados os trabalhos caracterizados por sua curta jornada, de modo que seja possível conciliar sua vida profissional com as cargas destinadas aos afazeres do lar e cuidados com a família, dando forma às duplas jornadas.⁸³ Exemplos dessa divisão histórica presente no trabalho são os trabalhos conhecidos como os “tipicamente femininos”⁸⁴, como é o caso das manicures, boleiras, costureiras, revendedoras de cosméticos, entre outras profissões, que encontraram no trabalho informal e nas jornadas flexíveis uma forma de conciliação e adaptação entre trabalho produtivo e reprodutivo.

Para os homens a flexibilização afeta sua jornada de trabalho de maneira inversamente proporcional à das mulheres. No momento em que as atividades domésticas e as atividades de cuidado de maneira geral, englobando aqui filhos e idosos, são socialmente direcionadas majoritariamente às mulheres, os trabalhadores homens tem ampla liberdade para exercerem jornadas mais longas, distantes de casa, durante o período noturno, aos finais de semana e feriados.⁸⁵

Existem, assim, dois cenários possíveis frutos dessa divisão sexual no contexto da flexibilização e informalidade no trabalho. O primeiro direciona a força de trabalho feminina a trabalhos socialmente “inferiores”, normalmente realizados por período parcial e com menor remuneração, pois se adequam melhor à rotina doméstica

⁸² HIRATA, H. e KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p.600. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>; Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

⁸³ KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. Análise, Friedrich Ebert Stiftung Brasil, nº 6/2015, p.1-28, outubro de 2015, pag. 6.

⁸⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.98, pp.111-126. Epub May 08, 2020. ISSN 1806-9592, p.112.

⁸⁵ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despachonização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em:<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021, p. 198 – 199.

daquela trabalhadora. São exemplos os trabalhos realizados no próprio domicílio ou em cooperativas, como o preparo e venda de alimentos, trabalhos manuais de artesanato, serviços ligados ao ramo da beleza e da estética. São trabalhos que mantêm, historicamente, a mulher em uma posição de menor prestígio e amadorismo.⁸⁶ O outro cenário possível é o que desconsidera toda a carga do trabalho reprodutivo que recai sobre as mulheres e exige uma posição igualitária entre os gêneros. Dessa forma, ignora-se a realidade das duplas jornadas presente no trabalho feminino, inserindo as trabalhadoras em trabalhos cuja exigência de disponibilidade de tempo é alta e, conseqüentemente, não compatível com o trabalho reprodutivo, de modo que essas mulheres vivenciam jornadas extremamente longas e desgastantes. É preciso enfatizar que toda demanda presente no trabalho reprodutivo da trabalhadora não diminui de maneira proporcional ao aumento de seu trabalho produtivo, deixando-a cada dia mais sobrecarregada:⁸⁷

(...) a despadronização do trabalho aprofunda as desigualdades de gênero pois corrobora para a manutenção da divisão sexual do trabalho, reforçando-a, tanto no que tange o trabalho produtivo quanto reprodutivo, pois de um lado proporciona jornadas reduzidas (e precárias) às mulheres para mantê-las no papel de cuidadora do lar em vez de reduzir a jornada de trabalho de ambos os sexos permitindo o compartilhamento de tarefas, e por outro lado, ao tratar os desiguais (homens e mulheres) com igualdade de exigências, desconsiderando as desigualdades na divisão sexual do trabalho reprodutivo impostas pela sociedade, perpetuando a dupla jornada feminina e estendendo seu tempo de trabalho produtivo.⁸⁸

Nota-se que mesmo a presença da mulher no mercado de trabalho não sendo mais uma novidade, ainda há a constante necessidade de se discutir como a divisão sexual do trabalho reprodutivo continua a refletir e a reforçar a desigualdade entre os gêneros, direcionando essas discussões às novas formas de organizações da relação de trabalho, como por exemplo ao fenômeno da Uberização, trabalhado ao longo dessa pesquisa. Posto isso, no capítulo seguinte serão exibidos os resultados da

⁸⁶ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres.** 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021, p. 200.

⁸⁷ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres.** 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021, p. 200-201.

⁸⁸ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres.** 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021, p. 257-258.

pesquisa de campo realizada através da aplicação de questionários direcionados a motoristas homens e mulheres, cadastrados no aplicativo de transporte Uber, com o objetivo de compreender melhor a configuração de suas jornadas de trabalho, bem como identificar possíveis diferenças entre essas jornadas e suas consequências.

6 ANÁLISE DAS JORNADAS DE TRABALHOS DE MOTORISTAS INSERIDOS NA PRÁTICA DA UBERIZAÇÃO E SEUS RECORTES DE GÊNERO.

Conforme analisado em capítulo anterior, as práticas de atividades que possuem flexibilidade quanto à definição de sua jornada atingem as trabalhadoras mulheres de forma diferente de como atingem os trabalhadores homens, sendo que, para elas, a inserção em trabalhos que possuem jornadas flexíveis tem como consequência o direcionamento a trabalhos por tempo parcial e menos remunerados, ou resultam em sobrecarga, refletida em jornadas duplas de trabalho. Enquanto os homens, ausentes da carga de trabalho reprodutiva, possuem no trabalho com horários flexíveis a possibilidade de melhor aproveitarem sua jornada, de modo a estendê-la por períodos mais longos, como o período noturno ou a domingos e feriados.

Quando inseridas em um ambiente historicamente definido como masculino a diferença entre as mulheres tende a se agravar,⁸⁹ considerando possíveis discriminações baseadas no preconceito de gênero. No caso objeto da presente pesquisa, devido à mulher exercer a atividade de motorista, que é tipicamente rotulada como uma atividade masculina, essa desigualdade se mostra presente. Dessa forma, a pesquisa pretende comparar pontos relevantes acerca da jornada laboral de motoristas homens à de motoristas mulheres, objetivando compreender como se desenvolve a divisão sexual nessa nova configuração de relação de trabalho, com base na análise de suas jornadas, considerando que essas mulheres, até o ano de 2019, representavam 6% da totalidade de motoristas cadastrados na plataforma Uber.⁹⁰

Serão analisados os resultados advindos do questionário aplicado a 124 (cento e vinte e quatro) motoristas cadastrados na plataforma de aplicativo Uber, que atuam em território nacional, sendo 76 (setenta e seis) participantes homens e 48 (quarenta e oito) mulheres, considerando que a diferença entre o número de participantes

⁸⁹ GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>>. Acesso: 13 mar.2021, p. 257.

⁹⁰ RIVEIRA. Carolina. **Uber lança programa para atrair motoristas mulheres, hoje apenas 6%**. EXAME.2020. Disponível em <https://exame.com/negocios/uber-lanca-programa-para-atrair-motoristas-mulheres-hoje-apenas-6/>. Acesso em: 09 de abr. de 2021.

justifica-se devido ao menor número de motoristas mulheres presentes nesse contexto.

Os participantes foram localizados através de suas redes sociais (Facebook e Instagram) onde integravam grupos destinados a motoristas de aplicativo, bem como através da busca por meio da utilização de *hashtags* como #uber e #motoristauber, o que tornou possível o contato com os entrevistados. O questionário foi aplicado de maneira virtual e anônima, por meio da ferramenta “Google Formulário”, entre os dias 11 de março de 2021 a 30 de março de 2021. Para fim do presente trabalho, que consolida a pesquisa, foram utilizadas 20 (vinte) das 29 (vinte e nove) perguntas que constituíam o questionário.

6.1 Resultados

O corpo do questionário pode ser dividido em três partes: 1. Perguntas de ordem geral social como faixa etária, autodeclaração, nível de escolaridade, conciliação entre trabalho e estudos e discriminação em ambiente de trabalho. 2. Perguntas acerca do trabalho específico de motorista, como renda, cadastro em demais plataformas, horário de trabalho, horário de intervalos e repousos. 3. Perguntas acerca do seu envolvimento com o trabalho não remunerado, ou seja, trabalho de cuidar e o trabalho destinado às tarefas do lar.

6.1.1 Ordem Social:

Constata-se que entre os homens, a maior porcentagem de trabalhadores entrevistados tem entre 26 a 33 anos de idade, e com menor porcentagem estão os trabalhadores entre 18 e 25 anos (17%). Os percentuais são diferentes no caso das mulheres, em que a maioria possui entre 34 e 41 anos (38%), e, por fim, com uma pequena porcentagem (2%), estão as mulheres entre 18 e 25 anos:

Figura 1 – Gráficos Faixa Etária

Homem:



Gráfico: 1 - Fonte: Autoral

Mulher:

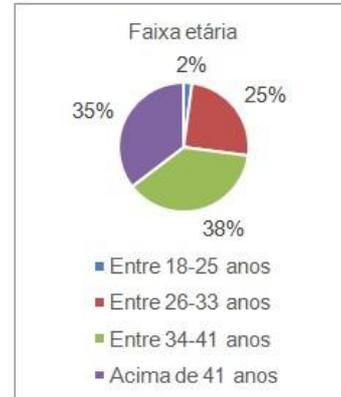


Gráfico: 2 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Entre os entrevistados homens, 46% se autodeclararam pardos, seguido por 41% de brancos. São dados que também se diferem das mulheres, as quais em sua maioria (65%) se autodeclararam brancas, seguida por 27% de pardas:

Figura 2 – Gráficos Autodeclaração

Homens:

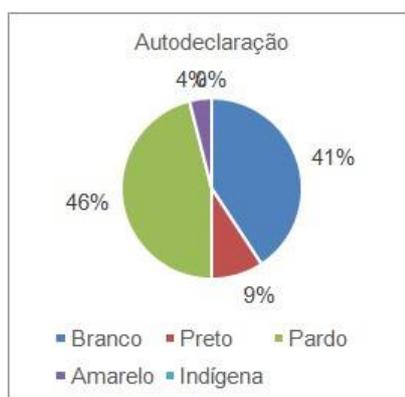


Gráfico: 3 - Fonte: Autoral

Mulheres:

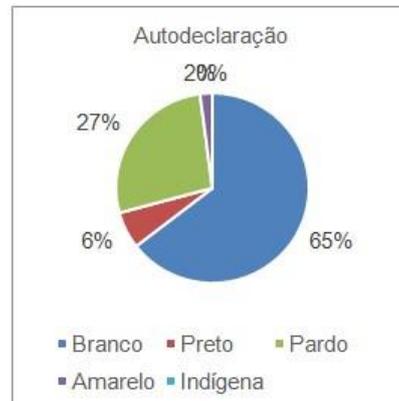


Gráfico: 4 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Em relação ao nível de escolaridade, 33% dos homens completaram o ensino médio, seguido por 30% que possuem o nível superior incompleto. Em relação às mulheres, sua maioria (38%) possui o nível superior incompleto, seguido por 28% já com o superior completo:

Figura 3 – Gráficos Nível de escolaridade

Homens:

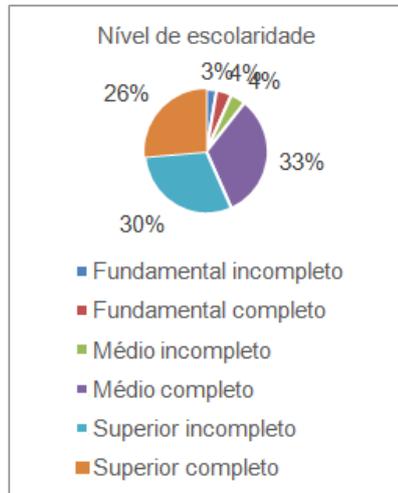


Gráfico: 5 - Fonte: Autoral

Mulheres:

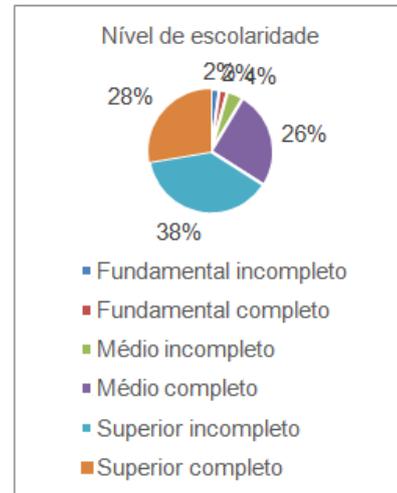


Gráfico: 6 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Em relação à conciliação entre estudo e trabalhos, a porcentagem não variou significativamente entre homens e mulheres, sendo que entre 75% dos homens não conciliam estudos e trabalho, enquanto que esta porcentagem é de 77% para as mulheres:

Figura 4 – Gráficos Trabalho e estudo

Homem:

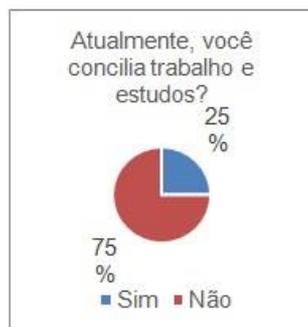


Gráfico: 7 - Fonte: Autoral

Mulher:

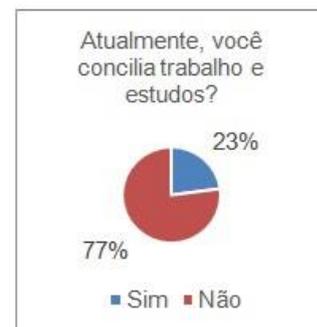


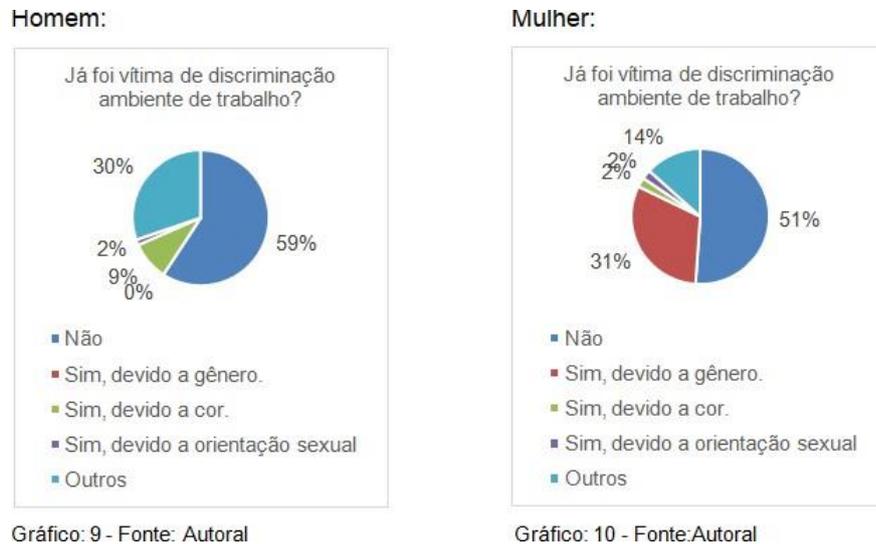
Gráfico: 8 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Quando questionados se já sofreram alguma espécie de discriminação no ambiente de trabalho, 59% dos homens informaram nunca ter sofrido qualquer discriminação, seguido por 30% que afirmaram ter sofrido discriminação por “outros motivos”. Números diferentes dos obtidos através dos questionários destinados às mulheres, em que 51% afirmaram não terem sido vítimas de discriminação no

trabalho, seguido pela porcentagem de 31% que informaram terem sido vítimas de discriminação devido ao gênero e 14% devido a “outros motivos”:

Figura 5 – Gráficos Discriminação



Fonte: Autoral

Neste primeiro grupo de perguntas já é possível perceber diferenças importantes, conforme será debatido adiante.

6.1.2 Trabalho remunerado:

A porcentagem de motoristas homens que conseguem obter retorno financeiro suficiente apenas exercendo o trabalho de motorista por meio da plataforma Uber corresponde a 42% da amostra. Para as motoristas mulheres, 50% delas conseguem obter renda suficiente apenas com o cadastro na plataforma da mesma empresa. A maioria de homens e de mulheres, coincidentemente com a exata mesma porcentagem (92%), são cadastrados também em uma segunda plataforma de aplicativo de transporte:

Figura 6 – Gráficos Renda**Homem**

Gráfico: 11 - Fonte: Autoral

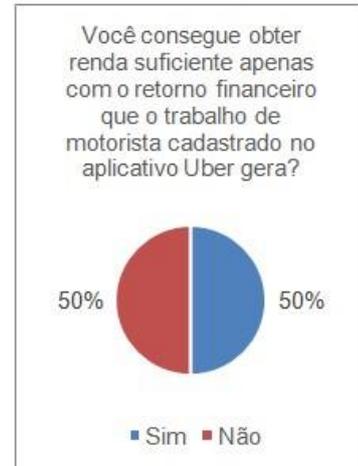
Mulher:

Gráfico: 12 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

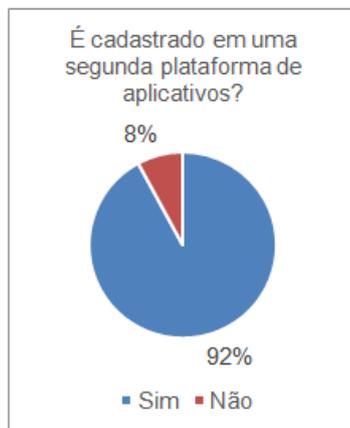
Figura 7 - Gráficos Aplicativo**Homem:**

Gráfico: 13 - Fonte: Autoral

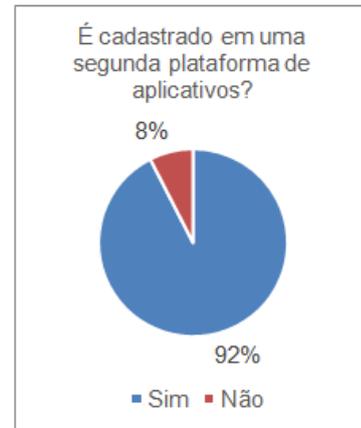
Mulher:

Gráfico: 14 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Em relação às jornadas de trabalho, foram constatadas as seguintes porcentagens: 51% dos homens realizam jornada de trabalho de 8 a 12 horas por dia, seguido de 30% que realizam mais de 12 horas por dia, enquanto a maioria das motoristas mulheres (58%) realizam jornada diária acima de 12 horas, seguido por 21% que trabalha entre 8 e 12 horas:

Figura 8 – Gráficos Horas

Homem:

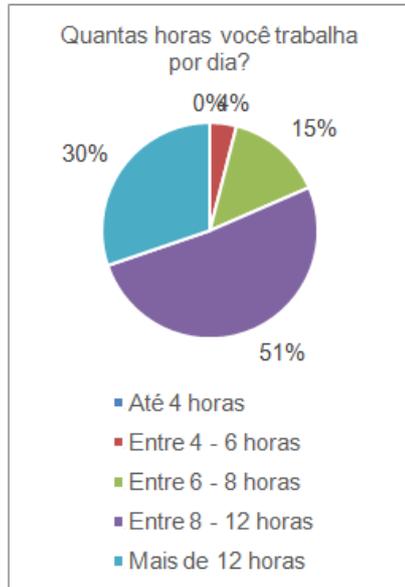


Gráfico: 15 - Fonte: Autoral

Mulher:

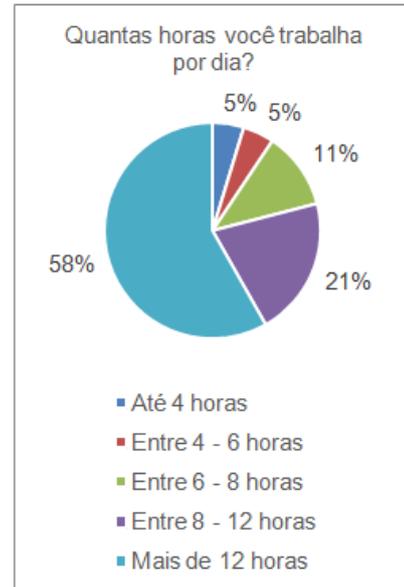


Gráfico: 16 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Quanto aos intervalos, tanto homens (43%) quanto mulheres (40%) reservam entre 30 minutos a 1 hora por dia para descanso. Entretanto, uma porcentagem relevante de mulheres abdica do tempo de intervalo: 29% delas não realizam pausa durante um dia de trabalho, enquanto para os homens essa porcentagem é de 11%:

Figura 9 – Gráficos Intervalo

Homem:



Gráfico: 17 - Fonte: Autoral

Mulher:



Gráfico: 18 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

As jornadas realizadas durante o período noturno são praticadas por 83% dos homens e 81% das mulheres, sendo que 87% desses homens entrevistados não se sentem seguros trabalhando durante a noite, bem como 72% das entrevistadas também não se sentem seguras:

Figura 10 – Gráficos Noturno

Homem:

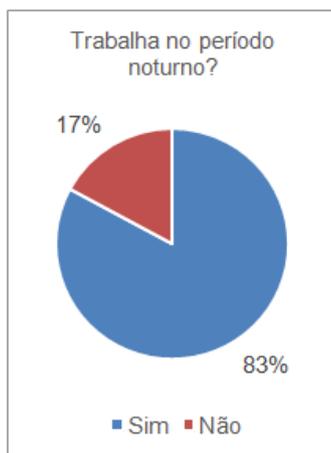


Gráfico: 19 - Fonte: Autoral

Mulher:

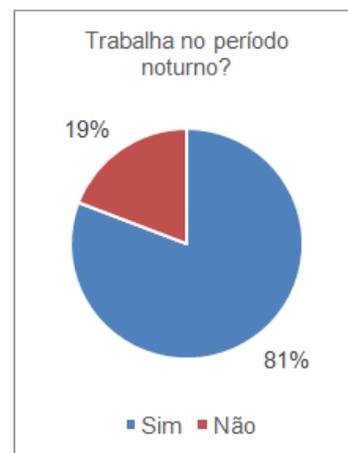


Gráfico: 20 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

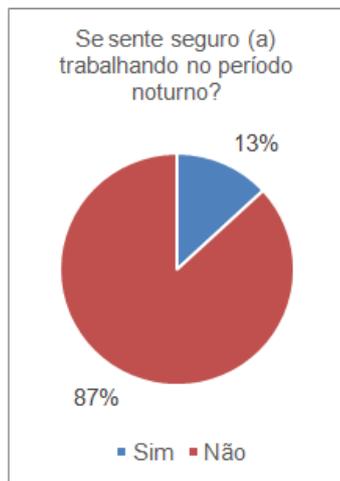
Figura 11 – Gráficos Segurança Noturna**Homem:**

Gráfico: 21 - Fonte: Autoral

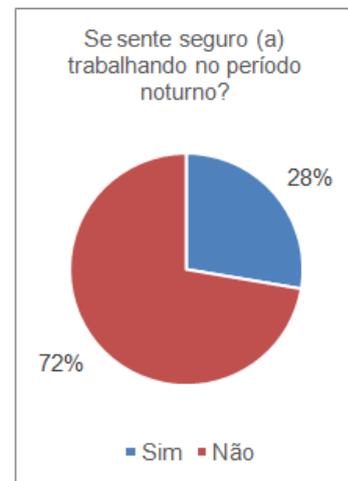
Mulher:

Gráfico: 22 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Em relação ao exercício laboral realizado em dias não úteis, 84% dos homens trabalham aos domingos, enquanto 94% mulheres também trabalham aos domingos. Quanto ao trabalho em feriados, 97% dos homens trabalham e 92% das mulheres também:

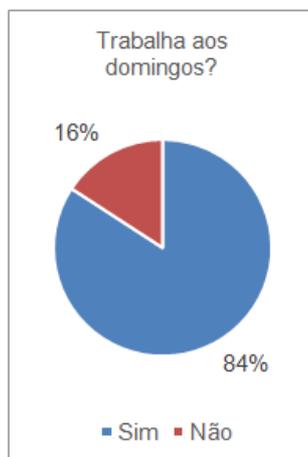
Figura 12 – Gráficos Domingos**Homem:**

Gráfico: 23 - Fonte: Autoral

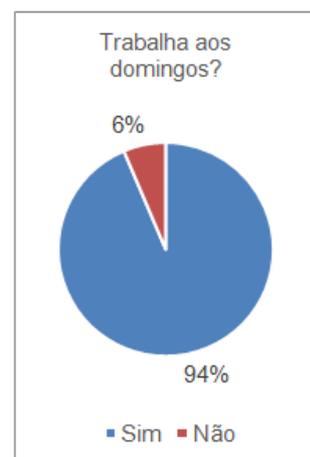
Mulher:

Gráfico: 24 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Figura 13 – Gráficos Feriados

Homem:

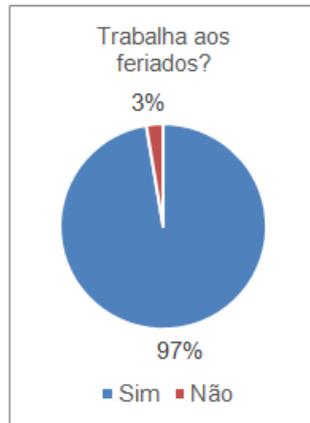


Gráfico: 25 - Fonte: Autoral

Mulher:

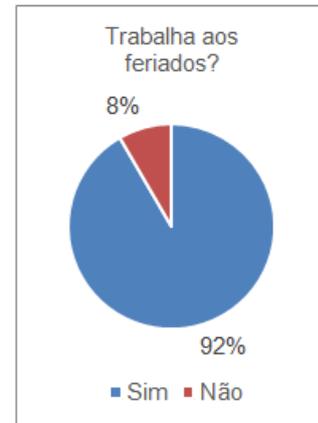


Gráfico: 26 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Acerca das férias, 63% dos homens não destinam período para repouso anual, seguido pela porcentagem de 25% que reservam menos de 15 dias para o descanso. Em relação às mulheres, sua maioria (48%) reserva menos de 15 dias para as férias anuais, seguida de 44% que não reservam período para descanso anual:

Figura 14 – Gráficos Férias

Homem:

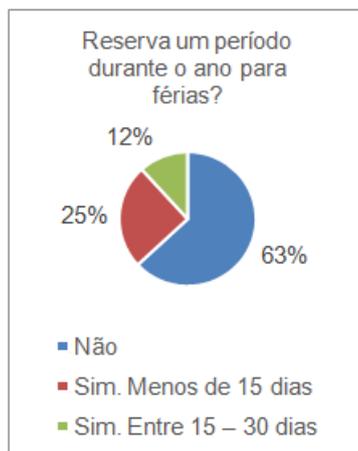


Gráfico: 27 - Fonte: Autoral

Mulher:

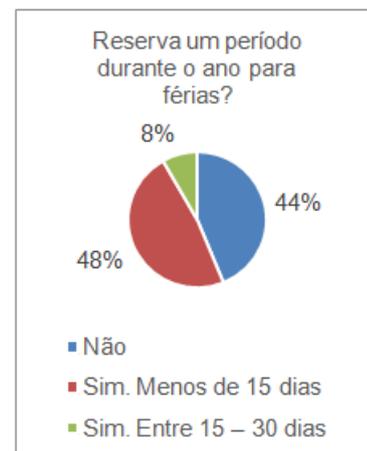


Gráfico: 28 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Percebe-se, assim que, a jornada de trabalho do motorista de aplicativo, seja esse motorista homem ou mulher, não reproduz os padrões previstos tanto constitucionalmente quanto na CLT, conforme análise feita anteriormente.

6.1.3 Trabalho não remunerado:

Objetivando analisar a dedicação dos entrevistados às atividades não remuneradas, inicialmente constatou-se que 62% são pais e 68% mães. Em relação à responsabilidade pelo cuidado de pessoas (crianças ou idosos), 57% dos homens informaram que não são responsáveis, seguido por 31% que são responsáveis porém contam com ajuda, e 12% que são os únicos responsáveis por esses cuidados. Em relação às mulheres, 40% são as únicas responsáveis por essa obrigação, seguido de 35% que não são responsáveis por esse tipo de atividade e 25% que contam com ajuda:

Figura 15 – Gráficos Filhos

Homem:

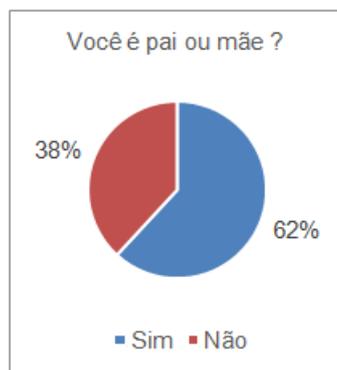


Gráfico: 29 - Fonte: Autoral

Mulher:

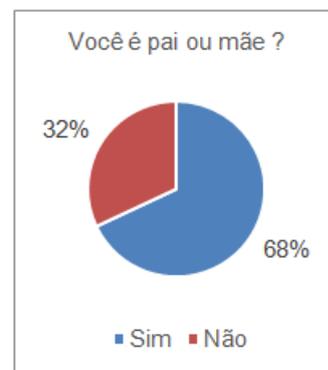


Gráfico: 30 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Figura 16 – Gráficos Cuidado de Pessoas

Homem:

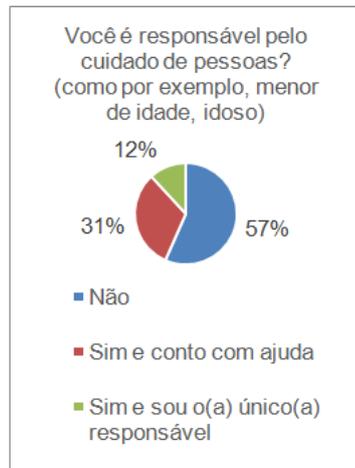


Gráfico: 31 - Fonte: Autoral

Mulher:

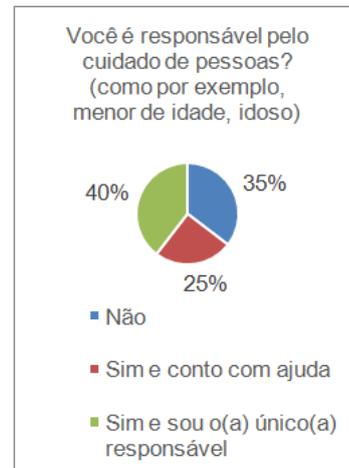


Gráfico: 32- Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Quanto aos afazeres domésticos (como cozinhar, lavar e organizar a casa) 60% dos homens dividem igualmente essas tarefas com os demais moradores da residência, enquanto 20% informam que não realizam essas atividades e 16% dizem serem os únicos responsáveis por essas tarefas. Percentagens diferentes foram encontradas nas pesquisas feitas com as mulheres, em que 54% são as únicas responsáveis pela realização dessas tarefas, 46% as dividem com os demais moradores da casa e a porcentagem de mulheres que não realizam as atividades domésticas representa 0% dos questionários aplicados:

Figura 17 – Gráficos Atividade Domésticas

Homem:

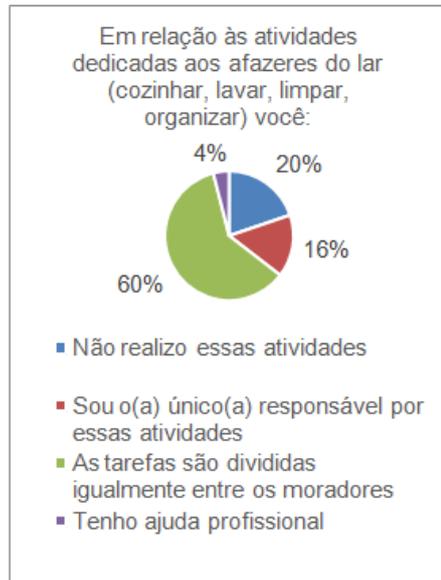


Gráfico: 33 - Fonte: Autoral

Mulher:

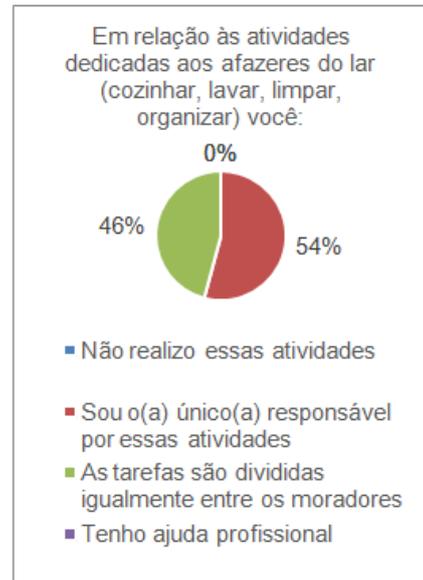


Gráfico: 34 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Assim, entre os entrevistados homens que realizam atividades domésticas, 33% dedicam de 4 a 7 dias por semana e 25% apenas um dia por semana. A maioria das entrevistadas mulheres (42%) dedica de 4 a 7 dias por semana, seguidas por 37% de reservam apenas um dia para as tarefas domésticas:

Figura 18 – Gráficos Atividades Domésticas, Dias

Homem:

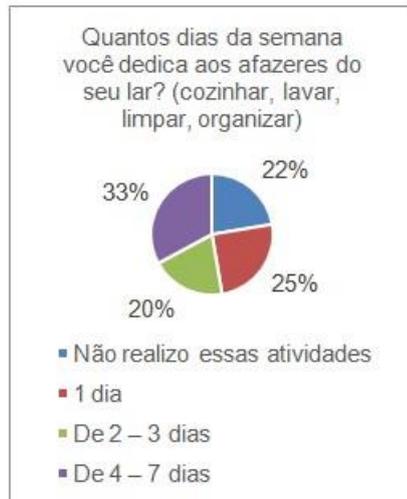


Gráfico: 35 - Fonte: Autoral

Mulher:



Gráfico: 36 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Em relação às horas dedicadas às tarefas domésticas, 34% dos homens reservam até uma hora do dia, enquanto 42% das mulheres dedicam entre 2 a 3 horas do dia para atividades do lar:

Figura 19 – Gráficos Atividades Domésticas, hora

Homem:



Gráfico: 37 - Fonte: Autoral

Mulher:

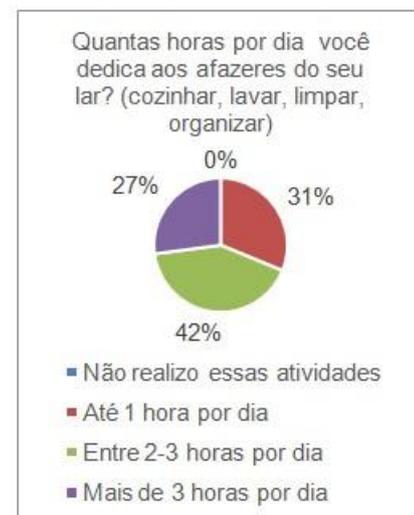


Gráfico: 38 - Fonte: Autoral

Fonte: Autoral

Nota-se, dessa forma, que o trabalho não remunerado, considerando todas suas variantes apresentadas de distribuição e responsabilidade de tarefas, é realizado

majoritariamente pelas mulheres, de forma a reforçar o estereótipo do trabalho reprodutivo.

6.2 Discussões dos dados

Ao analisar as jornadas de trabalho de motoristas homens e motoristas mulheres percebe-se uma grande discrepância em relação à sua jornada de trabalho produtivo e de trabalho reprodutivo.

Como acima demonstrando, do total de participantes mulheres, 58% delas, realizam uma jornada de trabalho acima de 12 horas diárias, enquanto essa porcentagem chega a apenas 30% em relação à totalidade dos participantes homens. A jornada se estende a tal ponto que 29% das mulheres não realizam intervalos ao longo do dia, o que mais uma vez se distancia da rotina dos homens, em que apenas 11% abdicam desses intervalos. Analisando o trabalho exercido em período noturno, a maioria de ambos os gêneros trabalham durante a noite, entretanto, surpreendentemente, os homens se sentem mais inseguros durante esse período em comparação às mulheres.

Quanto à realização do trabalho aos domingos, 94% das entrevistadas afirmam trabalhar nesse dia que em regra seria destinado ao repouso, enquanto essa porcentagem chega a 84% em relação aos homens. Sobre o trabalho em feriados, não há relevante diferença entre a porcentagem de homens e de mulheres que exercem atividade laborativa nesses dias, correspondendo a 97% e 92% respectivamente. Quanto ao repouso anual, ambos os gêneros, em sua maioria, não destinam um período para férias.

Direcionando o exame comparativo ao trabalho reprodutivo, também é possível perceber uma diferença ainda maior entre os gêneros. As mulheres representam a maioria em relação à responsabilidade pelo cuidado de crianças e/ou idosos. Nesse ponto 40% são as únicas responsáveis por esse trabalho, enquanto a porcentagem dos homens se restringe a 12% como únicos responsáveis. É preciso observar que 57% dos homens entrevistados afirmam não possuir qualquer obrigação de cuidado. Essa é uma constatação interessante, ao observar que a porcentagem de motoristas que são pais (62%) é muito próxima a de motoristas que são mães (68%), entretanto, aparentemente isso não reflete ao trabalho de cuidar.

A discrepância de porcentagens segue também em relação aos afazeres domésticos, em que 20% dos homens não realizam atividades como lavar, passar e organizar a casa. Em contrapartida, obteve-se a porcentagem de 0% em relação a esse mesmo questionamento quando aplicado às mulheres. Assim, nenhuma mulher se vê desobrigada dessas atividades. No caso, 54% informam serem as únicas responsáveis por esse trabalho, enquanto os homens que relataram serem os únicos a realizarem esse trabalho em suas casas correspondem apenas a 16%.

Consequentemente, o mesmo padrão segue em relação à distribuição dessas atividades ao longo dos dias e semanas. Assim, as mulheres também são a maioria em relação aos dias e horas destinados aos afazeres domésticos. Elas se dedicam a essas atividades por mais dias durante a semana e por mais horas durante cada dia.

Através da coleta dos dados, é possível identificar que tanto os motoristas homens quanto as motoristas mulheres exercem jornada laboral acima do limite constitucionalmente previsto de 8 horas diárias e 44 horas semanais, incluindo-se aqui, também, a recorrente supressão de intervalos e repouso semanal. Na realidade, as motoristas mulheres exercem um período de jornada diária maior que os homens, e usufruem menos de intervalos durante suas jornadas. O mesmo se repete em relação às jornadas do trabalho reprodutivo, em que como acima analisado, as jornadas das mulheres também são mais extensas quando comparadas às dos homens.

Tendo em vista esses aspectos observados, pode-se compreender que as mulheres de fato estão inseridas na dinâmica da Uberização, mesmo que em menor número e mesmo relatando serem vítimas de discriminação devido ao gênero, o que pode ser justificado devido ao trabalho de motorista ainda ser classificado como um trabalho tipicamente masculino. Dessa forma, conforme dados obtidos e levando-se em conta o que foi mencionado em capítulo anterior, essa presença traduz a exigência de uma posição igualitária na prática da atividade laboral, considerando que essas motoristas não só equiparam a extensão de sua jornada à dos homens, como na realidade trabalham por períodos de tempo maiores e intervalos mais curtos do que os homens.

A prática de jornadas mais extensas representa a exigência de ampla disponibilidade que essa atividade demanda por parte do motorista. Percebe-se, entretanto, que ao analisar a jornada das motoristas mulheres, esse desgastante e intenso padrão de jornada presente nesse trabalho produtivo também é encontrado

com a mesma intensidade no trabalho reprodutivo, momento onde elas ainda são, em muitas situações, as únicas responsáveis pelo trabalho de cuidar seja de pessoas, seja do lar.

Observa-se também que sua inserção nesse mercado de trabalho não refletiu na redução da sua jornada de trabalho reprodutivo, de forma que se ignora assim a formação de duplas jornadas derivadas da soma entre trabalho produtivo e reprodutivo ao tratar de maneira igualitária as jornadas de trabalho entre os homens e as mulheres.

Dado o exposto, constata-se que a presença das mulheres na contextualização do trabalho de motorista de aplicativo Uber, mesmo tratando-se de uma nova organização de relação de trabalho, diferente dos trabalhos tipicamente femininos destinados à elas até então, ainda reforça a desigualdade entre os gêneros traduzida através da intensificação do trabalho produtivo e manutenção do trabalho reprodutivo na rotina laboral das mulheres, gerando uma normalização da dupla jornada do trabalho feminino.

7 CONCLUSÃO

Pode ser observado através do presente estudo que as inovações tecnológicas, o acesso fácil e barato às redes virtuais, o avanço da economia digital, bem como a crise generalizada de desemprego culminaram para o que hoje ficou conhecida como Uberização, uma nova forma de organização de trabalho exteriorizada por meio de plataformas digitais, que captura a mão de obra do trabalhador em prol de um tomador de serviços, de maneira exploratória como há tempos já vivenciado por outras estruturas de trabalho, porém, sem reconhecer o vínculo de emprego entre as partes dessa relação.

A prática da Uberização traz como atrativo ao trabalhador a falsa percepção de autonomia e independência, induzindo-o a acreditar que ele possa ter o controle sobre o modo de realizar suas atividades. Ocorre que, na realidade, esse trabalhador fica à margem dos comandos e direção da empresa, momento em que não tem acesso a todas as informações necessárias para compreender como de fato funciona a plataforma utilizada para o trabalho. Assim, mesmo que de maneira mascarada, a empresa segue exercendo poder de controle e direção sobre a conduta, remuneração e tempo desse trabalhador. Essa dinâmica de trabalho resulta em incertezas e inseguranças, refletidas principalmente em relação à expectativa remuneratória, que tende a variar diariamente. Dessa forma, esses trabalhadores se veem obrigados a exercerem longas e exaustivas jornadas de trabalho.

Utilizando assim o exemplo clássico de empresa que faz uso do sistema da Uberização, dando origem inclusive ao nome do fenômeno, a Uber foi escolhida para figurar como base para a presente pesquisa, a qual teve como objetivo a análise da jornada laboral de motoristas cadastrados na plataforma, bem como a análise da sua jornada de trabalho fora da plataforma, com trabalho não remunerado, de modo a realizar uma comparação entre as jornadas de motoristas mulheres e de motoristas homens.

A investigação mostrou ao longo da pesquisa que as motoristas mulheres exercem jornada de trabalho acima do limite constitucional permitido e mais extensas do que a praticada pelos motoristas homens, incluindo, aqui, tempo de horas trabalhadas e tempo de intervalos reduzidos. Quando direcionada aos trabalhos não remunerados destinados aos afazeres da casa, percebe-se que as mulheres também realizam jornadas mais extensas quando comparadas a dos homens, ressaltando aqui

uma diferença discrepante, pois muitos homens sequer realizam tais atividades. A mesma diferença pode ser percebida em relação aos trabalhos não remunerados destinados ao cuidado de pessoas, em que as mulheres também figuraram como as que mais doam seu tempo e esforço para essas atividades.

Dessa forma, tendo em vista os aspectos abordados, foi possível identificar a ocorrência de jornadas duplas em relação às mulheres motoristas, sendo que tanto a jornada destinada aos trabalhos remunerados quanto a jornada destinada aos trabalhos não remunerados estão significativamente marcadas pela sobrecarga. Logo, fica demonstrado que mesmo presentes no mercado de trabalho há tempos e inseridas também nas novas configurações laborais como a Uberização, as estruturas capitalistas seguem impondo a essas trabalhadoras a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo ao mesmo tempo em que exigem uma posição igualitária em relação ao trabalho produtivo, reforçando assim a desigualdade entre os gêneros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Margem Esquerda – Revista da Boitempo**, São Paulo, n.3, p.54-59, 2º semestre, 2018.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. – 1.ed. – São Paulo: Boitempo, 2014.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador Just-in-time?** Estud. Av [online]. vol. 34, n.98, pp.111-126, 2020.Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111. Acessado em: 25 de fev. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração/organização -1**. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo. A vigência (e a vingança) de Marx: o novo proletariado de serviços, valor e intermitência. **Margem Esquerda – Revista da Boitempo**, São Paulo, n.3, p.85-99, 2º semestre, 2018.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (org). **Trabalho remunerado e trabalho domestico no cotidiano das mulheres**. Recife, SOS Corpo, 2014.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, ano 126, n. 191-A, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/DOUconstituicao88.pdf. Acesso em: 01 de fev. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 21201, 24 set. 1997.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 11ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0010570-88.2017.5.03.0180**. Relatora Desembargadora CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER. Data de Julgamento: 06 dez. 2017. Belo Horizonte: TRT3º, 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010570-88.2017.5.03.0180/2>. Acesso em 05 de abr. de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 0010570-88.2017.5.03.0180**. Relatora Desembargador ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS. Data de Julgamento: 09 dez. 2020. Belo Horizonte: TRT3º, 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2>. Acesso em 05 de abr. de 2020.

BRASIL, Lei nº 13.103 de 02 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Brasília, 2 de março de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

BRASIL, Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 de março de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

BRASIL, Lei nº 12.587 de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 de janeiro de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 30 de mar. de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 90**. HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público

regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)[...]. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em:
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90. Acesso em 29 de mar. de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** -17. Ed.rev.atual. e ampl..- São Paulo: LTr, 2018.

EQUIPE UBER, **As tecnologias da Uber**. Uber Newsroom, 2021. Disponível em:
<https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/#eats>. Acesso em: 21 de mar.de 2021.

EQUIPE UBER, **Seja um motorista**. Uber Newsroom, 2021. Disponível em:
https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?_ga=2.191885994.103200382.1617885122-1464090970.1612558086&uclid_id=a5341fe2-dffb-4011-8e3f-4075e0beb9cd. Acesso em: 15 de mar. De 2021

EQUIPE UBER, **Dirija com a Uber, ganhe dinheiro no seu horário**, Uber Newsroom, 2021. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-new?exp=2021SUE_bc1. Acesso em: 21 de mar. de 2021.

EQUIPE UBER, **Fatos e dados sobre a Uber**, Uber Newsroom, 27 de ago. de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 21 de mar. De 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres**. 2017.1 recurso online (295 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em:
<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/330166>. Acesso: 13 mar.2021.

HIRATA, H. e KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>; Acesso em: 20 de fevereiro de 2021.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. Análise, Friedrich Ebert Stiftung Brasil, nº 6/2015, p.1-28, out. de 2015.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

Nascimento, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de**

emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos, Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018.

Organização Internacional do Trabalho. ***Perspectivas Sociales y Del Empleo em El Mundo – Tendencias 2019***. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang-es/index.htm>Acesso em: 03 de fev. de 2021.

RIVEIRA, Carolina. **Uber lança programa para atrair motoristas mulheres, hoje apenas 6%**. EXAME. 2020. Disponível em: <https://blog.fastformat.co/como-fazer-citacao-de-artigos-online-e-sites-da-internet/>. Acesso em: 05 de abr. de 2021.

Romar, Carla Teresa Martins **Direito do trabalho**; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SOUZA, Carlos Afonso Pereira; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. **Revista de Direito da Cidade**, vol.08, nº4.p.1757-1777, 2016.

APÊNDICE – Questionário aplicado aos motoristas

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Você se declara:

- Branco
- Preto
- Pardo
- Amarelo
- Indígena

Faixa etária:

- entre 18 – 25 anos
- entre 26 – 33 anos
- entre 34 – 41 anos
- acima de 41 anos

Nível de escolaridade:

- Fundamental - Incompleto
- Fundamental - Completo
- Médio - Incompleto
- Médio - Completo
- Superior - Incompleto
- Superior - Completo

Atualmente, você concilia trabalho e estudos?

- Sim Não

Você é responsável financeiramente por quantas pessoas?

- somente eu
- eu e mais 1 pessoa
- eu e mais 2 pessoas
- por mais de 3 pessoas

Você consegue obter renda suficiente apenas com o retorno financeiro que o trabalho de motorista cadastrado no aplicativo Uber gera?

- Sim
- Não, possuo uma segunda fonte de renda.

É cadastrado em uma segunda plataforma de aplicativos?

- Sim Não

Há quanto tempo trabalha como motorista parceiro (a)?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 – 3 anos
- Entre 4 – 6 anos
- Há mais de 6 anos

Quantas horas você trabalha por dia?

- Até 4 horas
- Entre 4 – 6 horas
- Entre 6 – 8 horas
- Entre 8- 12 horas
- Mais de 12 horas

Faz algum intervalo durante a jornada de trabalho?

- Não.
- Sim, até 30 min.
- Sim, entre 30 min. – 1 hora.
- Sim, mais de 1 hora.

Trabalha aos domingos?

- Sim Não

Trabalha em feriados?

- Sim Não

Trabalha no período noturno?

- Sim Não

Se sente seguro (a) trabalhando no período noturno?

- Sim Não

Reserva um período durante o ano para férias?

- Não
- Sim. Menos de 15 dias.
- Sim. Entre 15 – 30 dias.

Já sofreu alguma espécie de assédio durante o trabalho?

- Não
- Sim, assédio moral.
- Sim, assédio sexual.
- Sim, assédio moral e sexual.

Já foi vítima de discriminação no ambiente de trabalho?

- Não
- Sim, devido a gênero.
- Sim, devido a cor.
- Sim, devido a orientação sexual.
- Outros

Em situações de assédio e/ou discriminação, isso foi reportado à empresa?

- Não Sim

Se sim, a empresa forneceu algum suporte?

- Não Sim Qual? _____

Você é mãe ou pai?

Não Sim

Engravidou/ adotou no período em que trabalhava como motorista?

Não Sim

Retornou ao trabalho após quanto tempo?

Em menos de 120 dias

Após 120 dias

Após 180 dias

Possui alguma rede de apoio em relação ao filho (os)?

Não Sim.

Durante o período de afastamento, teve uma segunda fonte de renda?

Não Sim

Em relação às atividades dedicadas aos afazeres do lar (cozinhar, lavar, limpar, organizar) você:

Não realizo essas atividades

Sou o(a) único(a) responsável por essas atividades

As tarefas são divididas igualmente entre os moradores

Tenho ajuda profissional

Quantos dias da semana você dedica aos afazeres do seu lar? (cozinhar, lavar, limpar, organizar)

Não realizo essas atividades

1 dia

De 2 – 3 dias

De 4 – 7 dias

Quantas horas por dia você dedica aos afazeres do seu lar? (cozinhar, lavar, limpar, organizar)

Não realizo essas atividades

Até 1 hora por dia

Entre 2 - 3 horas por dia

Mais de 3 horas por dia

Você é responsável pelo cuidado de pessoas? (como por exemplo, menor de idade, idoso)

Não

Sim e conto com ajuda

Sim e sou o(a) único(a) responsável