

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
FACULDADE DE DIREITO**

LAURA PARISI

O QUE CONECTA MOTORISTAS E PLATAFORMAS DIGITAIS?

Análise da natureza jurídica dos contratos entre trabalhadores e empresas de aplicativos à luz da academia e da jurisprudência nacional e internacional

CAMPINAS

2020

LAURA PARISI

O QUE CONECTA MOTORISTAS E PLATAFORMAS DIGITAIS?

Análise da natureza jurídica dos contratos entre trabalhadores e empresas de aplicativos à luz da academia e da jurisprudência nacional e internacional

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado para a Faculdade de Direito da PUC-Campinas como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Silvio Beltramelli Neto.

CAMPINAS

2020

LAURA PARISI

O QUE CONECTA MOTORISTAS E PLATAFORMAS DIGITAIS?

Análise da natureza jurídica dos contratos entre trabalhadores e empresas de aplicativos à luz da academia e da jurisprudência nacional e internacional

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em Direito

Data: ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador Prof. Dr. Silvio Beltramelli Neto

Professora Convidada Cristina Reginato Hoffmann

Mestrando Alexandre de Carvalho Torres

CAMPINAS

2020

Aos meus pais, Paulo e Regina, por serem a minha base e estarem ao meu lado durante todo esse processo.

Agradecimentos

Agradeço à minha família, em especial aos meus pais, pelo acolhimento que me proporcionaram neste ano de isolamento, pela compreensão de sempre e pelo incentivo para que eu perseverasse na realização e conclusão deste trabalho.

Às minhas amigas, em especial Marcela, Maria Luiza e Laura, que escutaram meus anseios e me consolaram em momentos de dificuldade, contribuindo de forma essencial para a minha saúde emocional e para a entrega deste trabalho.

À Beatriz, que acompanhou diariamente o meu processo de escrita e me apoiou em todos os momentos, além de ter dedicado seu tempo com a leitura do texto e colaborado para o seu aprimoramento.

Ao professor Silvio, por ter aceitado a orientação deste projeto e pela maneira sempre amigável e respeitosa de orientação, bem como pela disponibilidade e ajuda em todos os momentos que precisei.

A todos os professores do curso de Direito com quem tive a oportunidade de aprender, por proporcionarem tamanha reflexão e guiarem os alunos a uma atuação profissional mais humana.

Às minhas amigas e colegas de faculdade Flávia, Letícia, Milena, Júlia e Giovanna, as quais foram essenciais na minha jornada e que serão a lembrança mais feliz desse tempo de faculdade, bem como a minha maior saudade.

Aos alunos quintanistas com ênfase em Direito Público, com os quais pude compartilhar tanto o aprendizado quanto as angústias que se fizeram presente neste ano de distanciamento social.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que cruzaram o meu caminho durante esses cinco anos, tornando-o mais leve e mais alegre.

Resumo

Este trabalho introduz, mediante pesquisa bibliográfica, uma percepção do fenômeno da uberização do trabalho, a fim de propor reflexões sobre a forma de funcionamento das plataformas e sua correlação com a precarização do trabalho. Assim, objetiva-se analisar a natureza jurídica do contrato de trabalho entre os motoristas e entregadores por aplicativos com as plataformas digitais, através da verificação do cumprimento dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício ao olhar da academia e da jurisprudência nacional e internacional.

Palavras-chave: Uberização do trabalho; plataformas digitais; motoristas; vínculo empregatício.

Abstract

This work introduces a perception of the phenomenon of uberization of work, in order to propose reflections on the way platforms work and their correlation with precarious work. It aims to analyze the legal nature of the contract between drivers and deliverers with digital platforms, by verifying the fulfillment of the requirements that characterize the employment relationship from the perspective of the academia and national and international jurisprudence.

Keywords: Uberization of work; digital platforms; drivers; employment relationship.

Sumário

Introdução	7
1. Uberização: A precarização do trabalho na era digital	8
1.1. A perda do sentido de trabalho	9
1.2. Novas modalidades de trabalho	10
1.3. Informatização, Indústria 4.0 e o surgimento das empresas-aplicativo	11
1.4. Como as empresas-aplicativo se apresentam	12
1.5. A falsa autonomia e o mito do empreendedorismo	15
2. Conceitos de Direito Material do Trabalho	18
2.1. Requisitos caracterizadores do vínculo empregatício	18
2.2. O trabalho autônomo.....	20
2.3. Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma	21
3. Análise da natureza jurídica do contrato de trabalho entre as empresas de aplicativo e os motoristas e entregadores ao olhar da academia	22
3.1. Pessoa física e personalidade.....	22
3.2. Onerosidade.....	23
3.3. Não eventualidade	24
3.4. Subordinação	26
4. Entendimento jurisprudencial nacional e estrangeiro	29
4.1. Jurisprudência nacional.....	30
4.2. Jurisprudência internacional.....	34
4.3. <i>Assembly Bill no. 5 e Proposition 22</i>	36
Conclusão	38
Referências	40

Introdução

O presente estudo busca discutir as novas modalidades de trabalho, em especial aquelas intermediadas pelas plataformas digitais que, com o avanço da tecnologia e a ascensão da Quarta Revolução Industrial, se destacam no mercado de trabalho como uma alternativa ao desemprego e nova fonte de renda.

O primeiro capítulo desenvolve o conceito de uberização do trabalho e o que está por trás desse fenômeno: um desencontro da proteção social com as novas formas de organização trabalhistas; como as empresas-aplicativo se apresentam ao mercado; e o motivo pelo qual os trabalhadores aderem às plataformas e reproduzem o discurso de autonomia e independência. Ao final, demonstra como tudo não passa de uma intensa precarização do trabalho.

O segundo capítulo busca trazer conceitos essenciais do Direito Material do Trabalho, pois parte-se da premissa de que há uma relação de trabalho entre os que laboram por aplicativos e as plataformas, e o que será discutido, portanto, é o tipo de relação trabalhista vigente. Apresenta, assim, os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício e as principais características do trabalho autônomo, realçando uma análise sob o prisma do princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Já no terceiro capítulo, verifica-se como a academia entende o contrato de trabalho com as empresas de aplicativos e, a fim de buscar uma maior proteção a esses trabalhadores, analisa-se a relação jurídica posta de acordo com cada requisito do vínculo de emprego, buscando a sua caracterização e desfazendo os argumentos favoráveis ao trabalho autônomo.

Por fim, o quarto capítulo apresenta uma desconformidade da jurisprudência brasileira com o pensamento majoritário da academia, tendo em vista as decisões do Tribunal Superior do Trabalho que afastam o vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas. Apresenta como a jurisprudência internacional está à frente, com exemplos de Cortes estrangeiras que reconhecem em última instância a condição de empregado desses motoristas e entregadores; e por fim, traça um panorama sobre a lei californiana AB5 e os desafios correntes no estado da Califórnia.

Conclui-se com uma reflexão sobre o que fora apresentado.

1. Uberização: A precarização do trabalho na era digital

As relações de trabalho sempre estiveram em constante mudança, e não é diferente nos dias de hoje. A criação e regulação de um direito dos trabalhadores, como reação à exploração desumana do trabalho na Revolução Industrial¹, foi uma grande conquista do movimento operário da época.

Atualmente, as formas de organização do trabalho não são mais as mesmas quando da elaboração das primeiras normas trabalhistas. O Direito está sempre atrás dos fatos sociais, e hoje, grande parcela dos trabalhadores encontra-se fora da proteção dessas normas, que são essenciais para a garantia de uma vida digna.

A “uberização do trabalho” refere-se a um novo estágio de exploração do trabalho², em que o serviço prestado é intermediado por plataformas digitais, cujas empresas executoras negam a reconhecer que são responsáveis por uma massa de trabalhadores que ficam à sua disposição para realizar serviços dos mais diversos.

O termo “uberização” surgiu dado ao sucesso da empresa Uber em controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores através de uma plataforma³, se desincumbindo de encargos trabalhistas. Contudo, a abrangência do termo vai além dos aplicativos de transporte, sendo uma tendência que, conforme Ludmila Abílio, abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação, rendimento e condições de trabalho, tudo em âmbito global.⁴ Faz-se presente a economia de bico – ou *gig economy* como é classificada mundialmente –, trabalhos informais e precários que se ampliam no mercado de trabalho de forma desenfreada.

Assim, necessária se faz a discussão a respeito da natureza do contrato de trabalho de trabalhadores de determinado segmento inseridos nessa “nova morfologia do trabalho”⁵: os motoristas e entregadores por aplicativos.

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Método: São Paulo, 2017, p. 11.

² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

³ MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do Trabalho: A Percepção dos Motoristas de Transporte Particular por Aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 655, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 01 maio 2020.

⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 112, maio 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso&lng=pt. Acesso em: 04 set. 2020.

⁵ Termo criado pelo sociólogo do trabalho Ricardo Antunes.

1.1. A perda do sentido de trabalho

Nesse cenário, verifica-se um afastamento cada vez maior do sentido natural de trabalho trazido por Marx, como uma atividade essencial na construção da subjetividade do homem e da autocriação de si.⁶

Esse conceito seria o de uma atividade vital, consciente, livre, que relaciona o homem com o mundo natural e o diferencia dos demais seres vivos na demonstração de sua superioridade ao transformar a natureza de acordo com as suas necessidades. No entanto, há uma forma negativa do trabalho, o trabalho alienado, em que o homem trabalha não para se realizar, mas para satisfazer aos interesses do capital e para suprir suas necessidades mais básicas. Nisso, o homem cai numa existência estranhada, numa servidão total ao mundo das coisas.⁷

O sociólogo Ricardo Antunes afirma que uma vida dotada de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. De igual modo, uma vida desprovida de sentido no trabalho seria incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.⁸

Ocorre que para grande parte da população, sobretudo para as classes menos favorecidas, o trabalho já não tem sentido há muito tempo. A vida acaba por se basear numa luta constante pela sobrevivência, em que a venda da força de trabalho – em suas mais diversas e perversas formas – é a maneira de se obter o montante necessário para a compra de produtos essenciais.

Como se não bastasse viver à beira da subsistência, às pessoas de quem trataremos nessa pesquisa são negados os seus direitos mais básicos de cidadania. Com a reestruturação produtiva do capital, o proletariado industrial dá lugar a novas formas de trabalho, desregulamentadas, informais, que vêm reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis e com empregos formais.⁹

⁶ OLIVEIRA, Renato Almeida de. A Concepção de Trabalho na Filosofia do Jovem Marx e suas Implicações Antropológicas. **Kínesis - Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia**, v. 2, n. 03, 2010, p. 75. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/kinesis/article/view/4337>. Acesso em: 04 ago. 2020.

⁷ Ibidem, p. 79.

⁸ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 173.

⁹ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 336, maio/ago 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=pt&tling=pt. Acesso em: 03 ago. 2020.

1.2. Novas modalidades de trabalho

Esse processo de informalidade, como conceituou Maria Cristina Cacciamali, diz respeito à redefinição das relações de produção, de trabalho, das formas de inserção dos trabalhadores diante das mudanças estruturais na economia.¹⁰ O trabalho informal significa uma relação de trabalho sem regulação estabelecida, ou seja, o profissional executa seu serviço sem um padrão mínimo de legalidade, garantia ou proteção.

A mudança recente na Consolidação das Leis do Trabalho com o advento da Lei 13.467/17 – aprovada em tempo recorde e com déficit de debate democrático¹¹ – evidenciou a equivocada visão dos representantes do Governo e do Congresso Nacional de que seria necessário flexibilizar a legislação trabalhista para gerar empregos. Tal afirmação já foi desmascarada por inúmeros estudos que revelam a ineficácia da Reforma Trabalhista, tendo em vista que os dados comparativos de 2017 e 2019 demonstram o contrário do prometido, ou seja, a ampliação do desemprego total e a intensificação dos postos de trabalho precários.¹²

Ainda, pesquisas indicam as tendências mais recentes de inserção no mercado de trabalho atualmente, sendo elas: a admissão sem carteira de trabalho, que nega direitos e encargos sociais; a subocupação, manifestando-se sob a forma de contrato intermitente ou parcial; e o trabalho autônomo, também estimulado pela Reforma Trabalhista, e que, segundo José Krein e Roberto Oliveira, “pode ser uma estratégia de sobrevivência, mas também expressão de relação de emprego disfarçada”.¹³

A terceirização também é uma das formas de trabalho que se expande no Brasil. Embora seja uma relação de trabalho formal, as condições precárias; carga horária elevada; maior número de acidentes e remuneração consideravelmente mais baixa trazem à terceirização uma ligação direta com a precarização do trabalho.

Ademais, é cada vez mais comum se deparar com a fraude da “pejotização”, prática ilegal que consiste na contratação de pessoas físicas obrigadas a constituírem

¹⁰ CACCIAMALI, Maria Cristina. Padrão de acumulação e processo de informalidade na América Latina contemporânea: Brasil e México. Pesquisa & Debate. **Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, v. 12, n. 1(19), 2001, p. 6. ISSN 1806-9029. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/12004>. Acesso em: 04 ago. 2020.

¹¹ KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 11.

¹² KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p 35.

¹³ Ibidem, p. 108.

peças jurídicas como Microempresendedores Individuais. Assim, essas peças prestam o serviço e emitem notas fiscais, de forma que o empregador fica, de forma fraudulenta, desobrigado a pagar os encargos trabalhistas e previdenciários devidos, ainda que estejam presentes os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego.

1.3. Informatização, Indústria 4.0 e o surgimento das empresas-aplicativo

Nesse quadro de crescimento da informalidade, algo determinante para a mudança da forma de organização do trabalho foi o avanço das tecnologias de informação e comunicação. A Terceira Revolução Industrial significou, em suma, a inserção da tecnologia no sistema produtivo, com a automação das máquinas e criação de produtos inovadores.

Hoje, vivencia-se uma era digital, em que a conexão é permanente e se torna cada vez mais indispensável para o trabalho. Estamos diante da chamada Indústria 4.0 ou a Quarta Revolução Industrial, que, nas palavras de Klaus Schwab, “cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível.”¹⁴ Ao ler a obra do autor, fica evidente que essa revolução traz transformações e inovações em proporções jamais vistas, as quais, em pouco tempo, alterarão, substancialmente, as formas de se relacionar, estudar, trabalhar e viver.

As empresas-aplicativos, que se desenvolvem através de plataformas digitais, são exemplos de uma ruptura à Terceira Revolução Industrial, pois demonstram a possibilidade de quaisquer atividades serem organizadas, comandadas e monitoradas por algoritmos, em qualquer lugar do mundo em que alguém esteja conectado.

Essas empresas são classificadas, muitas vezes, como exemplos de um novo modelo econômico denominado *sharing economy*, traduzido como economia compartilhada ou colaborativa. Esse modelo parte da ideia de um consumo colaborativo, intermediado pelos aplicativos a fim de instrumentalizar uma nova filosofia de consumo baseada na troca, no uso, e não na posse.¹⁵

¹⁴ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

¹⁵ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 8. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

Nesse contexto, surgem diversas empresas, como a que levou o nome do fenômeno a ser estudado nesta pesquisa: a Uber. Segundo o próprio site da empresa, a Uber é “uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, uma opção de mobilidade a preços acessíveis que funciona em uma plataforma prática”¹⁶.

A ideia da plataforma surge em razão de uma necessidade pessoal de Travis Kalanick e Garret Camp, fundadores da empresa, de conseguirem um táxi na cidade de Paris, em uma noite fria e com nevasca, no ano de 2009. Imaginaram que seria ótimo se houvesse um serviço em que pudessem chamar um motorista com um simples toque no celular.

A ideia inicial parece se interligar com os princípios da *sharing economy*, e até por isso a Uber é usada como um exemplo desse modelo. No entanto, a empresa se distanciou das ideias originais dessa economia colaborativa ao se pautar pelo lucro.¹⁷ Diferentemente do que é apresentado, “os motoristas não são compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas sim trabalhadores de uma nova categoria”¹⁸, que veem na plataforma uma fonte de renda diante do desemprego ou de baixos salários.

Fausto Gaia afirma que esse exército de desempregados e desalentados¹⁹ é o cenário perfeito para o desenvolvimento de plataformas como a Uber, por ser fundamental que haja trabalhadores disponíveis para exercer o serviço ofertado pela plataforma.²⁰ Sem motoristas disponíveis, a empresa não teria como funcionar.

Esse fundamento vale para as empresas-aplicativo que funcionam com a mesma lógica, como os aplicativos de *delivery*. Esses aplicativos prometem entregar os mais diversos produtos em um curto espaço de tempo, no entanto essa entrega só é possível em razão da disponibilidade dos entregadores.

1.4. Como as empresas-aplicativo se apresentam

¹⁶ Descubra o que é a Uber e veja como funciona. **UBER**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 14 ago. 2020.

¹⁷ MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo. A Análise Juslaboral da Relação de Trabalho entre Motoristas por Aplicativo e a Empresa Uber: Aspectos e Consequências Sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n.1, 2017, p. 56. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 25 abr. 2020.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ No primeiro trimestre de 2020, o número de desempregados chegou a 12,9 milhões de pessoas, com 4,8 milhões de desalentados e uma taxa de subocupação de 24,4%. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 ago. 2020.

²⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**. Escola Judicial TRT5 - BA, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hpxopkFbtCA>. Acesso em: 12 jul. 2020.

Embora seja óbvia a essencialidade desses trabalhadores para o funcionamento das plataformas, é importante lembrar que eles não são considerados empregados ou nem mesmo funcionários dessas empresas. Isso porque elas alegam que não atuam no setor de transporte, mas sim no de tecnologia, portanto, empregados são os que trabalham em escritórios ou em suas casas, desenvolvendo softwares e aprimorando a plataforma, mas não são o que estão nas ruas fazendo o serviço prático com o qual o consumidor tem contato.

A estes, apelidos carinhosos como: “colaboradores”, “parceiros”. É assim que as plataformas se referem a esses trabalhadores, como se a relação fosse de um apoio mútuo, o que é uma ilusão. De um lado, empresas que lucram bilhões e, de outro, trabalhadores que podem passar até doze horas por dia conectados²¹ a uma plataforma com a qual não têm nenhum vínculo formal juridicamente reconhecido; que ganham por corrida, cada vez com preços mais baixos em razão da concorrência de outras plataformas; e, ainda, precisam competir com mais milhares de trabalhadores que estão na mesma situação, buscando uma fonte de sustento.

A Uber tem um discurso muito forte de que é uma empresa de tecnologia e não de transportes, tanto é que faz até destaques em seu site para informar o que a empresa “não faz”, como: “A Uber não é uma empresa de transporte”; “A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada”; e “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”.²² Evidente que a empresa faz isso por enfrentar diversos processos judiciais que pedem o reconhecimento de vínculo empregatício e o pagamento de direitos trabalhistas, e teme que tal reconhecimento diminua significativamente o seu lucro.

Sobre a afirmação de que a Uber não é dona de nenhum carro, a assertiva é curiosa e controversa, tendo em vista que a empresa tem uma parceria com a Volvo desde 2016 para a produção de carros 100% autônomos.²³

Importante pontuar esse fato, pois a resistência da Uber no reconhecimento de qualquer direito trabalhista e a ênfase em se colocar como uma empresa de tecnologia

²¹ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019, p. 121. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 30 jan. 2020.

²² Fatos e Dados sobre a Uber. **UBER**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

²³ Uber apresenta novo carro autônomo em parceria com Volvo. **Tecnoblog**, 2019. Disponível em: <https://tecnoblog.net/294659/uber-apresenta-carro-autonomo-volvo/>. Ver vídeo oficial da Uber lançado em junho de 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=iGLQ7YLGrtU>. Acesso em: 14 ago. 2020.

têm forte conexão com uma afirmação do diretor de finanças da empresa, que disse, em 2016, que “os subsídios aos motoristas são a maior causa das perdas globais”²⁴, ou seja, são os maiores custos da empresa.

No mundo capitalista, a meta é sempre obter mais lucro. A produção de carros autônomos não é algo que deva ser ignorado ou apenas visto como uma inovação tecnológica. Se é certo que os motoristas – contraditoriamente chamados de parceiros – são os que causam maiores custos à empresa, “não resta à Uber outra opção senão seguir a cartilha neoliberal e fazer o que deve ser feito com todos os custos possíveis dentro de uma organização capitalista – eliminá-los.”²⁵

Quando se fala em Indústria 4.0²⁶ e nos efeitos que ela ainda trará ao mundo do trabalho, significa uma preocupação central com o que será do trabalhador num futuro próximo. Dados do IBGE mostram que, em fevereiro de 2020, o número de pessoas na informalidade, no Brasil, atingiu 38 milhões, representando 40,6% do total de trabalhadores ocupados no país.²⁷ Esse contingente de pessoas já não tem um emprego formal, o que significa que seus direitos sociais não são assegurados de forma plena.

Ainda, é assustador pensar que essas pessoas não contabilizam o enorme número de desempregados e desalentados do país, que no mesmo período chegaram a 26,8 milhões de brasileiros.²⁸ Assim, com uma nova revolução tecnológica, começa-se a visualizar a substituição massiva dos trabalhadores pelas máquinas, mas dessa

²⁴ Uber perde cerca de US\$ 1,2 bilhão no primeiro semestre de 2016. **Canaltech**, 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/uber-perde-cerca-de-us12-bilhao-no-primeiro-semester-de-2016-78023/>. Acesso em: 14 ago. 2020.

²⁵ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 15. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

²⁶ Indústria 4.0 é um termo que surgiu na feira de Hannover, na Alemanha, no ano de 2011, para descrever como a Quarta Revolução Industrial revolucionará “a organização das cadeias globais de valor”. A Indústria 4.0 foi o tema do Fórum Econômico Mundial em 2016, cujo fundador escreveu o livro “A Quarta Revolução Industrial”, em que afirma que “A quarta revolução industrial [...] não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos”. In: SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018, p. 20.

²⁷ IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua**: taxa de desocupação é de 11,6% e taxa de subutilização é 23,5% no trimestre encerrado em fevereiro de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27259-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-23-5-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2020>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁸ Ibidem.

vez, em escala nunca antes vista. Com isso, Ricardo Antunes afirma que “é impossível não deixar de alertar, com todas as letras, que as precarizações, as ‘subutilizações’, o subemprego e o desemprego tenderão a se expandir celeremente.”²⁹

Seguindo a lógica capitalista, ao pensar nos carros autônomos, a Uber eliminaria o seu maior custo e lucraria ainda mais, enquanto os milhares de postos de trabalho hoje ocupados pelos motoristas deixariam de existir, fazendo aumentar a estatística do desemprego.

1.5. A falsa autonomia e o mito do empreendedorismo

Uma das razões pelas quais a Uber e outras empresas-aplicativo alcançam diversas pessoas dispostas a realizarem seus serviços é um discurso de autonomia constantemente transmitido a esses trabalhadores. O site da empresa conta com frases como “Ganhe dinheiro no seu horário”; “Dirija quando e onde quiser”; “Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório e sem chefe.”³⁰

Esse discurso de suposta liberdade é repetido pela Uber sob o argumento de que os motoristas podem desligar o aplicativo a qualquer momento, não havendo uma carga horária específica e até podendo ficar dias sem trabalhar. No entanto, o que se vê na prática são trabalhadores logados na plataforma por mais de dez ou doze horas por dia para alcançar o valor almejado para manutenção de uma condição aceitável de vida³¹, tendo que descontar os gastos com combustível, manutenção do veículo, entre outras despesas.

No fim, a possibilidade de fazer a sua hora de trabalho é uma falácia. Escolher trabalhar poucas horas é o sinônimo de ganhar pouco, porque, ao contrário de um trabalhador autônomo de verdade, o motorista uberizado não escolhe sua hora de trabalho ou o quanto vale cada corrida. O motorista está a todo momento submetido aos comandos da plataforma. É o algoritmo que define o valor que ele irá receber e onde realizará o seu trabalho. Por fim, a autonomia desaparece.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 351.

³⁰ DIRIJA com a Uber. **UBER**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new/>. Acesso em: 24 out. 2020.

³¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas, v. 20, n. 39, 2017, p. 23. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

A “escolha” é trabalhar exaustivamente, aos finais de semana e horários de pico, em que a plataforma define que a corrida lhe dará um retorno maior. Se escolher ficar *offline*, a consequência é nada receber, como um trabalhador intermitente mais precarizado, pois não recebe os demais encargos trabalhistas nas suas horas trabalhadas. A respeito dessa falsa liberdade e autonomia, Vanessa da Fonseca afirma que:

A ausência de ordens pessoais emitidas pelo empregador, aliada à tomada de decisão quanto a trabalhar ou não, causa a ilusão de que a autonomia se faz presente, quando, na realidade, ela foi soterrada pela programação existente e pelo dever do trabalhador de se manter mobilizado para reagir aos comandos.³²

Em complemento, bem pontuaram Teodoro, Silva e Antonieta, ao afirmar que: “a única liberdade que a Uber lhes reserva é a mesma miserável liberdade reservada a todos os trabalhadores. Se trabalham e recebem salário, estão presos. Se estão livres, é porque estão desempregados e sem dinheiro.”³³

Essa ilusão tem muito a ver com o que Ana Carolina Leme³⁴ diz ser utilizado pelas empresas de aplicativos: técnicas de *Neuromarketing*. Conforme a autora, essas técnicas vêm sendo utilizadas “para entrar na mente dos motoristas e ciclistas e influenciá-los a trabalhar sempre mais.”³⁵

Com estratégias de gamificação – uso de incentivos e recompensas –, fazem com que o motorista continue trabalhando incessantemente, gerando um certo “vício” como em um videogame, a fim de manter o serviço disponível a todo o momento, sem que transpareça que estão diante de um trabalho subordinado.

Assim, a autora conclui que, apesar de o controle de programação algorítmica ser elevado, “a percepção de que se está sendo controlado é muito sutil, o que gera dificuldade de o titular do direito reconhecer a lesão.”³⁶

³² FONSECA, Vanessa Patriota da. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 360.

³³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas, v. 20, n. 39, 2017, p. 26. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

³⁴ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 139-155.

³⁵ *Ibidem*, p. 141.

³⁶ *Ibidem*, p. 150.

Diante disso, muitos trabalhadores não compreendem a lógica perversa das plataformas e acabam reproduzindo o discurso de independência ostentado pelas empresas-aplicativo.

Tudo isso ocorre em um momento de culto ao empreendedorismo, discurso muito utilizado pelas plataformas e que o governo brasileiro chancelou em 2019, dando aos motoristas de aplicativos a “oportunidade” de se cadastrarem como Microempreendedores Individuais.

Ocorre que o empreendedorismo está muito longe de ser uma realidade a quem labora por aplicativo. André Sabino e Ludmila Abílio afirmam que:

[...] é preciso desconstruir criticamente a ideia de que trabalhadores uberizados estejam se tornando empreendedores. Não são detentores de capital, sua atividade não está associada à inovação. O que está em jogo são novas formas de controle e gerenciamento que operam sobre um trabalhador agora inteiramente desprotegido, reduzido à condição de autônomo, e que segue, entretanto, tendo seu trabalho subordinado e controlado.³⁷

Assim, afirmam que a roupagem de empreendedorismo significa apenas “um novo nome para a exploração de mão de obra”.³⁸ Ademais, essa roupagem traz consequências ao trabalhador que ele mesmo não percebe: ao se denominar empreendedor, automaticamente impõe-se o ímpeto de fazer o que for preciso para conseguir o que deseja e, no caso de um motorista ou entregador por aplicativo, isso significa trabalhar ainda mais, como se a sua boa vontade fosse levá-lo a um lugar muito diferente e melhor do que está. Infelizmente, neste caso, esse trabalhador apenas entrou na lógica da plataforma: ficar disponível a todo momento para que o serviço funcione, hipnotizado como em um videogame e “forçado, sem que perceba, a se manter conectado”.³⁹

O pesquisador Vitor Filgueiras afirma que o uso de tecnologias da informação para a gestão do trabalho engendra uma aparente democratização dos meios de

³⁷ SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019, p. 118-119. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 30 jan. 2020.

³⁸ Ibidem, p. 111.

³⁹ FONSECA, Vanessa Patriota da. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 364.

produção, pois basta ter um carro ou uma bicicleta para a produção “autônoma” de renda, o que reforça a ideia de que o sucesso agora “só depende de você”.⁴⁰

Por fim, o sociólogo Ricardo Antunes aponta o empreendedorismo como um dos exemplos que compõem a nova era de precarização estrutural do trabalho, configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de trabalho assalariado, que faz proliferar as distintas formas de flexibilização.⁴¹

Assim, confirma-se que a uberização do trabalho nada mais é do que uma intensa precarização do trabalho em uma era totalmente digital, em que o trabalhador é levado de um lado para o outro sob os comandos de seu próprio celular. Na teoria não há chefe, mas o controle está muito mais próximo do que se pode imaginar.

2. Conceitos de Direito Material do Trabalho

Para a análise da natureza jurídica dos contratos entre trabalhadores por aplicativos e as plataformas digitais, partir-se-á do ponto em que a relação jurídica existente entre as partes é uma relação de trabalho. Importante mencionar que a relação de trabalho é gênero em que a relação de emprego é espécie, sendo que os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho se aplicam apenas àqueles em que estão em uma relação de emprego, chamados empregados ou celetistas.

Logo, o que se analisará no próximo capítulo é se os motoristas e entregadores estão em uma relação de emprego – portanto devem ser contemplados com todos os direitos trabalhistas –, ou se estão diante de uma relação de trabalho, como um trabalho autônomo ou “uma nova categoria”.

Para que haja um entendimento mínimo sobre essas classificações, necessário se faz recapitular alguns conceitos do direito material do trabalho sobre os requisitos necessários para a caracterização do vínculo empregatício e as características do trabalho autônomo.

2.1. Requisitos caracterizadores do vínculo empregatício

⁴⁰ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 47.

⁴¹ ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 87.

Inicialmente, em se tratando de relação de emprego, os artigos 2º e 3º da CLT conceituam empregador e empregado, respectivamente.⁴² O que se extrai desses dispositivos é que, para haver a caracterização do vínculo de emprego, é necessário que se esteja diante de uma prestação de trabalho realizada por pessoa física, com personalidade desse trabalhador, que seja realizado com habitualidade, sob a dependência do empregador e com o recebimento de uma remuneração.

Conforme nos expõe Mauricio Godinho Delgado, os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (a vida, saúde, segurança, entre muitos outros), importam à pessoa física, razão pela qual o primeiro requisito da relação de emprego trata-se da necessidade de o trabalhador **ser pessoa física** e não jurídica.⁴³ Ainda, deve haver **personalidade**, que diz respeito a um caráter de infungibilidade, ou seja, o trabalhador não pode fazer-se substituir por outra pessoa no exercício de suas funções.

Atribuindo uma ideia de permanência e habitualidade está o requisito da **não eventualidade**, que prevê que o serviço prestado não pode ser esporádico e que, pela teoria dos fins do empreendimento, o trabalho deve estar de acordo com os objetivos normais da empresa. A **onerosidade** é o requisito que diz respeito a uma contraprestação econômica do empregador ao empregado, pois este vende a sua força de trabalho em troca de uma remuneração.

O último requisito é o da **subordinação**, cujo conceito representa uma posição de dependência ou obediência àquele que detém os meios de produção, ou seja, o trabalhador se submete às ordens de quem o emprega.

Alguns doutrinadores entendem haver mais um requisito para a caracterização do vínculo de emprego: a alteridade ou assunção dos riscos, que significa que o empregador deve assumir os riscos da atividade e do trabalho contratado.

No entanto, a lógica seguida nesta pesquisa – que se coaduna com as ideias de Mauricio Godinho Delgado – entende a alteridade como uma característica da figura do empregador, que assim será classificado se verificados os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego.⁴⁴

⁴² “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” e “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 338.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 494.

2.2. O trabalho autônomo

O trabalho autônomo, por sua vez, em seu nome já traz uma boa noção de sua principal característica e, conseqüentemente, sua maior distinção com o vínculo de emprego: a autonomia. “Autonomia é conceito antitético ao de subordinação”⁴⁵, pois no trabalho autônomo, o prestador é quem organiza a sua forma de trabalho, ele não recebe ordens de como executar seu serviço e sequer tem qualquer identificação com as finalidades do tomador. É o autônomo quem dirige o seu trabalho diariamente.

Outra característica relevante do trabalho autônomo é a falta de pessoalidade. Embora haja a possibilidade de se estabelecer cláusula com caráter personalíssimo, essa particularidade não afasta a possibilidade de, no trabalho autônomo em geral, o prestador poder fazer-se substituir por outro para a execução do serviço, o que não é possível com o trabalhador empregado.

Embora a Reforma Trabalhista tenha tratado do contrato de trabalho autônomo com a elaboração do artigo 442-B, esse trabalhador não está amparado pelos direitos previstos pela CLT, justamente por não se tratar de uma relação de emprego. Ou seja, em que pese haja autonomia na prestação dos serviços, esse profissional não tem direito a férias, décimo terceiro salário, FGTS e outras garantias trabalhistas; ele receberá apenas o que foi pactuado com o tomador.

O artigo está assim descrito: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”⁴⁶ O artigo mencionado não regulamentou a profissão do trabalhador autônomo, mas sim serviu para evitar a caracterização de um vínculo de emprego, que tem como consequência o pagamento de verbas trabalhistas.

A redação chama a atenção para as características da exclusividade e continuidade, as quais não interfeririam na natureza do contrato autônomo. De certo, ambas não são elementos da relação de emprego, no entanto, uma das maiores características do trabalhador autônomo é realizar os serviços conforme a demanda, não estando vinculado a apenas um tomador.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

⁴⁶ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *In*: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

O problema do artigo 442-B é a criação da figura de um profissional autônomo exclusivo, que presta serviços com continuidade a apenas um tomador de serviços, sem que isso seja indicativo de uma eventual relação de emprego. Por essa razão, o dispositivo foi duramente criticado, com inclusive propostas para a sua supressão em Emendas ao PLC 38/2017⁴⁷ (projeto de lei da Reforma Trabalhista) no Senado Federal, sem sucesso, e que hoje ainda é objeto de projeto de lei na Câmara dos Deputados, mas que até então não resultou na revogação do dispositivo⁴⁸.

2.3. Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma

Há, contudo, princípios que tangenciam as relações de trabalho, entre eles o Princípio de Primazia da Realidade sobre a Forma, que estabelece uma observância maior da relação de trabalho a partir dos fatos, ou seja, da forma como a prestação dos serviços ocorre na prática em detrimento de qualquer documento formal ou contrato de trabalho escrito.

Esse princípio se coaduna com o artigo 9º da CLT, que dispõe que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”⁴⁹

O artigo 442-B inserido pela Reforma Trabalhista é criticado especialmente pois sua disposição vai na contramão da defesa dos direitos dos trabalhadores contra a fraude trabalhista, com uma redação que inclusive tendência à ocorrência de fraudes como a “pejotização”.

Todavia, o Princípio da Primazia da Realidade assegura que, se observados os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, pouco importa o que foi pactuado entre as partes por meio de contrato, o que valerá é a realidade diária do trabalhador e a forma como presta seus serviços. Se o trabalho for realizado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, restará

⁴⁷ BRASIL. **Senado Federal**. Emendas nº 114 e 426 ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017. Determinavam a supressão do art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em 15 set. 2020.

⁴⁸ BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 8303/2017. Suprime o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148085>. Acesso em 15 set. 2020.

⁴⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *In*: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

caracterizado o vínculo de emprego, e com isso virá a alteração do contrato de trabalho, “gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes”⁵⁰.

3. Análise da natureza jurídica do contrato de trabalho entre as empresas de aplicativo e os motoristas e entregadores ao olhar da academia

Os direitos dos trabalhadores presentes na CLT, como visto anteriormente, estão assegurados apenas a quem é considerado empregado (a quem cumpre os requisitos do artigo 3º da CLT). Assim, verificar-se-á se o contrato de trabalho das empresas-aplicativo com os trabalhadores cumpre os requisitos para que seja configurada uma relação de emprego, conferindo assim, os direitos então previstos.

Cabe iniciar com os requisitos cuja caracterização é mais evidente e que há um consenso maior na academia.

3.1. Pessoa física e personalidade

Não há dúvidas de que, para ser um entregador ou um motorista de aplicativo, é preciso ser uma pessoa física. Portanto, quanto ao primeiro requisito, não há controvérsia. No que diz respeito à personalidade, há elementos suficientes para demonstrar a sua caracterização no contrato com as empresas-aplicativo.

Tomar-se-á como exemplo a empresa Uber, mas as demais plataformas não diferem muito nos requisitos de contratação. A iniciar que é exigido que os motoristas façam um cadastro na plataforma, em que se requer seus documentos pessoais e atestado de antecedentes criminais. Ainda, a CNH deve conter a observação de que o indivíduo exerce atividade remunerada (EAR).

Há a possibilidade de o motorista ceder seu veículo a outro motorista igualmente cadastrado no aplicativo, mas isso não descaracteriza a personalidade. Como bem descrito por Teodoro, Silva e Antonieta, neste caso

[...] o veículo nada mais é que mero instrumento objetivado para a realização do serviço prestado e que a troca de motoristas assemelha-se à simples troca de turno, proporcionando a ininterrupção da prestação, o que

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 244.

atende, obviamente, aos interesses da Uber, sendo esta a justificativa mais plausível para a dupla utilização do mesmo veículo.⁵¹

Um exemplo simples poderia confirmar como a pessoalidade é perceptível: quando um consumidor solicita uma viagem pela Uber, lhe aparece o nome e a foto do motorista, e esse consumidor tem consciência de que só deverá entrar no carro se, de fato, o motorista ali presente for a mesma pessoa cadastrada na plataforma, o que evidencia a pessoalidade do serviço.

Assim, tendo em vista que a conta do motorista é intransferível e que a possibilidade de utilização de um mesmo veículo só existe caso o trabalhador tenha sido submetido aos mesmos requisitos de contratação, é manifesta a existência do requisito da pessoalidade.

3.2. Onerosidade

A onerosidade também é um requisito de fácil identificação, pois está presente na medida em que a empresa repassa os valores das corridas aos motoristas, como uma contraprestação financeira ao serviço prestado.

Tendo como exemplo a forma de pagamento da Uber, o motorista não ganha seu dinheiro logo após o término da corrida, pois esse valor vai para a plataforma, e apenas na próxima semana o dinheiro cai para o motorista.⁵²

O cálculo da remuneração é feito de acordo com um preço base que difere a depender da cidade e da categoria em que o motorista dirige (UberX ou UberBlack, por exemplo). Soma-se a esse preço base o valor da quilometragem multiplicado pelos quilômetros percorridos e o valor do minuto multiplicado pelo tempo da viagem, tudo estipulado pelo algoritmo da Uber.⁵³

A empresa ainda cobra uma “taxa de serviço” ao passageiro, que varia de acordo com o tempo e a distância da viagem, e que pode chegar a até 40% do valor da corrida. Essa taxa tem causado incômodo aos motoristas, pois essa quantia paga

⁵¹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 20-21. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁵² Como funciona o repasse de ganhos do motorista parceiro da Uber. **UBER**, 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>. Acesso em: 20 set. 2020.

⁵³ Entenda tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos. **UBER**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>. Acesso em: 20 set. 2020.

pelo consumidor não é computada no cálculo de sua remuneração, demonstrando uma extensa margem de lucro da empresa.

Vale apontar sobre o dinamismo do valor, uma alteração dos preços das corridas que ocorre de acordo com a procura, o que também é de definição exclusiva da Uber. Assim, de maneira estratégica, a plataforma estimula os motoristas a comparecerem a determinada localidade, a fim de promover a imagem de disponibilidade do serviço.

Desta forma, a caracterização do requisito da onerosidade é evidente, tendo em vista que os motoristas trabalham nas empresas-aplicativo em troca de uma remuneração, a qual lhes é indubitavelmente paga pelas plataformas e que pode ser alterada a qualquer momento, sem que haja o mínimo controle pelo trabalhador.

3.3. Não eventualidade

O conceito do requisito da não eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho⁵⁴ e possui teorias que consideram diferentes aspectos da relação laboral para a sua caracterização.

Ao analisar o contrato de trabalho dos motoristas por aplicativos, parte da academia entende que deva ser levada em conta a realidade fática da prestação dos serviços, podendo ou não ser configurada a não eventualidade.⁵⁵

No entanto, outra parte defende que, em uma legislação que agora admite o trabalho intermitente, a ausência de fixação de jornada e a intermitência do trabalho não são elementos centrais a serem considerados nesse requisito.⁵⁶

A legislação brasileira não adotou a teoria da descontinuidade – com exceção ao trabalhador doméstico –, e por isso, ainda que o trabalhador preste serviços apenas aos finais de semana ou em intervalos ainda maiores, ele pode ser considerado

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 341.

⁵⁵ MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A Análise Juslaboral da Relação de Trabalho entre Motoristas por Aplicativo e a Empresa Uber: Aspectos e Consequências Sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n.1, 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 25 abr. 2020.

⁵⁶ FONSECA, Vanessa Patriota da. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 361.

empregado, pois não há na norma a necessidade de o trabalho ser contínuo, apenas não eventual.⁵⁷

Ainda, a teoria do evento (ou da eventualidade) aponta como trabalhador eventual aquele que presta serviços em virtude de um fato que é esporádico, fortuito, e que a duração dos serviços é transitória.⁵⁸ Assim, não se encaixaria o trabalhador por aplicativos, tendo em vista que o serviço prestado pelos motoristas é de necessidade permanente da plataforma, o que nos leva à próxima teoria a ser analisada: teoria dos fins do empreendimento, a que trará maior visualização do requisito da não eventualidade dentro da relação em análise.

Essa teoria diz que o trabalhador eventual é aquele chamado a realizar serviços que não dizem respeito à atividade final da empresa, um serviço excepcional. No caso dos trabalhadores por aplicativos, a atividade que os motoristas e entregadores exercem está diretamente ligada à atividade fim das plataformas: transporte de passageiros ou de coisas (no caso do *delivery*), tanto é que, conforme verificou-se em momento anterior dessa pesquisa, se não houver motoristas ou entregadores, o serviço não acontece.

Um dos argumentos trazidos pela Uber para evitar essa caracterização é afirmar que a sua atividade fim é de tecnologia e não de transportes. Mas conforme já exposto, sabe-se que não apenas de tecnologia a empresa funciona; é evidente que o serviço de transporte em veículo privado é a atividade que provém ganho econômico à empresa, permitindo o desenvolvimento e a continuação da atividade.

Ainda, o excelente estudo realizado pelo Ministério Público do Trabalho apresenta depoimentos de motoristas que afirmam receber e-mails informando uma possível inativação da plataforma caso não realizem nenhuma viagem em um determinado período. Ou seja, a própria empresa-aplicativo incentiva – e de certa forma exige – que os motoristas continuem trabalhando habitualmente para que possam permanecer ativos na plataforma.⁵⁹

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 342-343.

⁵⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 136-137.

⁵⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 137-138.

Portanto, tendo em vista o enquadramento da atividade dos motoristas às teorias analisadas e levando em consideração a atual legislação que permite o regime de trabalho intermitente, resta configurado o requisito da não eventualidade.

3.4. Subordinação

A subordinação é o requisito que traz maiores questionamentos quando se trata da caracterização ou não do vínculo empregatício no contrato em análise. Com as alterações das relações de trabalho em razão das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas, foram necessárias adequações a esse último requisito, que antes era visto apenas no sentido seu sentido clássico.

A doutrina e a jurisprudência chamaram a atenção para duas outras dimensões da subordinação, que são: a subordinação objetiva e a subordinação estrutural.⁶⁰

A subordinação clássica traz a perspectiva original de subordinação, sendo a que deriva de um contrato de trabalho em que o empregado se submete ao poder de direção empresarial e recebe ordens diretas do empregador para o exercício de sua atividade. É a subordinação mais comum, embora a sua identificação esteja se tornando cada vez mais difícil com as novas formas disfarçadas de controle.

A segunda dimensão é conceituada como subordinação objetiva, e diz respeito à integração do trabalhador aos objetivos finais e sociais da empresa. Aqui, não se encontra a exigência do recebimento de ordens diretas do empregador, basta que o empregado trabalhe atendendo as finalidades empresariais.

A subordinação estrutural, por sua vez, é a que tem ganhado maior relevância com o surgimento de novas formas de trabalho e o avanço das tecnologias, sendo também a de mais difícil comprovação perante os tribunais. Ela ocorre quando o trabalhador se encontra inserido na dinâmica de organização e funcionamento do seu tomador de serviços, sendo irrelevante o recebimento ou não de ordens diretas, mas sim a sua “vinculação estrutural à dinâmica operativa da atividade do empregador.”⁶¹

⁶⁰ Os autores podem utilizar nomenclaturas diversas para definir as dimensões da subordinação, como por exemplo: subordinação subjetiva, jurídica, econômica, integrativa, reticular, entre outras. No presente trabalho, usam-se as definições trazidas por Mauricio Godinho Delgado em seu Curso de Direito do Trabalho, conforme referência anterior, páginas 352-354.

⁶¹ OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik.; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber. **Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 4 (2018), nº 5**, p. 941. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_0927_0979.pdf. Acesso em: 01 maio 2020.

No contrato de trabalho entre os motoristas e entregadores com as plataformas, são encontrados diversos elementos que demonstram a existência de subordinação, ainda que fora de um modelo clássico. Como afirmam Oitaven, Carelli e Casagrande: “O átomo ainda é o trabalho subordinado, porém com maior flexibilidade funcional. As ordens emanadas do empregador já não se mostram tão evidentes como na subordinação clássica.”⁶²

Seguindo os exemplos com a empresa Uber, os motoristas são submetidos a um código de conduta que estabelece requisitos mínimos para a realização do serviço, como padrões de veículo, vestimenta, formas de tratamento, entre outros. Ainda, como visto na análise da onerosidade, a Uber – assim como as demais plataformas – é quem controla os preços das corridas. É o algoritmo que, de forma unilateral, estabelece o valor da mão de obra dos motoristas; é o algoritmo que mostra aonde o trabalhador deve ir, sem que haja sequer um conhecimento prévio da localização inicial e destino do passageiro.

Vale lembrar que subordinação é o oposto de autonomia, e a possibilidade de escolher o dia e horário que irá trabalhar, mas não ter qualquer poder sobre o modo de realização dos seus serviços, afasta a característica de autonomia do dito “parceiro”. A regra da Uber é clara em afirmar que o motorista não deve oferecer serviços fora da plataforma, ou seja, há expressa proibição do que seria um verdadeiro trabalho autônomo: o motorista trabalhando por si só, escolhendo o valor dos seus serviços, o local em que deseja transitar e a sua clientela, o que é impossível no trabalho dirigido pelas plataformas.

Tanto é que a empresa se encarrega exclusivamente do suporte ao usuário no caso de reclamações ou queixas pelos clientes do aplicativo, obstando o contato direto entre motorista e passageiro,⁶³ o que seria imprescindível no trabalho autônomo.

Vale destacar a alteração na Consolidação das Leis do Trabalho em 2011, que acrescentou um parágrafo único ao artigo 6º, o qual poderia facilmente ser utilizado para caracterizar a subordinação jurídica por essas novas formas de controle. O dispositivo está assim descrito: “Os meios telemáticos e informatizados de comando,

⁶² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

⁶³ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 22. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”⁶⁴

Esse dispositivo foi incluído na CLT em virtude da necessidade de regulação e imposição de limites ao teletrabalho; entretanto, é plenamente aplicável às novas formas de organização de trabalho que se dão por plataformas digitais, em que é exercido um controle igualmente rígido e até inflexível para o trabalhador por aplicativo, visto que deve seguir as regras postas pelo algoritmo sem qualquer possibilidade de negociação ou ajuste.

Com isso, já se fala na existência de uma subordinação algorítmica, em que o algoritmo tudo comanda: desde a distribuição do trabalho em termos geográficos até a tarifação, contando, ainda, com a supervisão constante pelos clientes.⁶⁵

E é com a política de avaliações esse controle fica ainda mais evidente, pois o não atingimento de uma nota mínima estipulada pela empresa (de 4,6 a 4,7 no Brasil)⁶⁶ pode resultar em suspensões e até na expulsão definitiva do motorista da plataforma, o que impede o exercício da profissão e demonstra, mais uma vez, que a “independência” no trabalho por aplicativos é muito mais limitada do que o controle exercido sobre esses trabalhadores.

Há, inclusive, um Projeto de Lei que tramita na Câmara dos Deputados⁶⁷, que prevê a obrigatoriedade de as empresas-aplicativo apresentarem uma justificativa para as sanções dadas aos motoristas, tendo em vista que atualmente as plataformas agem de forma unilateral, e muitas vezes o trabalhador não sabe que está recebendo notas baixas ou reclamações que possam vir a ensejar o cancelamento de seu cadastro e impedimento ao trabalho.

⁶⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *In*: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

⁶⁵ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, out./dez. 2019, p. 131-132. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/167899>. Acesso em: 09 out. 2020.

⁶⁶ A nota se altera a depender da cidade. Para a cidade de Campinas, a média mínima para o motorista continuar na plataforma é de 4,65. Já em Curitiba, por exemplo, a média necessária é de 4,7. Dados em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>. Acesso em: 12 set. 2020.

⁶⁷ BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 1355/2019. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para prever a necessidade de justificativa das sanções impostas pelos aplicativos de transporte privado de passageiros aos seus motoristas e usuários. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193603>. Acesso em: 30 set. 2020.

Esse sistema de avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece ao trabalhador “um controle que permeia informal e onipresentemente sua atividade”⁶⁸, e pode ser declarado como o mais avançado sistema gerencial já elaborado, “pois não há a necessidade de um gerente personificado, diante da proliferação exponencial de milhões de invisíveis gerentes, os passageiros”.⁶⁹

Traçada essa situação, não restam dúvidas de que

[...] a avaliação baseada no feedback dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõe a Uber para manter seus motoristas sob constante controle e estrita submissão aos padrões impostos por ela durante a prestação do serviço, caracterizando assim, a subordinação jurídica.⁷⁰

Deste modo, ainda que haja resistência de alguns em contemplar a existência de subordinação jurídica nestes contratos, vê-se que sua presença é evidente e que a análise deve ser feita com olhares além da subordinação clássica. É preciso estar atento para que a proteção aos trabalhadores acompanhe os avanços das formas de organização do trabalho, não se restringindo a um aspecto de subordinação que não faça mais sentido na atualidade.

4. Entendimento jurisprudencial nacional e estrangeiro

A jurisprudência brasileira possui diferentes posicionamentos sobre a possibilidade ou não da configuração de vínculo empregatício aos motoristas e entregadores de aplicativos. Entretanto, o judiciário brasileiro não vem acolhendo os argumentos favoráveis aos trabalhadores e afirmam não haver elementos suficientes para a caracterização do vínculo, principalmente na análise do requisito da subordinação.

⁶⁸ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019, p. 3. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 22 jun. 2020.

⁶⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 21. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁷⁰ TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D’Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017, p. 21. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

Já a jurisprudência internacional apresenta um posicionamento mais favorável aos trabalhadores, que foram reconhecidos como empregados em alguns países. No entanto, as empresas afetadas continuam buscando reverter a situação, utilizando-se de discursos falaciosos para fazer com que o trabalhador pense que o melhor é continuar como está; e ameaça sair dos países e de estados (como a Califórnia) em que forem derrotados, o que faria com que milhares de motoristas e entregadores perdessem a sua fonte de renda.

4.1. Jurisprudência nacional

No Brasil, a Justiça do Trabalho tem sido muito demandada para decidir os conflitos advindos da não regulação do contrato de trabalho entre motoristas e empresas de aplicativos. Até o presente momento, foram apreciados dois processos no Tribunal Superior do Trabalho, que diziam respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa Uber.

O primeiro acórdão proferido pelo TST sobre o tema foi publicado em fevereiro de 2020, na análise de um Recurso de Revista interposto pela Uber, em face de um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que declarou o reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa e o motorista.

No acórdão recorrido⁷¹, a desembargadora Beatriz de Lima Pereira rebateu os argumentos da empresa-aplicativo sobre ser uma mera ferramenta eletrônica que conecta motoristas e clientes, pois afirmou que, se assim fosse, não “sugeriria” o preço do serviço do transporte e estabeleceria já o percentual a si destinado. Ainda, não condicionaria a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários, apenas colocaria a plataforma à disposição dos interessados, sem interferência no resultado do transporte fornecido.

Afirmou que se fosse apenas a disponibilização de um serviço tecnológico, a empresa poderia estabelecer um valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. Citou uma decisão também favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego em que o juiz Eduardo R. Pires afirma ser o transporte de

⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão de decisão que reconheceu o vínculo empregatício**. Recurso ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Marco Vieira Jacob e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outras. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>. Acesso em: 17 set. 2020.

passageiros o produto principal da empresa, apresentando o aplicativo apenas como um instrumento ao bom funcionamento do serviço.⁷²

Concluiu esse raciocínio em razão de ter havido confissão da Uber ao afirmar que contrata seguro em favor daqueles que se utilizam do transporte, ou seja, assume a responsabilidade pela integridade física dos usuários.

Por fim, analisou cada requisito da relação de emprego, sendo a habitualidade comprovada pelos documentos juntados nos autos, que demonstraram a periodicidade na prestação dos serviços; a onerosidade pela remuneração recebida; a pessoalidade pela necessidade de cadastro; e a subordinação pelas evidências de controle da plataforma, quais sejam: o valor das viagens “sugerido” pela empresa (podendo o motorista dar um desconto ao passageiro, mas o percentual da taxa de serviço continua incidindo sobre aquele estipulado pelo algoritmo); os mecanismos indiretos para intentar a disponibilidade permanente dos motoristas, com envio de e-mails tanto com incentivos ao trabalho quanto com informações sobre possível cancelamento.

Rebateu o argumento de o trabalhador poder exercer segunda atividade profissional, tendo em vista que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego; e concluiu com a prova de que o motorista demandante foi desligado da plataforma por ter avaliações abaixo da média.

Registrou que a relação existente não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação, e que pode não haver o reconhecimento do vínculo especialmente nos casos em que se verificar que a prestação dos serviços é eventual. Assim, determinou que a Uber a registrasse a CTPS do motorista, anotando a data de admissão e dispensa e condenou ao pagamento da multa prevista no artigo 477, §8º da CLT.

A decisão descrita acima foi objeto de Recurso de Revista pela empresa Uber, o qual foi admitido e julgado pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, tendo como relator o Ministro Breno Medeiros. A Corte Superior, por sua vez, desconsiderou os argumentos do acórdão recorrido e apresentou entendimento diverso.⁷³

⁷² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Sentença que reconheceu o vínculo empregatício.** Processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Fernando dos Santos Teodoro e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Juiz do Trabalho Substituto Eduardo Rockenbach Pires. 11 de abril de 2017. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335>. Acesso em: 17 set. 2020.

⁷³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que afastou reconhecimento do vínculo de emprego a motorista.** Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros Marco Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. 07 de fevereiro de 2020.

Afirmou ter havido confissão do reclamante ao admitir a possibilidade de ficar *offline*, sem delimitação de tempo, o que traduziria na ampla flexibilidade do motorista em adotar a sua rotina, os horários, os locais em que desejaria atuar e quantos clientes pretenderia atender. Afirmou ser tal flexibilidade incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, pois não haveria o pressuposto básico da subordinação.

Ainda, acolheu a alegação da Uber em ser uma empresa que apenas oferece uma interface para que os motoristas se conectem aos usuários, ou seja, aceitou o discurso de que sua atividade fim seria de tecnologia, e não de transportes.

Referente à quantia recebida pelo motorista, afirmou, ainda, que a reserva de 75% a 80% do valor pago pelo usuário é superior ao que vinha se admitindo na Corte como uma relação de parceria entre os envolvidos, e que o rateio do valor em alto percentual a uma das partes evidenciaria “vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.”

Infelizmente, o acórdão supramencionado vai contra todos os argumentos trazidos nesta pesquisa até então. A flexibilidade afirmada pelo relator, sabe-se, é limitada às possibilidades que o próprio algoritmo disponibiliza ao motorista, não havendo livre escolha sobre o local de trabalho e quantidade de passageiros.

Ainda, o acolhimento da tese da Uber em ser uma plataforma de tecnologia, é nada menos que decepcionante. Com uma breve reflexão do que seria a empresa sem os motoristas, evidencia-se que a tecnologia é um dos ramos necessários para a atuação da empresa, mas que ela simplesmente não teria utilidade sem o serviço de transporte que é prestado pelos motoristas.

Em relação ao valor pago, a 5ª Turma do TST ignorou o fato de que o motorista arca com todos os custos de combustível, manutenção do veículo, limpeza do carro, sem contar as águas e balas que a Uber solicita que o motorista disponibilize para o agrado dos usuários. Comparar uma empresa bilionária a um trabalhador sem direitos e afirmar que este tem vantagem remuneratória é realmente espantoso.

O segundo acórdão sobre o tema no TST foi proferido em setembro de 2020, pelo Ministro da 4ª Turma Alexandre Luiz Ramos⁷⁴, em resposta ao Agravo de

Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 17 set. 2020.

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que não reconheceu vínculo empregatício**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Ricardo Ramos de Sá e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 19 set. 2020.

Instrumento em Recurso de Revista interposto pelo motorista reclamante, pois não houve o reconhecimento do vínculo empregatício nas duas instâncias inferiores.

Neste acórdão, foi afirmado que a relação de emprego definida na CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e serviços, e que seria necessária uma legislação própria para regular as novas formas de trabalho, mas que enquanto o legislador não edita essa norma, o julgador não poderia aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.

Afirmou que o poder hierárquico, decorrente da subordinação, se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo), o que não se teria sido verificado na relação entre o motorista e a plataforma; que o motorista trabalha “pela” plataforma tecnológica, mas não “para” ela; e ainda, que não haveria exigência de trabalho mínimo, número mínimo de viagens por período, ou qualquer fiscalização ou punição por decisões do motorista. Assim, negou provimento ao Recurso.

A recente decisão também causa indignação, pois todos os argumentos utilizados para afastar a relação de emprego já foram refutados neste estudo. O desdobramento do poder hierárquico pode ser observado pela simples forma de prestação de serviços, pois o poder diretivo se contempla na determinação de regras técnico-organizativas a serem observadas pelo motorista; o poder regulamentar está inserido junto ao poder diretivo, no cumprimento das cláusulas contratuais que regulam a atividade; o poder fiscalizatório é repassado aos próprios passageiros que constantemente avaliam a qualidade do serviço prestado; e o poder disciplinar está presente nas suspensões e no cancelamento de cadastro realizados unilateralmente pela empresa.

Ainda assim, a 4ª Turma utilizou-se do discurso de que o padrão da relação de emprego prevista na CLT não contempla tais atividades, sendo necessário o aguardo de uma lei específica para regular essas novas formas de trabalho. Sabe-se da necessidade de uma legislação específica, e há de fato um Projeto de Lei que trata do assunto e considera os motoristas empregados das plataformas.⁷⁵ Mas não se

⁷⁵ BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 5069/2019. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>. Acesso em 05 set. 2020.

sabe se a lei será aprovada, dada a ampla divergência de entendimentos; e quando tempo demorará até ser de fato discutida no Plenário da Câmara dos Deputados.

Ademais, recentemente, foi apresentado outro Projeto de Lei que prevê a instituição do regime de “trabalho sob demanda”, que não enquadra os trabalhadores por aplicativos como empregados, mas dispõe sobre uma série de direitos trabalhistas e previdenciários que lhes seriam devidos.⁷⁶ Seria uma “nova categoria”, uma espécie de trabalhador parassubordinado – que teve surgimento no ordenamento jurídico italiano, tratando-se de um meio termo entre o trabalhador autônomo e o empregado –, mas sob uma nomenclatura “à americana”, advinda do termo trabalho *on demand*.

Igualmente, não se tem previsão de quando será discutido o referido projeto, sem contar que não há a concordância da academia jurídica sobre a criação dessa categoria, pois poderá causar insegurança jurídica e incentivar a precarização de outras formas de trabalho formais.

Por isso, busca-se no Judiciário uma proteção mínima do Direito do Trabalho a essas categorias que permanecem na informalidade. Com um entendimento arcaico do TST, o trabalhador segue sem direitos; e as profissões tidas como “tradicionais” – as únicas que seriam reguladas pela Consolidação, pela visão da 4ª Turma – são a cada dia substituídas por trabalhos mais precários e informais, aumentando o índice do subemprego e o desamparo legal.

4.2. Jurisprudência internacional

No cenário internacional, a situação é diferente. Na Inglaterra, por exemplo, o Tribunal Trabalhista de Londres (*Employment Tribunal*) afastou a alegação de que os motoristas seriam *self-employed* (autônomos) e os considerou “workers”⁷⁷ no caso nº 2202550/2015 (*Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber*)⁷⁸, reconhecendo que a principal atividade da Uber é de transporte, e considerando “ligeiramente ridícula” a

⁷⁶ BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 3748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 05 set. 2020.

⁷⁷ “Worker” é uma categoria intermediária de trabalhador no Reino Unido, que tem direito a grande parte das proteções trabalhistas, mas em que geralmente não há um contrato de trabalho escrito. Mais informações em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: 29 set. 2020.

⁷⁸ UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 2202550/2015, **Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 oct. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em 29 set. 2020.

noção de que os motoristas da Uber em Londres seriam 30 mil pequenos empreendedores ligados por uma plataforma em comum.⁷⁹

A Uber recorreu e foi derrotada também em segunda instância, por dois votos a um.⁸⁰ Assim, levou o caso à Corte Suprema do Reino Unido, na qual houve audiência com as partes nos dias 21 e 22 de julho de 2020⁸¹ e aguarda-se com expectativa a decisão final do caso, que poderá causar impactos mundialmente.

Na França, a *Cour de Cassation* (Corte de Cassação) – mais alto tribunal da ordem judicial francesa – confirmou uma decisão do Tribunal de Apelação de Paris que estabelece a condição de trabalhador subordinado a um ex-motorista da Uber.⁸²

No caso, verificou-se que não estavam presentes os pressupostos do trabalho por conta própria, que seriam: a possibilidade de constituição de clientela própria, liberdade de fixação de preços, e liberdade nas condições de execução do serviço. Pelo contrário, constatou-se que o trabalho só poderia ser exercido através da plataforma, não podendo constituir clientela específica, definir livremente os preços e as condições do serviço. Ainda, que o destino final da corrida às vezes não é conhecido do piloto, que não pode escolher livremente a corrida que lhe convém ou não; e que a empresa pode desconectar o motorista após três recusas de viagem, podendo perder o acesso à sua conta. Assim, entendeu que o *status* de trabalhador autônomo era apenas fictício, e reconheceu a existência de uma relação de subordinação entre o aplicativo e o condutor.

Na Espanha, houve recente decisão da Suprema Corte, que reconheceu o vínculo empregatício entre os entregadores e a plataforma Glovo (*delivery*). Foi afirmado que a empresa é prestadora de serviços de entrega e que é dona dos bens essenciais para o desempenho da atividade (plataforma tecnológica), utilizando-se de entregadores que não possuem uma organização empresarial própria ou autônoma, e que prestam seus serviços inseridos na organização de trabalho do empregador.⁸³

⁷⁹ Item 90 da decisão supra, assim descrito: “The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small businesses linked by a common 'platform' is to our minds faintly ridiculous.”

⁸⁰ UNITED KINGDOM. Employment Appeal Tribunal. [2018] EWCA Civ 2748, 19 dec. 2018. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>. Acesso em 29 set. 2020.

⁸¹ UNITED KINGDOM. Supreme Court. Case ID UKSC 2019/0029, Hearing 21 and 22 July 2020. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em 29 set. 2020.

⁸² FRANCE. Cour de Cassation. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316). Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em 29 set. 2020.

⁸³ SPAIN. Tribunal Supremo. STS 2924/2020 - ES:TS:2020:2924 - Poder Judicial. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/en/Judiciary/Supreme-Court/Judicial-News/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em 13 out. 2020.

Já nos Estados Unidos, a discussão é mais antiga. Em 2015, uma ex-motorista chamada Barbara Berwick foi desligada da empresa Uber sem aviso prévio, apenas dois meses após ter iniciado as atividades. Assim, entrou na justiça contra a empresa, requerendo o reembolso de despesas despendidas.⁸⁴

Em defesa, a Uber alegou não ser uma empresa de transportes e que não devia nada à motorista por ela se tratar de uma *independent contractor*, não podendo reclamar quaisquer salários não pagos ou reembolsos por suas despesas. Como de costume, alegou que não exercia controle sobre as horas de trabalho e que não havia um número mínimo de viagens exigidas.

No entanto, a decisão analisou os fatos por outra perspectiva, observando que a motorista precisou pagar uma taxa para obter a permissão de transportar passageiros; que havia a exigência de se ter uma cobertura de seguro no valor de um milhão de dólares, entre outros fatores. A Corte valeu-se do precedente *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations (1989)* para analisar se a condição da trabalhadora era de fato autônoma.

Afirmou-se que o trabalho da demandante era parte integrante do negócio da Uber, pois concluiu que empresa realizava, em verdade, o serviço de transportes, e era a demandante quem fazia o verdadeiro transporte desses passageiros; e que sem motoristas como ela, o negócio da Uber não existiria.

Após rebater todos os argumentos da empresa, a Corte confirmou que a demandante era empregada da empresa Uber, e condenou ao pagamento dos valores então requeridos.

4.3. Assembly Bill no. 5 e Proposition 22

A decisão de 2015 teve grande repercussão internacional, tendo o estado da Califórnia se transformado no palco referente a conflitos dessa natureza, em especial por ter sido recentemente aprovada uma legislação que regula, dentre outras, a relação de trabalho dos que laboram por aplicativos.

⁸⁴ UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, 16 jun. 2015. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>. Acesso em 29 set. 2020.

A lei é a chamada AB5 (*Assembly Bill no. 5*),⁸⁵ redigida pela deputada californiana Lorena Gonzalez. O projeto foi transformado em lei na Califórnia em setembro de 2019, e entrou em vigor retroativamente em 1º de janeiro de 2020.⁸⁶

De acordo com a pesquisadora Veena Dubal, a AB5 traz os trabalhadores da *gig economy* de volta sob o guarda-chuva “empregado”, codificando a presunção da condição de empregado e apresentando um teste rígido a ser cumprido pelas entidades contratantes que desejarem contratar trabalhadores como autônomos.⁸⁷

A lei apresenta uma extensão do precedente da Suprema Corte da Califórnia no caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*,⁸⁸ cuja decisão anunciou o “teste ABC”, uma nova forma de verificar se o profissional é um trabalhador autônomo (*independent contractor*) ou empregado (*employee*).

Assim, a AB5 prevê que toda pessoa que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração deve ter o status de empregado e não de autônomo, ao menos que o “teste ABC” seja satisfeito, o qual prevê que o trabalhador deve: a) estar livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho; b) executar trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante; c) estar habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio da mesma natureza que aquele executado.⁸⁹

Dessa forma, verifica-se que para ser considerado autônomo, o trabalhador deve ter, de fato, liberdade na execução de seus serviços, o que comprovadamente não ocorre no trabalho através das plataformas. Assim, ficaria à cargo das empresas-aplicativo comprovarem a condição de autônomo dos trabalhadores através desses três requisitos, do “teste ABC”.

⁸⁵ CALIFORNIA. **Assembly Bill No. 5.** AB-5 Worker status: employees and independent contractors. 18 set. 2019. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 set. 2020.

⁸⁶ DUBAL, Veena B. AB5 para democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. Tradução por Rodrigo Carelli. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 375.

⁸⁷ Ibidem.

⁸⁸ UNITED STATES OF AMERICA. Supreme Court of California. Case number: S222732. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 29 set. 2020.

⁸⁹ Tradução livre da AB5.

Vale destacar que a lei não trata apenas desses trabalhadores, mas sim de todos os *independent contractors* do estado da Califórnia. No entanto, em razão de atingir fortemente os trabalhadores por aplicativos, plataformas como a Uber, Lyft e DoorDash apresentaram uma campanha de iniciativa eleitoral chamada *Proposition 22*⁹⁰, que prevê a continuidade de classificação dos trabalhadores por aplicativos como autônomos ao invés de empregados, sob o pretexto de preservar a flexibilidade.

O maior argumento dessa proposta é de que a AB5 tiraria dos motoristas essa tão preciosa flexibilidade, no entanto, a própria norma prevê que o seguinte: “Nada neste ato se destina a diminuir a flexibilidade dos funcionários para trabalhar em tempo parcial ou horários intermitentes ou para trabalhar para vários empregadores.”⁹¹ Portanto, com uma simples leitura do texto legal, já se refutaria o argumento trazido pelas empresas-aplicativo.

Ocorre que o financiamento da campanha “*Yes on Prop 22*”, realizados por essas empresas, já alcançou mais de 180 milhões de dólares, ao passo em que o financiamento para a campanha “*No on Prop 22*” – que pede o voto contrário a essa proposta, permitindo que a AB5 atinja os trabalhadores por aplicativos – alcançou 10 milhões de dólares e foi financiado, majoritariamente, por sindicatos de trabalhadores.

Observa-se que, da mesma forma que as plataformas conseguem convencer seus trabalhadores de que seriam autônomos, utilizam nesse momento seu poder econômico para convencê-los de que a AB5 não traz benefícios e que os motoristas devem apoiar a proposta oferecida por eles para garantir a flexibilidade.

A votação para a *Proposition 22* ocorrerá juntamente com a eleição presidencial dos Estados Unidos, no dia 3 de novembro de 2020. A decisão pelo referendo será histórica e poderá alterar os rumos da regulação dessa modalidade de trabalho em âmbito internacional, interferindo certamente no Brasil.

Conclusão

Desta forma, verifica-se que o tema aqui estudado está em constante discussão nos tribunais nacionais e internacionais, casas legislativas e academia. O objetivo desta pesquisa foi analisar o contrato de trabalho dos trabalhadores por aplicativos,

⁹⁰ CALIFORNIA. **Proposition 22.** Exempts app-based transportation and delivery companies from providing employee benefits to certain drivers. Initiative statute. Disponível em: <https://voterguide.sos.ca.gov/propositions/22/>. Acesso em: 10 out. 2020.

⁹¹ Tradução livre da AB5.

levantando a hipótese de caracterização de um contrato de emprego, a qual pôde ser confirmada com os argumentos trazidos pela academia jurídica e sociológica, bem como por decisões judiciais que julgaram favoravelmente ao vínculo empregatício, em especial nas Cortes estrangeiras.

Assim, constata-se que a conexão entre motoristas e plataformas digitais se dá por um contrato de emprego, ainda que formalmente não seja esse o tratamento dado pelas empresas-aplicativo aos seus trabalhadores.

Em um momento de incessante ataque à legislação trabalhista, cabe ao Poder Judiciário resgatar a essência do Direito do Trabalho e garantir direitos àqueles que são explorados pelo capital, ainda que mascarados sob o mito do empreendedorismo.

Assim, propõe-se uma releitura dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego pelos Tribunais do Trabalho e pelo Poder Legislativo, observando o caminho proposto pela academia e o que foi percorrido nessa pesquisa, a fim de garantir a proteção necessária para uma vida digna a todos os trabalhadores.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, maio 2020. ISSN 1806-9592. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 04 set. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019, p. 3. ISSN 0718-6924. DOI: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 22 jun. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 347-356.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-361, maio/ago 2004. ISSN 0101-7330. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 03 ago. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 1355/2019. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para prever a necessidade de justificativa das sanções impostas pelos aplicativos de transporte privado de passageiros aos seus motoristas e usuários. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193603>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 3748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em: 05 set. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 5069/2019. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>. Acesso em 05 set. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projeto de Lei 8303/2017. Suprime o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148085>. Acesso em 15 set. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2020.

BRASIL. **Senado Federal**. Emendas nº 114 e 426 ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017. Determinavam a supressão do art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em 15 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acórdão de decisão que reconheceu o vínculo empregatício**. Recurso ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Marco Vieira Jacob e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outras. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Sentença que reconheceu o vínculo empregatício**. Processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Fernando dos Santos Teodoro e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Juiz do Trabalho Substituto Eduardo Rockenbach Pires. 11 de abril de 2017. disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que afastou reconhecimento do vínculo de emprego a motorista**. Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros Marco Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros. 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que não reconheceu vínculo empregatício**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003. Ricardo Ramos de Sá e Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Alexandre Luiz Ramos. 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 19 set. 2020.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Padrão de acumulação e processo de informalidade na América Latina contemporânea: Brasil e México. Pesquisa & Debate. **Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, v. 12, n. 1(19), p. 5-42, 2001. ISSN 1806-9029. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rpe/article/view/12004>. Acesso em: 04 ago. 2020.

CALIFORNIA. **Assembly Bill No. 5**. AB-5 Worker status: employees and independent contractors. 18 set. 2019. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 15 set. 2020.

CALIFORNIA. **Proposition 22**. Exempts app-based transportation and delivery companies from providing employee benefits to certain drivers. Initiative statute. Disponível em: <https://voterguide.sos.ca.gov/propositions/22/>. Acesso em: 10 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Método: São Paulo, 2017.

COMO funciona o repasse de ganhos do motorista parceiro da Uber. **UBER**, 2017. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-repasse-de-ganhos-do-motorista-parceiro-com-a-uber/>. Acesso em: 20 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DESCUBRA o que é a Uber e veja como funciona. **UBER**, 16 de setembro de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 14 ago. 2020.

DIRIJA com a Uber. **UBER**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new/>. Acesso em: 24 out. 2020.

DUBAL, Veena B. AB5 para democracia: segurança econômica e a regulação do trabalho do bico na Califórnia. Tradução por Rodrigo Carelli. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 373-386.

ENTENDA tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos. **UBER**, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/entenda-taxa-servico/>. Acesso em: 20 set. 2020.

FATOS e Dados sobre a Uber. **UBER**, 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 30 ago. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O *crowdsourcing* e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 357-372.

FRANCE. Cour de Cassation. **Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316)**. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em 29 set. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**. Escola Judicial TRT5 - BA, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hpxopkFbtCA>. Acesso em: 12 jul. 2020.

GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/167899>. Acesso em: 09 out. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,6% e taxa de subutilização é 23,5% no trimestre encerrado em fevereiro de 2020**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27259-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-23-5-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2020>. Acesso em: 31 ago. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **IBGE Explica | Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 14 ago. 2020.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo. A Análise Juslaboral da Relação de Trabalho entre Motoristas por Aplicativo e a Empresa Uber: Aspectos e Consequências Sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n.1, p. 55-75, jan/jun. 2017. ISSN 2525-9857. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2017.v3i1.1812>. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 25 abr. 2020.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do Trabalho: A Percepção dos Motoristas de Transporte Particular por Aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. ISSN 2447-4851. DOI: <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216>. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 01 maio 2020.

NOVO Processo de Nota Mínima: ficou mais fácil entender quando a sua nota não está legal e o que fazer para melhorar. **UBER**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>. Acesso em: 12 set. 2020.

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

OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik.; VILLATORE, Marco Antônio César. A análise da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber. **Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 4 (2018), no 5**, p. 927-979. ISSN 2183-539X. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_0927_0979.pdf. Acesso em: 01 maio 2020.

OLIVEIRA, Renato Almeida de. A Concepção de Trabalho na Filosofia do Jovem Marx e suas Implicações Antropológicas. *Kínesis* - **Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia**, v. 2, n. 03, p. 72-88, 2010. ISSN 1984-8900. DOI: <https://doi.org/10.36311/1984-8900.2010.v2n03.4337>. Disponível em: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/kinesis/article/view/4337>. Acesso em: 04 ago. 2020.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019, p. 121. ISSN 2595-9689. DOI: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>. Disponível em:

<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 30 jan. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SPAIN. Tribunal Supremo. **STS 2924/2020 - ES:TS:2020:2924 - Poder Judicial**. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/en/Judiciary/Supreme-Court/Judicial-News/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em 13 out. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, 2017. ISSN 2318-7999. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2017v20n39p1-30>. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 27 abr. 2020.

UBER apresenta novo carro autônomo em parceria com Volvo. **Tecnoblog**, 2019. Disponível em: <https://tecnoblog.net/294659/uber-apresenta-carro-autonomo-volvo/>. Ver vídeo oficial da Uber lançado em junho de 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=iGLQ7YLGRTU>. Acesso em: 14 ago. 2020.

UBER perde cerca de US\$ 1,2 bilhão no primeiro semestre de 2016. **Canaltech**, 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/uber-perde-cerca-de-us12-bilhao-no-primeiro-semester-de-2016-78023/>. Acesso em: 14 ago. 2020.

UNITED KINGDOM. Employment Appeal Tribunal. **[2018] EWCA Civ 2748**, 19 dec. 2018. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>. Acesso em 29 set. 2020.

UNITED KINGDOM. **Employment status: worker**. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: 29 set. 2020.

UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 2202550/2015, **Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 oct. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em 29 set. 2020.

UNITED KINGDOM. Supreme Court. **Case ID UKSC 2019/0029**, Hearing 21 and 22 July 2020. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em 29 set. 2020.

UNITED STATES OF AMERICA. California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. **Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation vs Barbara Berwick**, 16 jun. 2015. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>. Acesso em 29 set. 2020.

UNITED STATES OF AMERICA. Supreme Court of California. Case number: S222732. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acesso em: 29 set. 2020.