



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)**

**CAMPUS I**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**CÉLIA ELIZABETH LUCAS GOMES**

**UBERIZAÇÃO: AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS NO  
BRASIL E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS  
MOTORISTAS DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA**

**2022**

CÉLIA ELIZABETH LUCAS GOMES

**UBERIZAÇÃO: AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS NO  
BRASIL E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS  
MOTORISTAS DE APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Constituição, Exclusão Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paulla Christianne da Costa Newton.

CAMPINA GRANDE - PARAÍBA

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G633u Gomes, Celia Elizabeth Lucas.

Uberização [manuscrito] : as relações de trabalho contemporâneas no Brasil e o reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais / Celia Elizabeth Lucas Gomes. - 2022.

51 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Uberização. 2. Motoristas de aplicativos. 3. Plataformas digitais. I. Título

21. ed. CDD 344.01

CÉLIA ELIZABETH LUCAS GOMES


UBERIZAÇÃO: AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS NO BRASIL E  
O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE  
APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS

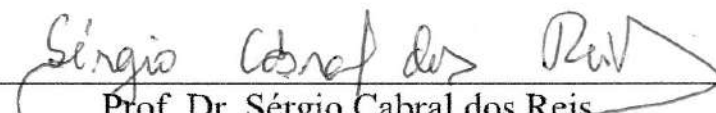
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Centro de Ciências Jurídicas da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial para a obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Constituição, Exclusão  
Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Aprovada em: 28/07/2022.

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosimeire Ventura Leite  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família, amigos e pessoas amadas, por acreditarem em mim, me acompanharem, incentivarem e apoiarem nesta jornada, DEDICO.

## RESUMO

O termo “uberização” se originou a partir da popularização do Uber, famoso aplicativo digital responsável por, através de seus próprios algoritmos e tecnologia, conectar passageiros e motoristas prestadores de serviços, estes sendo formalmente considerados como trabalhadores independentes. Ocorre que, no contexto das relações de trabalho contemporâneas, nas quais impera a flexibilização dos direitos laborais e a informalidade, o referido termo passou a ser utilizado como sinônimo de trabalho precário, preocupando os estudiosos da área e gerando uma série de controvérsias. Assim, por meio da metodologia científica hipotético-dedutiva, viabilizada através da investigação bibliográfica e documental, o presente trabalho de conclusão de curso objetiva entender tal fenômeno, em especial sob a perspectiva dos motoristas de aplicativos no Brasil. Para isso, analisaremos a realidade laboral em que esses trabalhadores estão envolvidos, o alcance da legislação trabalhista pátria atual, assim como projetos de lei que buscam melhor regulamentar a situação, além da forma como a jurisprudência nacional vem abordando o tema.

**Palavras-Chave:** Uberização. Motoristas de Aplicativos. Plataformas Digitais.

## **ABSTRAC**

The term “uberization” originated from the dissemination of a famous digital application, Uber, which is responsible for, through its own algorithms and technology, connecting passengers and workers who provide driving services, and who are formally considered as independent drivers. What happens is that, in the context of contemporary labor relations, in which prevails the flexibilization of labor rights and informality, the term is being used as a synonym for precarious work, worrying labor law scholars and creating a lot of controversies. Therefore, through the hypothetical-deductive scientific methodology, made possible through bibliographic and documentary research, this final paper aims to understand this phenomenon, especially from the perspective of app drivers in Brazil. For this matter, we will analyze the labor reality in which these workers are involved, the scope of the current national labor legislation, as well as bills that seek to better regulate the situation, and also, the way in which the national jurisprudence has been approaching the subject.

**Keywords:** Uberization. App Drivers. Digital Platforms.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das leis trabalhistas

CNPJ - Cadastro nacional de pessoa jurídica

EPI - Equipamento de proteção individual

PDT/MG - Partido democrático trabalhista de Minas Gerais

PDT/SP - Partido democrático trabalhista de São Paulo

PL - Projeto de lei

PP/PE - Partido progressista de Pernambuco

PSB/PB - Partido socialista brasileiro da Paraíba

PT - Partido dos trabalhadores

PT/SP - Partido dos trabalhadores de São Paulo

TRT - Tribunal regional do trabalho

TST - Tribunal superior do trabalho

VIP - *Very important person* (pessoa muito importante, em tradução literal)



## SUMÁRIO

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>2</b>     | <b>AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>2.1</b>   | <b>Flexibilização trabalhista, informalidade e o fenômeno da uberização no Brasil</b> .....  | <b>13</b> |
| <b>3</b>     | <b>O MITO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO E A PRECARIZAÇÃO DO LABOR COMO RESULTADO DA UBERIZAÇÃO NO CASO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL</b> .....                               | <b>16</b> |
| <b>3.1</b>   | <b>Os pressupostos legais para caracterização do trabalho autônomo no Brasil e a realidade laboral dos motoristas de plataformas digitais</b> .....                              | <b>16</b> |
| <b>3.2</b>   | <b>As controvérsias e tentativas brasileiras de inovação legislativa frente à uberização e sua necessidade de regulamentação trabalhista</b> .....                               | <b>21</b> |
| <b>3.3</b>   | <b>O princípio da primazia da realidade sobre a forma como mecanismo interpretativo do vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os motoristas a elas vinculados</b> .. | <b>24</b> |
| <b>4</b>     | <b>A IDENTIFICAÇÃO LEGAL DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA NO CASO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS</b> .....  | <b>26</b> |
| <b>4.1</b>   | <b>O art. 3º da CLT e a viabilidade da identificação dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais como empregados</b> .....  | <b>26</b> |
| <b>4.1.1</b> | <b>A personalidade como requisito para a caracterização da relação de emprego</b> .....  | <b>27</b> |
| <b>4.1.2</b> | <b>A habitualidade como requisito para a caracterização da relação de emprego</b> .....  | <b>28</b> |
| <b>4.1.3</b> | <b>A onerosidade como requisito para a caracterização da relação de emprego</b> .....  | <b>29</b> |
| <b>4.1.4</b> | <b>A subordinação como requisito para a caracterização da relação de emprego</b> .....   | <b>30</b> |
| <b>4.2</b>   | <b>O art. 2º da CLT e a possibilidade de enquadramento das empresas de aplicativos e plataformas digitais como empregadoras</b> .....  | <b>34</b> |
| <b>5</b>     | <b>UMA BREVE ANÁLISE SOBRE O POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL DIANTE DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....  | <b>38</b> |
| <b>6</b>     | <b>CONCLUSÃO</b> .....   | <b>44</b> |
|              | <b>REFERÊNCIAS</b> .....   | <b>46</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Ante a rápida e avassaladora revolução tecnológica, e a popularização dos aplicativos e plataformas digitais, os seus impactos no meio laboral foram inevitáveis. No Brasil, como exemplo prático mais simbólico desse tipo de relação laboral contemporânea, temos o crescimento exponencial no número de motoristas vinculados às plataformas digitais. Estes são trabalhadores considerados informais, e que em muitos casos estão apenas buscando uma alternativa às altas taxas de desemprego no país.

Por si só, esse crescimento de trabalhos informais no modelo socioeconômico atual traz uma série de reflexões, ou, no mínimo, curiosidades, especialmente por ser algo tão perceptível e próximo de nossa realidade, em específico no caso dos motoristas de aplicativos, posto que frequentemente, em razão da praticidade, contratamos os referidos serviços através de nossos aparelhos eletrônicos conectados à internet. Apenas a título de exemplificação, para nos proporcionar esse tipo de comodidade temos aplicativos como Uber, Cabify, 99 táxis e muitos outros.

No entanto, se por um lado a vida dos usuários desses serviços se tornou mais prática e simplificada, por outro, o trabalho desses motoristas pode chegar a ser exaustivo e mal remunerado. E foi justamente sob essa percepção que o termo “uberização”, derivado do nome do aplicativo Uber, passou a ser utilizado como sinônimo de trabalho precário, criticando-se principalmente a possibilidade desse fenômeno ocultar a exploração laboral, e inviabilizar o reconhecimento de direitos trabalhistas básicos aos trabalhadores em questão.

Muito se argumenta no sentido de que as plataformas digitais, através de um discurso sobre autonomia e empreendedorismo, vendem a ideia de que esses trabalhadores são apenas seus parceiros e colaboradores. Isso, a fim de, na verdade, velar uma hierarquia e subordinação características da relação de emprego nos moldes celetistas, já que a distribuição de poder e condições de remuneração entre os envolvidos não é paritária.

Desse modo, se torna imperioso investigar a fundo e tentar entender as razões por trás dessa associação, assim como os seus impactos. É, então, diante desse contexto que se motivou a existência do presente trabalho, cuja problemática pode ser descrita da seguinte forma: sob a perspectiva atual das novas relações laborais e do Direito do Trabalho no Brasil, é possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas digitais?

Nesse sentido, pontua-se que a afinidade pessoal desta pesquisadora com o Direito do Trabalho, bem como antigas leituras acerca das controvérsias que rodeiam o fenômeno da uberização, despertaram a curiosidade desta autora em entender melhor as nuances da exploração da força de trabalho na contemporaneidade, muito caracterizada pelas novas tecnologias.

Além disso, também se fazem presentes motivações sociais e científicas, e não meramente acadêmicas. Levando em consideração que parcela considerável da força de trabalho do país está concentrada nesse universo, bem como a maior parte da sociedade consome esses serviços, a relevância em discutir uma temática tão atual e abrangente se torna notória.

Em sendo de grande importância para a ciência jurídica, destaca-se que a presente pesquisa busca atrair atenção para o tema e complementar os estudos que já vêm sendo realizados sobre o assunto, de maneira a integrar os conhecimentos até então catalogados. Se pretende, então, aprofundar cada vez mais a temática, por meio da análise da legislação trabalhista vigente e a forma que ela dialoga, ou não, com a “uberização”, bem como estudar os projetos de lei já propostos para essa discussão, além da jurisprudência existente a esse respeito, apontando os impactos desse fenômeno no universo trabalhista.

Com isso, se pretende beneficiar positivamente a sociedade em geral e, principalmente, os motoristas de aplicativos e plataformas digitais, cujos direitos devem ser protegidos ao máximo.

Este trabalho intitula-se, portanto, *“Uberização: as relações de trabalho contemporâneas no Brasil e o reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais”*.

Em suma, por meio do método científico hipotético-dedutivo, posto em prática através da investigação bibliográfica e documental, se objetiva entender e conceituar o fenômeno da “uberização”, termo derivado do nome do famoso aplicativo Uber, assim como a situação normativa desse fenômeno no Brasil. Tudo isso, é claro, sob a perspectiva contemporânea do Direito do Trabalho.

Enfim, cumpre esclarecer que, com o intuito de organizar o presente estudo de maneira mais lógica e didática para o leitor, este trabalho se divide em quatro partes. Em um primeiro momento, se buscou apresentar uma breve explanação acerca de como o cenário socioeconômico atual modelou as relações laborais contemporâneas, muito mais suscetíveis à

informalidade e violações dos direitos trabalhistas, bem como o fenômeno da “uberização” é um reflexo disso.

Dando continuidade, a segunda parte do estudo adentra, de fato, no universo do trabalho uberizado, sob a perspectiva dos motoristas de plataformas digitais no Brasil. Nesse ponto, se pretende demonstrar que as grandes empresas detentoras desses aplicativos se eximem dos encargos trabalhistas oriundos da relação de emprego, sob a falácia de serem meros empreendimentos tecnológicos, cujos trabalhadores cadastrados não são seus empregados, já que, em tese, gozam de plena autonomia.

Ainda, se objetiva mostrar que essa falácia pode ser facilmente confrontada, ao se analisar três aspectos, quais sejam: o real e legal sentido de trabalho autônomo, a realidade enfrentada por esses trabalhadores, e a possibilidade de interpretar esse tipo de relação laboral através do princípio da primazia da realidade.

É, então, em seguida, numa terceira seção, que se esmiuçam, com amparo nas normas celetistas, os requisitos legais para a caracterização da relação de emprego, aplicando-os às características do trabalho uberizado ora objeto de estudo.

Por último, o presente trabalho se encerra com uma análise concisa da jurisprudência brasileira sobre a uberização no país, em especial, a possibilidade de reconhecimento, ou não, de vínculo empregatício entre as aplicações digitais e os motoristas nelas cadastrados. Para tal, foram selecionados alguns julgados paradigmáticos sobre a questão, tanto em sentido favorável, como contrário ao posicionamento defendido pela autora, com o fito de abarcar um panorama mais completo a respeito do assunto.

## 2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Tendo em vista o caráter evolutivo do Direito do Trabalho, pois se molda ao contexto histórico, social, político e econômico de cada época, o cenário juslaboral que encontramos atualmente não é o mesmo de décadas atrás. Hoje, por exemplo, verificamos liames trabalhistas muito mais fluidos, precários e efêmeros, em razão de uma série de fatores.

Pode-se dizer que a conjuntura laboral contemporânea que se verifica é, em partes, o resultado da evolução histórica do sistema capitalista e ascensão do neoliberalismo. Isso em razão de que a cartilha basilar do referido sistema sempre foi a busca pelo destaque no mercado de consumo, através da diminuição dos custos na produção e prestação dos serviços, algo que, por sua vez, interfere diretamente nas prerrogativas trabalhistas. Atualmente, essa busca se percebe principalmente sob o pretexto do exercício da liberdade contratual empresarial, e o mínimo intervencionismo estatal nessas relações, mesmo que isso ocorra em detrimento do respeito aos direitos dos trabalhadores, que conseqüentemente são expostos à vulnerabilidade.

Esse contexto é ainda mais fortalecido em cenários de crise econômica e aumento do desemprego, nas quais percebemos o distanciamento de um Estado protecionista para com a figura do trabalhador, cuja consequência infelizmente se direciona ao retrocesso, se compararmos com todos os direitos proletários conquistados ao longo dos anos.

Nesse sentido, ao passo em que muitas foram as conquistas da classe trabalhadora, por outro lado, as crises financeiras, a busca capitalista pelo lucro a qualquer custo, e a prerrogativa neoliberal de mínima intervenção econômica, foram pontos fundamentais para a insurgência de um modelo socioeconômico que buscasse concretizar os referidos ideais, e deixasse a tutela trabalhista em segundo plano.

Resumindo de forma mais simplificada, esse contexto atual se tornou um terreno fértil para a precarização do trabalho, aumento do desemprego e, como consequência direta, da informalidade, conforme se discorrerá adiante em mais detalhes.

E fala-se em precarização do trabalho pelo fato de que o cenário capitalista e neoliberal, ao primar pelo crescimento econômico, possibilita, dentre outros exemplos, a diminuição nas relações de emprego em prol de contratos laborais atípicos e menos protecionistas, a minoração de direitos em um contrato de trabalho padrão em prol da lucratividade do empregador, a flexibilização do tempo de trabalho, a alteração nas regras de remuneração do labor, a fragilização das regras de saúde e segurança trabalhistas, além do enfraquecimento da atuação pública na fiscalização do respeito à legislação do trabalho. É dizer, se percebe uma menor

proteção à figura do trabalhador, parte mais vulnerável da relação, e que, justamente por isso, deveria ser melhor tutelada.

Desse modo, há de se considerar que atualmente nos deparamos com uma realidade preocupante para o Direito do Trabalho. Afinal, nesse âmbito da precarização, são constantes as tentativas de desregulamentação das normas laborais, também chamada por Feliciano (2013) de flexibilização *lato senso* do Direito do Trabalho. Essa realidade contemporânea também é entendida de forma similar por Delgado (2017, p. 70), quem define a desregulamentação das normas trabalhistas como a

retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa, assim, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas [...] pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho.

Ainda, é crucial mencionar que uma característica marcante do mundo contemporâneo são os avanços tecnológicos. Então, não bastasse a conjuntura socioeconômica da época vivenciada, as mudanças no universo trabalhista também estão aliadas, é claro, às novas possibilidades trazidas pelas chamadas tecnologias disruptivas. Estas, como a própria nomenclatura já indica, são inovações tecnológicas capazes de revolucionar modelos tidos como padrões a seguir, e assim romper paradigmas já pré-estabelecidos.

Nessa seara, estão inseridas as plataformas digitais, com diversas funcionalidades, e que podem ser facilmente acessadas por aparelhos com conexão à internet. Dentre essas funcionalidades, estão os serviços digitais de transporte.

Por certo, as novas tecnologias chegam sob a premissa de facilitar o nosso cotidiano e, de fato, são responsáveis por inúmeros benefícios. Porém, inserindo esse desenvolvimento tecnológico no contexto contemporâneo em que o Direito do Trabalho se encontra, novas formas de relações de trabalho vão surgindo, e não necessariamente melhores do que os moldes tradicionais, já que muitas vezes o uso dessa tecnologia no ambiente laboral está voltado à exploração da força de trabalho, e acaba contribuindo para a sua precarização. Como bem aponta o teórico Ricardo Antunes (2018, p. 30), “em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços”.

Explicando ainda melhor a inserção do avanço tecnológico no labor humano, Tom Slee (2019) apresenta o termo “Economia do Compartilhamento”, na qual, com a intermediação da internet e das plataformas digitais, o consumidor consegue contratar diretamente o prestador de um determinado serviço. Este, por sua vez, é uma pessoa física que, geralmente em face do

desemprego e flexibilização dos direitos trabalhistas, é atraído pelo marketing do empreendedorismo, cooperação, ausência de hierarquias e autogestão, visando uma nova forma de aumentar a renda e o controle financeiro, sem aparentemente depender das grandes empresas tradicionalmente detentoras do poder, já que, em tese, não se enquadraria como empregado subordinado.

Infelizmente, a realidade que se impõe é de que tudo isso não passa de uma grande promessa, cujo cumprimento não se materializa no mundo real, já que na prática, nos deparamos com um mercado bastante desregulamentado. Percebe-se, pois, que ao tempo em que se busca uma alternativa aos modelos tradicionais de labor, se cria uma nova dinâmica de trabalho, só que sem a necessária e adequada regulamentação, que seria capaz de adequadamente proteger a parte mais hipossuficiente da relação, qual seja, o trabalhador.

Assim, apesar dos seus benefícios gerais e capacidade dinâmica, a mesma tecnologia que veio atuar no universo trabalhista prometendo libertar o trabalhador, lhe proporcionando, por exemplo, uma maior autonomia e flexibilização do seu tempo de serviço, contraditoriamente também pode ter sido capaz de lhe distanciar de direitos laborais básicos, adquiridos às custas dos históricos movimentos sociais reivindicatórios. Inclusive, em razão do fato de possibilitar novas e mais modernas formas de controle e exploração da força laboral pelo detentor do capital, o que se verificou na relação de trabalho objeto de estudo desta pesquisa, conforme se discorrerá especificadamente em momento oportuno.

Ademais, uma característica marcante da intervenção tecnológica no âmbito laboral é que hoje, o dinamismo e fluidez proporcionados pela tecnologia turvam, por exemplo, os limites definidores dos conceitos de “empregador” e “empregado”. Tradicionalmente, o primeiro é tido como o detentor do capital e dos meios de produção, enquanto o segundo vende sua força de trabalho àquele.

Ocorre que os recursos hoje disponíveis têm o condão de fazer com que o trabalhador chegue a deter uma parte dos instrumentos de trabalho, necessários ao desenvolvimento de determinado labor. No caso específico de motoristas de aplicações digitais, os *smartphones* e veículos de transporte por eles utilizados são, geralmente, de sua propriedade, e não da empresa. Por sua vez, essa característica, aliada ao slogan de que esses trabalhadores determinam seus próprios horários, fomenta a ideia de autonomia desses prestadores de serviço, contribuindo para os desafios no reconhecimento de uma relação de emprego subordinada, e mais vantajosa ao proletariado.

Nesse aspecto, o trabalhador contemporâneo, já inserido num âmbito precarizado, se torna refém da tecnologia que, em tese, o libertaria, haja vista que, em muitos vínculos trabalhistas, o que existe é uma falsa percepção de autonomia, a fim de mascarar relações de subordinação.

Portanto, é nesse cenário socioeconômico e tecnológico que os empregos formais têm diminuído, em face de relações laborais mais flexíveis, temporárias e de baixa qualidade, caracterizando o estágio atual em que os vínculos de trabalho se encontram.

## **2.1 Flexibilização trabalhista, informalidade e o fenômeno da uberização no Brasil**

Dado o cenário anteriormente delineado, é nesse contexto atual, caracterizado pela informalidade, desemprego, precarização, avanço tecnológico e insurgência de empregos temporários e mal remunerados, que o fenômeno da uberização cronologicamente se insere, bem como gradativamente se beneficia de tal realidade, em prol de sua expansão no mercado. Um claro exemplo dessa situação são os trabalhadores uberizados na modalidade de motoristas de plataformas digitais. Afinal, como bem elencado pelo documentário “GIG - a uberização do trabalho” (2019), “a instauração das empresas de aplicativo foi viabilizada pela crise financeira de 2008”.

Assim, conforme pontuado, são em momentos de crise que a proteção aos trabalhadores costuma ser mais questionada. No Brasil, por exemplo, Araújo e Trovão (2020) apontam que, especialmente a partir da recessão econômica de 2015, as condições laborais foram piorando cada vez mais, de modo que um evento bastante representativo dessa conjuntura e busca pelo desmonte dos direitos trabalhistas previstos pela CLT, foi a reforma trabalhista de 2017, que veio justamente com a promessa de gerar mais empregos.

Essencialmente, a Lei nº. 13.467/2017 foi responsável pela desregulamentação e flexibilização de diversas normas de proteção ao trabalhador. Apenas a título de exemplificação, tivemos a normatização de contratos de trabalho menos custosos ao empregador e, portanto, menos protetivos para o empregado, como o contrato de trabalho intermitente, assim como alterações na duração da jornada de trabalho, forma de rescisão contratual, salário, férias, entre outros aspectos.

Ocorre que a taxa de desemprego brasileira ainda não sofreu a redução prometida, tanto é que a Austin Rating, agência classificadora de risco, prevê que o país terá a 9ª pior taxa de desemprego mundial em 2022, estimada em 13,7% (ALVARENGA, 2022).



Ainda, é certo afirmar que o desemprego só não está maior em razão do aumento no número de pessoas que, ao não conseguirem manter um emprego formal, passaram a trabalhar informalmente, a fim de auferir alguma renda, mesmo que em situações precárias e menos rentáveis. No Brasil, em sendo os serviços digitais de transporte considerados modalidades de trabalho por conta própria, o censo do Datafolha de 2020 confirma essa situação, ao divulgar que “dos brasileiros que já trabalham ou conhecem alguém que tenha trabalhado em aplicativos, 53% afirmaram que o desemprego foi a principal causa da migração” (SENA in EXAME, 2020).

Além disso, a reforma trabalhista também foi responsável pela difusão da terceirização na atividade empresarial. Basicamente, a relação terceirizada consiste na contratação de trabalhadores por uma empresa contratante, para trabalhar para esta, mas os direitos trabalhistas daqueles estão vinculados a outra empresa, que seria a intermediária dessa relação. Assim, a empresa contratante reduz os custos de sua produção, tendo em vista que não precisa arcar com encargos trabalhistas, por exemplo, bem como auferir uma maior flexibilidade no poder de contratação.

Ainda, no âmbito da terceirização, os trabalhadores contratados pela empresa contratante podem ser assalariados, ou podem trabalhar por conta própria, a exemplo das empresas individuais e prestadores de serviço individuais.

A propósito, a tendência das empresas de terceirizar a produção através de trabalhadores individuais, por meio da celebração de contratos de prestação de serviços, lhes permite deixar de se preocupar em investir numa mão de obra própria e a elas subordinada, cujos encargos trabalhistas são mais dispendiosos, e passe a buscar contratações mais fluidas diretamente com os prestadores de serviço desejados, que passam a serem chamados de meros colaboradores, sem a proteção laboral e a geração de vínculo empregatício, ao menos em teoria.

É justamente nesse último ponto que se deve fazer uma ressalva, pois não raramente as empresas contratantes acabam se utilizando da possibilidade de terceirização dos serviços para explorar trabalhadores que, no plano fático, são subordinados, mas que são contratados como terceirizados, chegando-se a exigir-lhes o cadastro de um CNPJ, por exemplo, a fim de driblar a sistemática legal e reduzir os custos da atividade empresarial.

Nesse contexto, temos os motoristas de aplicações digitais, trabalhadores uberizados, que são tratados como prestadores de serviço autônomos e meros colaboradores dos aplicativos aos quais se vinculam, ou seja, sem qualquer tipo de segurança e proteção trabalhista. Ocorre que, conforme se analisará mais adiante, esse tipo de trabalho é precário, mal remunerado,

depreende muitas e desgastantes horas de labor, além indicar uma relação de emprego subordinado, ao invés de autônoma.

Portanto, tudo isso nos permite pontuar que, é diante de um Direito do Trabalho fragilizado e fragmentado, que se fortalece a uberização do trabalho.

Dito isto, é essencial conceituar o referido fenômeno, que é formalmente definido pela Academia Brasileira de Letras (UBERIZAÇÃO, 2022) da seguinte forma:

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado em sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.]

Ainda mais assertiva é a conceituação dada pela Carta Capital (2019), haja vista que identifica a problemática socioeconômica da uberização do trabalho. Senão, vejamos:

O termo nasce em função da empresa de aplicativo Uber, pioneira no ramo das plataformas digitais, que transformou o mercado, na medida em que utilizou a tecnologia para vincular prestadores e demandantes de um mesmo serviço (no caso, o de transporte). Marcada, sobretudo, pela inexistência de um vínculo empregatício entre o prestador e a empresa, justificada pela relação colaborativa entre eles, as responsabilidades envolvidas no serviço recaem integralmente sobre o trabalhador e é retirada da plataforma qualquer obrigatoriedade empregatícia. Esse modelo se espalhou rapidamente, ensejando o nascimento em massa de plataformas digitais de serviço como iFood, Cabify, UberEats, BlaBlaCar, Airbnb, DogHero, Enjoei e inúmeros outros nos mais variados setores.

Salienta-se que esse conceito pode ser aplicado nas mais diversas atividades econômicas, tendo em vista que os impactos dos aplicativos inseridos na atual economia compartilhada são sentidos no turismo, na alimentação, nos serviços domésticos, concertos em geral, entre outros. Este trabalho, porém, se limita à análise da exploração da força de trabalho de motoristas de aplicativos e plataformas digitais.

Assim, em síntese, o viés da uberização que aqui se pretende estudar consiste num modelo negocial viabilizado através de uma plataforma digital, cujos meios programáticos e estrutura laboral são detidos pela empresa gerenciadora do respectivo aplicativo, sendo através destes que os trabalhadores nele cadastrados prestam os serviços de transporte aos usuários. Ainda, esses trabalhadores, previamente selecionados pela empresa, se submetem ao regramento específico da plataforma a qual se vinculam, apesar de serem denominados colaboradores, ao invés de empregados subordinados.

### **3 O MITO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO E A PRECARIZAÇÃO DO LABOR COMO RESULTADO DA UBERIZAÇÃO NO CASO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL**

“Seja seu próprio chefe”. Esse é um dos slogans que aparecem nos anúncios da Uber após uma simples busca pela empresa no Google, assim como é o estilo de propaganda utilizada por aplicativos similares. Sua finalidade é, por óbvio, despertar o interesse de trabalhadores que procuram aumentar a própria renda e, eventualmente, se cadastrarem no aplicativo para prestar os serviços de transporte ofertados. Afinal, quem não se interessaria em ganhar independência financeira de forma autônoma, isto é, sem estar hierarquicamente subordinado a outrem?

Por outro lado, críticos argumentam que, embora essa modalidade laboral contemporânea seja apresentada como uma forma inovadora de autonomia e empreendedorismo, são muitos os mecanismos usados por essas empresas para controlar a liberdade desses trabalhadores, em especial os seus motoristas.

Desse modo, é necessário analisar a referida situação de maneira mais aprofundada, e verificar se tais trabalhadores podem, ou não, se considerar os seus próprios chefes. Os próximos tópicos, então, se prestam a esse propósito.

#### **3.1 Os pressupostos legais para caracterização do trabalho autônomo no Brasil e a realidade laboral dos motoristas de plataformas digitais**

A princípio, vejamos como a legislação nacional conceitua o trabalhador autônomo. É o artigo 4º, c, da Lei nº 5.890/73 (BRASIL, 1973) que apresenta a referida definição:

[...] o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Percebe-se, então, que o conceito de trabalhador autônomo é bastante abrangente. Apesar dessa amplitude, também se percebe um ponto em comum nessas relações de trabalho autônomas, que é a ausência de subordinação para com o tomador dos serviços, diferenciando-as de uma relação essencialmente empregatícia. Assim, conforme explica Delgado (2017, p. 373), “a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar”.

No que tange o âmbito dos motoristas de aplicativos, as políticas de relacionamento entre estes e as plataformas eletrônicas às quais estão vinculados, quaisquer que sejam as empresas, seguem uma sistemática similar. É importante observar que todas as empresas de tecnologia proprietárias de aplicativos voltados aos serviços de transporte, como 99 táxis e Cabify, por exemplo, denominam os trabalhadores cadastrados de motoristas parceiros. No mesmo sentido, a Uber, no Código da Comunidade da empresa (UBER, 2022), acrescenta a seguinte observação:

Os motoristas e entregadores parceiros não são agentes (reais, ostensivos ou de outra natureza) nem funcionários da Uber. Motoristas e entregadores parceiros também não atuam conforme nenhuma autorização (real, aparente ou de outra natureza). Eles são profissionais independentes.

Com isso, infere-se que, ao serem considerados parceiros e colaboradores dessas aplicações digitais, os trabalhadores nelas cadastrados possuiriam ampla liberdade para gerir o serviço prestado, desde os horários de labor, até a forma de prestação do serviço, estipulando rotas, preços, e escolhendo eventuais clientes. É o que se verificaria, ao menos em tese.

Então, é crucial a análise de como realmente funciona a dinâmica desse tipo de trabalho uberizado, a fim de verificar se a teoria condiz com a prática. Para isso, levando em consideração a similitude no tratamento entre os aplicativos do ramo, bem como no intuito de evitar repetitividade e facilitar essa investigação, por ora faremos a análise dos dispositivos que regulamentam a Uber, a empresa que provavelmente melhor representa esse setor, e que dá nome ao fenômeno da “uberização”.

Salienta-se que a regulamentação ora analisada consiste nos seguintes documentos: Código da Comunidade Uber (UBER, 2022), Termos Gerais de Uso (UBER, 2021), Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (UBER, 2018), Saiba Como Funciona o Uber VIP (UBER, 2018) e, por fim, Entendendo Porque Motoristas Podem Perder Acesso (UBER, 2018?).

Primeiro, para começar a trabalhar através do aplicativo, é necessário criar uma conta na Uber, e realizar um cadastro prévio para dirigir. Na ocasião do cadastro, o aplicante presta uma série de informações pessoais, anexando os eventuais documentos solicitados, incluindo antecedentes criminais, bem como deve concordar com a regulamentação de uso da plataforma. Todos esses passos servem para que a empresa verifique se aquele indivíduo cumpre, ou não, com os critérios necessários para ser um motorista a ela vinculado, a fim de aprovar, ou não, o seu cadastramento. É, então, justamente na imposição unilateral dessa regulamentação que surgem as principais controvérsias acerca do tema.

No que diz respeito a regulamentação estipulada pela empresa, é importante frisar que inexistente possibilidade de negociação dos termos com o motorista em processo de cadastramento, muito menos eventual flexibilização da normativa ali imposta. Ao contrário, a Uber determina que todas as regras por ela estabelecidas devem ser estritamente seguidas, sob pena de, mediante qualquer violação, ocorrer a perda de acesso total ou parcial à plataforma.

Aliás, a empresa deixa claro que as decisões envolvendo bloqueios, desligamentos compulsórios, cancelamento de cadastros, restrições de acesso, suspensões ou desativações de conta, ocorrem a critério exclusivo da própria Uber, a qualquer momento e por qualquer motivo que entenda cabível, visto que o rol de condutas irregulares sancionáveis é meramente exemplificativo, assim como fica a seu critério a atualização e imposição de novos termos de uso.

Assim, o motorista vinculado à Uber deve sempre manter suas informações cadastrais atualizadas, só podendo utilizar o veículo cadastrado na plataforma, que deve ser mantido em boas condições de uso. Esse trabalhador também é o único autorizado a fazer uso daquele cadastro, isto é, não pode permitir que outra pessoa o substitua na prestação daquele serviço. Ainda, está expressamente proibido de angariar clientela própria enquanto estiver *online*, ou seja, não pode optar por, ao captar um usuário da plataforma, negociar diretamente com ele, e realizar uma corrida fora do aplicativo.

Ademais, a Uber reserva para si os direitos sobre todos os serviços do aplicativo, estipulando que o prestador de serviço cadastrado só tem direito a uma licença limitada, cuja duração fica à critério da empresa. Esta determina, portanto, nos Termos Gerais de Uso (UBER, 2021), que o motorista não pode “reproduzir, modificar, preparar obras derivadas, distribuir, licenciar, locar, vender, revender, transferir, exibir, veicular, transmitir ou, de qualquer outro modo, explorar os serviços, exceto da forma expressamente permitida pela Uber”.

Não só isso, mas o aplicativo também prevê que os seus usuários avaliarão os motoristas cadastrados a cada corrida realizada e, com base na média dessas notas, o prestador de serviços poderá sofrer sanções, ou ganhar vantagens e promoções. Um exemplo de vantagem é o acesso à plataforma Uber VIP, destinada a conectar os motoristas mais bem avaliados e os usuários mais frequentes, proporcionando aos primeiros melhores condições de trabalho, mais segurança, e benefícios para a realização das viagens.

Por outro lado, manter uma avaliação abaixo da média, com baixa taxa de aceitação de viagens e alta taxa de cancelamento de corridas, pode ocasionar a perda de acesso à Uber VIP e, ainda pior, a perda de acesso ao aplicativo em geral.

Outro ponto importante, é que o regramento estipulado pela Uber também inclui instruções e recomendações no modo como os prestadores de serviço devam se portar com os usuários, assim como indicações para manutenção adequada do veículo. Frise-se que, ao optar por não seguir as referidas indicações, as avaliações realizadas pelos usuários podem ser negativas, influenciando na nota média do motorista e, indiretamente, podendo resultar numa eventual desativação temporária ou definitiva da conta.

Inclusive, remetendo um pouco ao funcionamento do próprio aplicativo, o motorista cadastrado, enquanto está *online*, passa a receber as solicitações de corrida, geralmente de acordo com a proximidade que esteja dos usuários e possíveis clientes. Essas corridas, por sua vez, podem ser aceitas ou não pelo motorista, que, caso aceite, deverá seguir a rota traçada pela plataforma.

Ocorre que antes de aceitar uma corrida, o motorista não tem acesso ao valor estimado e ao trajeto a ser percorrido, correndo o risco de aceitar realizar uma viagem não rentável, apenas por não ter acesso a todas as informações que seriam necessárias para exercer livremente o seu poder decisório. Ainda, conforme anteriormente explicado, a recusa de muitas corridas influencia na avaliação individual do motorista, que pode ser sancionado pelo aplicativo. Ou seja, o eventual aceite não é uma manifestação de vontade verdadeiramente autônoma.

Além do mais, é também com base na quantidade de avaliações positivas ou negativas feitas pelos usuários, que a plataforma, por meio de seu algoritmo, distribui uma maior ou menor quantidade de corridas para cada motorista (AMORIM, 2020). Conforme Carelli (2017), tudo isso estimula o obreiro a passar a maior quantidade de tempo possível disponível no aplicativo, mesmo que essa disponibilização de tempo não seja remunerada, a fim de realizar muitas corridas e manter uma nota média aceitável.

Já no que tange especificamente a remuneração, também é a Uber quem estipula unilateralmente o valor a ser cobrado, através de estimativas feitas pelo algoritmo do seu próprio aplicativo, com base no valor mínimo para iniciar uma viagem, e na distância e no tempo entre os pontos de partida e chegada. Essa precificação, por óbvio, deverá ser aceita pelo cadastrado, inexistindo a possibilidade de negociação, tanto por parte do motorista, como por parte do usuário.

Em razão de todo o exposto, surgem duras críticas sobre o caráter de autonomia dado aos motoristas da Uber e de empresas afins, pois aponta-se que são as próprias plataformas eletrônicas que estabelecem como o serviço será prestado, seu valor e o modo de pagamento, assim como as taxas incidentes e o montante a ser repassado ao trabalhador que efetivamente

realizou o serviço. Ressalta-se que tudo isso é decidido unilateralmente, pois os considerados “colaboradores” desses empreendimentos não participam desse processo decisório, restando-lhes apenas a adesão compulsória. Ainda, caso extrapolem os limites exigidos pelo regulamento de uma empresa que supostamente não é sua empregadora, mas ao qual se submetem, estarão sujeitos às sanções impostas por aquela. (FONTES, 2017; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018)

Assim, nos deparamos com uma contradição. Ora, um trabalhador verdadeiramente autônomo não tem a sua liberdade laboral limitada por uma empresa com a qual não possui vínculo trabalhista. O mesmo não acontece numa relação entre parceiros e colaboradores. Ao contrário, em uma relação não subordinada, o trabalhador possui liberdade em como desempenhar seu próprio labor, estipular seu próprio valor e a sua clientela alvo. Isso nos faz deduzir que a ideia da tão sonhada autonomia pregada por essas empresas é um mito.

Da forma que está disposto o atual panorama, esses motoristas de aplicativos arcam com grande parte dos riscos e custos do negócio. Isso pelo fato de que precisam providenciar instrumentos de trabalho, como os meios de transporte e aparelhos eletrônicos necessários, assim como a constante manutenção e higiene básica destes, sem contar os altos gastos com combustível e internet (ABÍLIO, 2017).

Além disso, os trabalhadores envolvidos no ramo atravessam uma jornada de trabalho longa e desgastante, disfrutando de pouquíssimas horas vagas dedicadas ao lazer e ao ócio produtivo, tendo em vista que precisam atender as demandas estimuladas pelas plataformas digitais, a fim de evitar más avaliações e desligamentos compulsórios. Como se não bastasse, a remuneração auferida pelo labor é ínfima.

Desse modo, esse grupo de trabalhadores não goza de direitos laborais básicos, como salário mínimo, descanso remunerado, horas extras, proteção contra despedidas arbitrárias, entre outros. Enquanto isso, as plataformas eletrônicas gerenciadas por grandes empresas detêm a maior parte dos lucros, sem se preocupar em garantir os direitos trabalhistas básicos que decorrem de um vínculo empregatício formal (ANTUNES, 2018).

O resultado inevitável é a relativização de direitos trabalhistas fundamentais, e o distanciamento de condições laborais dignas, conclusão à qual se direcionam os estudos de Bicalho (2017, p. 189). Senão, observemos em suas próprias palavras:

Empreendimentos como os detentores da Uber contribuem para o distanciamento das garantias trabalhistas, pois a exploração do trabalho alheio acontece sob condições extremas e sem a observância ao patamar civilizatório mínimo. A prática de negócio seguida pela multinacional camufla o vínculo empregatício e afasta a proteção dos

trabalhadores, o que exige a atuação do Estado para reafirmar a imperatividade das normas trabalhistas que consolidam direitos fundamentais sociais.

Portanto, pode-se dizer que os motoristas de aplicativos e plataformas digitais compõem parte do que Guy Standing (2015) denomina “precariado”, que é justamente a junção dos termos “proletariado” e “precário”, ou seja, o contexto de precarização em que se encontra a atual classe trabalhista/proletária.

### **3.2 As controvérsias e tentativas brasileiras de inovação legislativa frente à uberização e sua necessidade de regulamentação trabalhista**

Ao observar a realidade em que os motoristas de aplicativos estão inseridos com um olhar mais crítico, conforme o exposto no tópico anterior, se começa a questionar a autonomia que se supõe atribuir-lhes, bem como a questionar o que se poderia constatar por trás da referida fachada de liberdade: seria uma relação de subordinação característica de vínculo empregatício? Ou seria algo intermediário e que ainda não foi devidamente regulado pelo Direito do Trabalho?

Em uma tentativa de equilibrar e conciliar a defesa dos direitos trabalhistas num contexto neoliberal, no qual o desenvolvimento de tecnologias disruptivas propiciou o surgimento de formas de trabalho distintas do modelo clássico, alguns estudiosos se posicionam no sentido de ser necessário criar regulamentações trabalhistas para reger essas relações, como uma espécie intermediária, entre as figuras do empregado celetista e do trabalhador autônomo propriamente dito.

Sabe-se que a restrição jurídica em definir dialeticamente “empregados” e “não empregados” se torna um desafio diante dos impactos causados pelas novas tecnologias. Então, o propósito de uma figura laboral intermediária seria contrapesar as reivindicações trabalhistas, proporcionando maiores garantias aos obreiros, e a defesa das grandes empresas, pela preservação de seus status econômicos.

É nesse contexto que diversos projetos de lei vão surgindo, de modo que alguns deles serão aqui brevemente introduzidos, no intuito de melhor exemplificar esse cenário.

O PL nº 5.756/2019, proposto por um conjunto de deputados do PT, visa garantir alguns direitos mínimos aos motoristas de aplicativos, como a contratação de seguro de vida contra roubos e assaltos, custeado pelas respectivas empresas, e a proibição de políticas que estimulem jornadas laborais mais longas que o recomendado à saúde do obreiro.

O PL nº 5.795/2019, por sua vez, proposto pelo deputado federal Eduardo da Fonte (PP/PE), propõe uma maior responsabilização das empresas detentoras de plataformas digitais,



ao obrigar-lhes a contratar seguros por morte, por invalidez temporária e permanente, e custear despesas de saúde em favor dos seus motoristas, quando da ocorrência de acidentes durante a prestação dos serviços.

O PL nº 6.015/2019, de autoria do deputado federal Mário Heringer (PDT/MG), estipula o vínculo trabalhista entre o motorista e o aplicativo ao qual seja cadastrado, caso se verifique os critérios de pessoalidade, onerosidade, e a empresa responsável pela plataforma digital administre a oferta do serviço, o pagamento ao trabalhador, e retenha parte do valor pago ao prestador do serviço. Dessa forma, a empresa se obriga a delimitar a jornada de trabalho do obreiro, a remuneração com parcelas fixa e variável, além do pagamento de 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, dentre outras previsões.

Ainda, o PL nº 3.538/2020, proposto por um conjunto de deputados federais do PT, pretender obrigar as plataformas digitais a instituírem o afastamento remunerado, por questões de saúde, aos seus motoristas cadastrados.

Por último, o PL nº 3.748/2020, proposto pela deputada federal Tabata Amaral (PDT-SP), dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda, na qual os motoristas de plataformas digitais não seriam nem autônomos, nem celetistas. Propõe-se, por exemplo, um valor mínimo por hora trabalhada, direito a férias remuneradas e 13º salário, e benefícios como seguro-desemprego e salário-maternidade. Ainda, estabelece deveres a serem cumpridos pelas empresas, como contribuir para a Previdência Social, fornecer EPIs aos trabalhadores cadastrados, além de proibir o cancelamento de cadastro compulsório e sem justa causa (BRASIL, 2020).

Aparentemente, o propósito dessas criações seria combater o argumento de que o enquadramento direto desses trabalhadores numa relação empregatícia significaria um retrocesso, se comparado à fluidez e dinamismo proporcionados pelo avanço tecnológico e econômico trazido pelos meios disruptivos no âmbito laboral. Leia-se, aqui, como o receio dos gigantes tecnológicos em se submeter aos encargos trabalhistas e diminuir, mesmo que seja em uma pequena parcela, parte dos seus lucros já exorbitantes.

Aliás, argumentar que a regularização do trabalho uberizado traria consequências negativas para a economia, em razão da diminuição dos lucros das empresas detentoras das plataformas digitais, não é convincente. Em verdade, todas as áreas participantes do âmbito econômico se sujeitam à normativa laboral, desde que reste configurada a relação de emprego no plano fático.

Indaga-se, então, a real necessidade dessas novas propostas de regulamentação. Contudo, a conclusão aparenta ser negativa, tendo em vista que afastar a figura do trabalho autônomo para denominá-lo de “trabalho sob demanda”, ou qualquer outra denominação que importe o mesmo tratamento, quando na verdade poderia se tratar de um vínculo celetista, não parece beneficiar a classe obreira, que possivelmente continuará sem um reconhecimento pleno de seus direitos.

Nesse sentido, temos os Projetos de Lei nº 5.069/2019, 5.622/2019 e 6.423/2019, propostos, respectivamente, pelos deputados federais Gervásio Maia (PSB/PB), Pastor Sargento Isidório (AVANTE/BA), e Rui Falcão (PT/SP). Todos os referidos projetos, militam no sentido de caracterizar o vínculo entre motoristas de plataformas digitais e as respectivas empresas como uma relação de emprego, assim, viabilizando o reconhecimento dos direitos trabalhistas inerentes à essa figura típica.

Afinal, a criação de uma nova categoria de trabalhadores, na qual se mesclam características de duas outras, não facilitaria fraudes às relações de emprego de fato? E, principalmente, não seria mais acertado providenciar uma releitura dos conceitos trabalhistas clássicos, e interpretá-los diante das novas formas de trabalho viabilizadas pelas tecnologias disruptivas?

Ademais, é possível que a criação de uma figura laboral intermediária resulte na preferência de as empresas optarem por contratar mais trabalhadores dessa forma, diminuindo os encargos devidos e ocasionando uma queda no percentual de empregados celetistas, além de correr o risco de abrir margem à fraude trabalhista e a concorrência desleal. Sobre este ponto, vejamos:

[...] reconhecer vínculo empregatício entre empregado de pequena empresa de frete e não reconhecer com as maiores do segmento implicaria em chancelar franca concorrência desleal entre as empresas, com indevido favorecimento de mercado. A lei preserva a livre concorrência, mas não a concorrência desleal, como se sabe. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Civil Pública Cível nº 1001058-88.2018.5.02.0008. Reclamante: Ministério Público do Trabalho. Reclamado: Loggi Tecnologia LTDA. e L4B Logística LTDA. Juíza: Lavia Lacerda Menendez. São Paulo, 6 de dezembro de 2019)

Desse modo, caberia às empresas de aplicativos se adaptarem ao regramento trabalhista já existente, até mesmo com o intuito de evitar a concorrência desleal. Isso porque sabe-se que a não configuração da relação de emprego as isenta do pagamento de uma série de impostos e encargos trabalhistas, lhes possibilitando uma diminuição no valor dos serviços ofertados, com a conseqüente atração de mais consumidores e, por fim, uma maior lucratividade.

É dizer, os altos lucros auferidos pelas referidas empresas não são fruto apenas do seu desenvolvimento tecnológico, mas também se dão pela sua habilidade em disfarçar a subordinação existente na relação com seus motoristas cadastrados. Afinal, se essas grandes empresas diminuem os custos do empreendimento diante da não obrigatoriedade de arcar com os encargos trabalhistas, que são impostos às demais empresas, auferem vantagens indevidas que lhe permitem maior destaque no mercado consumidor.

### **3.3 O princípio da primazia da realidade sobre a forma como mecanismo interpretativo do vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os motoristas a elas vinculados**

Em que pese a Uber, por exemplo, em seus Termos Gerais de Uso (UBER, 2021), declarar que “não presta serviços de transporte [...], e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber”, na prática, essa promessa de independência feita pelos aplicativos digitais em geral aos seus motoristas cadastrados se mostrou duvidosa, quando contrastada com a realidade que esses trabalhadores enfrentam.

Afinal, conforme se depreende das exposições feitas nos tópicos anteriores, apesar desses motoristas serem formalmente denominados prestadores de serviço independentes, se verifica que, na realidade, não possuem qualquer direito sobre o próprio serviço que desenvolvem, nem qualquer outro tipo de liberdade laboral. Ao contrário, percebe-se que aqueles estão vinculados ao regramento interno e comandos da própria plataforma digital, assemelhando-se muito mais ao conceito de empregado celetista, do que à figura do trabalhador autônomo.

Nesse sentido, é aqui que se insere o papel do Direito do Trabalho, que segundo um de seus princípios regimentais, o da primazia da realidade sobre a forma, deve primar não pelo que se vê em teoria ou no que formalmente consta redigido em contrato, mas sim pelo que se observa no campo laboral fático. Em outras palavras, vejamos como Maurício Godinho Delgado (2017, p. 223) descreve o referido princípio:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os

matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato desponham, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Trata-se, portanto, de um critério básico norteador dos institutos trabalhistas, a fim de prevenir fraudes à relação de emprego, e, por conseguinte, proteger o empregado, em razão de sua hipossuficiência em face da figura empregadora.

Além disso, aliado ao que se entende pelo princípio da primazia da realidade, é necessária uma reanálise dos conceitos trabalhistas clássicos, a exemplo dos requisitos necessários para a configuração de uma relação empregatícia. Isso em razão de que esses preceitos surgiram vinculados a formas tradicionais de labor, enquanto hoje verificamos fortes mudanças nas estruturas produtivas, causadas, em grande parte, pelo surgimento das tecnologias disruptivas e sua influência no modelo socioeconômico atual, materializado na flexibilização dos direitos laborais e expansão da terceirização.

Como se pretende demonstrar na próxima seção, a subordinação jurídica, por exemplo, não ocorre mais da forma que se verificava em décadas passadas. Se antes a regra empresarial era a organização através de uma rígida pirâmide hierárquica, hoje, muitas empresas revolucionaram os mecanismos de subordinação do corpo empregatício através da programação, tecnologia, algoritmos e informática.

Destarte, a atualização do Direito do Trabalho frente à realidade trabalhista contemporânea é crucial. Se no tópico anterior verificamos a busca pela criação de um novo regramento trabalhista que abarque as relações de trabalho atuais, agora perceberemos com mais clareza que as referidas inovações não são necessárias, posto que a normativa laboral brasileira já possui instrumentos suficientes para lidar com esse novo tipo de exploração da força de trabalho. Um exemplo disso é o art. 6º, da CLT, que, em seu parágrafo único, confirma a possibilidade de utilização de meios telemáticos e informatizados para fins de controle e supervisão, isto é, para o exercício da hierarquia e subordinação jurídica pelo empregador.

Com isso, temos que é através da releitura desses conceitos clássicos, observando a realidade trabalhista ao invés da teoria, que se possibilita encaixar o fenômeno da uberização, sob a perspectiva dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais, dentro da relação de emprego celetista.

## **4 A IDENTIFICAÇÃO LEGAL DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO CELETISTA NO CASO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

Enfim, após uma melhor compreensão de como funciona a dinâmica entre os motoristas e os respectivos aplicativos aos quais estão vinculados, e estando descartada a hipótese de configuração do trabalho autônomo, nos cabe agora analisar se aquela realidade pode ser verificada nos moldes legais para a configuração de uma relação de emprego celetista.

### **4.1 O art. 3º da CLT e a viabilidade da identificação dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais como empregados**

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 3º, estabelece como empregado celetista “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Nessa relação, uma característica crucial, sobre a qual melhor nos debruçaremos adiante, é que o empregado é hierarquicamente dependente de seu empregador. Ou seja, o empregado não aúfere liberdade para gerir o próprio trabalho, ao contrário do trabalhador autônomo, característica comumente atribuída aos motoristas de aplicações digitais, mas já afastada, conforme vimos.

No entanto, cumpre esclarecer que o pensamento neoliberal da uberização apenas atribui autonomia a esses trabalhadores, por considerar que podem escolher prestar, ou não, aquele serviço, bem como podem se cadastrar em outra empresa concorrente do mesmo ramo sem qualquer tipo de impedimento, assim como podem definir quantas horas serão trabalhadas, ou não, a cada dia, ou até mesmo quais serão seus dias de trabalho.

Porém, isso é apenas o que se percebe na superfície, pois, mais a fundo, essas mesmas empresas podem, e efetivamente desenvolvem mecanismos de controle da força de trabalho dos seus supostos colaboradores, no intuito de ampliar a própria lucratividade, o que cerceia a liberdade do obreiro, subordinando-o. Além disso, a mera faculdade em escolher os dias e os horários de trabalho não implica, por si só, em autonomia do trabalhador, mas significa uma leve flexibilização de sua disponibilidade laboral, como decorrência direta dos benefícios atrelados ao avanço tecnológico, aspecto característico do labor desenvolvido no meio digital.

Ainda, conforme delineado anteriormente, pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, é necessário que a relação de trabalho objeto do presente estudo seja analisada a partir da forma como aquela efetivamente se organiza no plano concreto, e não ideal.

Diante disso, descartamos definitivamente a característica de autonomia formalmente atribuída aos motoristas de aplicativos e plataformas digitais, tendo em vista a identificação dos requisitos característicos da relação de emprego, nos moldes da CLT e a partir das formas de trabalho contemporâneas, a seguir expostos.

#### **4.1.1 A personalidade como requisito para a caracterização da relação de emprego**

Em uma relação de emprego, além de o trabalho precisar ser prestado por uma pessoa física, é preciso que se caracterize o seu caráter personalíssimo. Temos, então, o requisito da personalidade para a caracterização do contrato empregatício, a partir do qual se entende que o trabalhador é contratado pelo empregador em razão de suas características pessoais, de modo a não poder ser substituído por outro no decorrer daquela prestação de serviços, sob pena de se descaracterizar o vínculo contratual e gerar uma nova situação jurídica.

No que tange o trabalho realizado por motoristas de aplicativos, sabe-se que aqueles são os únicos autorizados a utilizarem seu respectivo cadastro nas plataformas digitais. Ou seja, o cadastro em questão é pessoal e infungível. Aliás, ao permitir que alguém não cadastrado se utilize de seu veículo automotor e realize corridas em seu nome, o motorista cadastrado ficará sujeito a penalidades impostas pelo aplicativo, podendo ocasionar até mesmo o seu desligamento da plataforma.

Outro ponto importante, conforme já exposto no tópico 3.1 do presente estudo, é que antes mesmo de se vincular ao aplicativo de sua preferência, o motorista precisa passar por um processo de cadastramento e seleção prévios. É nessa ocasião que deve apresentar toda a documentação e informações pessoais requisitadas pela empresa, a fim de que esta faça a respectiva análise e, com base nos requisitos que ela mesma estipula unilateralmente, aprove, ou não, o cadastro solicitado.

Com isso, é notável que existe a personalidade no vínculo entre motoristas e as respectivas empresas de aplicativo, posto que o trabalhador é cadastrado em detrimento de suas características personalíssimas, bem como não pode se fazer substituir por pessoa alheia à relação, sem descaracterizar o seu vínculo com a plataforma digital, sob pena de sanções.

#### 4.1.2 A habitualidade como requisito para a caracterização da relação de emprego

Pelo requisito da não eventualidade, ou habitualidade, se entende que o trabalho desenvolvido pelo empregado não pode ser ocasional, mas deve ter caráter permanente. Ocorre que o sentido jurídico de permanência é bastante controvertido, motivo pelo qual foram desenvolvidas várias teorias com o propósito de sanar obscuridades.

Para fins deste trabalho, nos filiamos à Teoria dos Fins do Empreendimento, que considera como trabalhador não eventual, aquele cujos serviços prestados são essenciais à empresa, fazendo parte da natureza, estrutura, dinâmica e finalidades características e distintivas daquele empreendimento específico.

Inclusive, o trabalho habitual sequer implica a delimitação de uma jornada de trabalho com duração fixa, podendo ser inferior ao limite legal e exercida em dias da semana não previamente estipulados. Basta, então, que o serviço prestado pelo empregado tenha ânimo de permanência, assim como seja característico aos fins da empresa.

Nesse sentido, defendemos a existência da não eventualidade na prestação de serviços por motoristas de aplicativos. É preciso reconhecer que as empresas responsáveis por plataformas digitais de transporte não se limitam ao desenvolvimento tecnológico, mas a dinâmica e finalidade desse tipo de empreendimento é, em essência, o fornecimento de serviços de locomoção. E em sendo esse o seu fim precípua, o trabalho desenvolvido pelos motoristas cadastrados é a parte mais importante da sua estrutura, sem o qual a empresa não subsiste.

Com isso, cumpre aqui incluir a seguinte explicação do pesquisador e jurista Baboin (2017, p. 349):

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

Desse modo, também há de se considerar que, em regra, o trabalho desenvolvido por esses motoristas é, de fato, habitual, até no sentido mais literal da palavra. Embora a quantidade de horas e dias da semana trabalhados seja variável de acordo com a rotina de cada obreiro, a prestação do serviço ocorre permanentemente, seja pela necessidade em compor a renda do núcleo familiar, ou pelos estímulos oriundos do próprio aplicativo, no sentido de aumentar a produtividade laboral do motorista, ao se manter disponível para a realização de corridas pela maior quantidade de tempo possível.

Assim, é perceptível a presença da não eventualidade no contrato de trabalho entre os motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas digitais, sendo mais um indício da configuração da relação empregatícia.

#### **4.1.3 A onerosidade como requisito para a caracterização da relação de emprego**

Talvez um dos requisitos cuja identificação é mais clara numa relação empregatícia, a onerosidade se relaciona ao caráter econômico daquele vínculo. Significa dizer que o empregado “vende” a sua força de trabalho, prestando seu serviço no intuito de receber uma contraprestação econômica a ser feita pelo empregador, ou seja, o serviço é prestado em prol da aferição do salário.

Ora, os motoristas de aplicativos não prestam o respectivo serviço de transporte voluntariamente, mas sim na expectativa pela devida remuneração. Salienta-se que o valor de cada corrida realizada pelo trabalhador não é decidido pelo obreiro, o que aconteceria caso realmente houvesse autonomia, mas já é previamente estipulado pela empresa detentora do aplicativo, cujos cálculos são feitos através de seus próprios algoritmos.

Ainda, o valor correspondente a cada corrida não é pago diretamente ao motorista, mas é o usuário do aplicativo quem paga à empresa, tendo em vista que firma contrato com a plataforma digital, e não com um motorista cadastrado em específico. Aliás, o motorista cadastrado e o usuário, antes de confirmarem a partida, são completos estranhos um ao outro, de modo que não contratam entre si, como funcionaria em um trabalho autônomo. Em realidade, o contrato do motorista é feito diretamente com a empresa de aplicativos na qual realiza seu cadastro, e da mesma forma ocorre com o consumidor do serviço.

Desse modo, após receber o valor do cliente, a plataforma digital realiza o repasse, após o desconto de sua cota-parte, ao motorista, cujo percentual remuneratório já é previamente estipulado pelo regramento da empresa. Estima-se que o repasse feito aos motoristas, por grande parte dessas empresas de aplicativo, esteja entre 75% e 80% do valor pago pelo usuário em cada viagem, conforme apurado nos autos do recurso ordinário trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 16 de agosto de 2018



Embora críticos possam apontar esse repasse como de alto e considerável valor, o que teoricamente seria indício de parceria e autonomia laboral, a realidade é diversa. É preciso levar em consideração que o processo de uberização faz com que muitas empresas transfiram alguns riscos do empreendimento aos seus empregados, conforme melhor discutiremos adiante, e no caso dos motoristas de aplicativos não seria diferente. Estes trabalhadores custeiam todas as despesas envolvidas na prestação daquele labor, como a limpeza e a manutenção constantes dos veículos, pacotes de internet e dados móveis para que possam utilizar a aplicação digital em seus *smartphones*, compra de combustível, entre outros fatores.

Desse modo, os 75% a 80% repassados pelos aplicativos se reduzem grandemente, em detrimento dos gastos relacionados a prestação do serviço, e que não são custeados pelas referidas empresas. Ao fim, o valor líquido auferido pelo trabalhador é bem menor do que aparenta, de forma que esse aspecto não deve ser usado como referência para apontar a existência de autonomia dos motoristas de plataformas digitais. Nesse exato sentido é a jurisprudência a seguir, proferida no âmbito do TRT da 2ª Região:

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria. (SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 16 de agosto de 2018)

Dessa forma, mas um critério característico do vínculo de emprego, a onerosidade, se faz presente no trabalho uberizado, realizado por motoristas de aplicativos e plataformas digitais.

#### **4.1.4 A subordinação como requisito para a caracterização da relação de emprego**

Finalmente, um dos pontos chave para a caracterização do vínculo empregatício celetista, diferenciando-o do contrato de trabalho autônomo, é a subordinação do empregado para com o seu empregador.

Cumpra aqui esclarecer que existem vários entendimentos doutrinários, a fim de explicar como se configura a subordinação na relação de emprego. Dentre elas, se destacam as vertentes clássica, objetiva, estrutural, integrativa, potencial, e até mesmo sob o viés algorítmico, que visa justamente entender a subordinação empregatícia, a partir dos impactos causados pelas tecnologias disruptivas no mundo do trabalho. Cada um desses entendimentos apresentam os seus respectivos pontos negativos e positivos, sendo mais ou menos abrangentes. Ademais, é preciso atentar para o fato de que, invariavelmente, cada tentativa de definir a subordinação em seu sentido jurídico apresenta falhas, não exaurindo todas as formas de trabalho subordinado existentes, e deixando de lado algumas classes de empregados.

Aliás, praticamente nenhum conceito de subordinação desenvolvido até agora se adequa, perfeitamente, ao modelo laboral atual. Por isso, Fausto Siqueira Gaia aponta ser preciso uma análise de todas essas definições em conjunto, e desenvolve o conceito de subordinação jurídica disruptiva, a fim de abranger as relações trabalhistas contemporâneas, nas quais a influência das tecnologias disruptivas é preponderante, além de tentar se encaixar no caso específico dos motoristas de aplicativos. Assim, busca entender a subordinação atual a partir de um vínculo de emprego que se forma pelo uso da tecnologia no processo laboral, tecnologia essa que possibilita o controle da atividade, e do empregado, pelo empregador (GAIA, 2018, p. 278).

Todavia, entendemos que cada uma dessas vertentes conceituais é melhor analisada como um indicativo da relação de emprego, mas não, por si só, como o fator definidor daquela. Inclusive, a subordinação é um conceito fluído, e não fixo, de modo que o seu entendimento varia de acordo com as inovações trabalhistas de cada época e, por isso, não pode estar sempre vinculada a fatores clássicos. Então, por ora, no presente estudo, não iremos nos deter a todos esses conceitos, explicando-os um a um, posto que não é o foco maior deste trabalho.

Fato é que o trabalhador subordinado não detém autonomia e controle, seja em maior ou menor grau, sobre o serviço laboral prestado. Desse modo, por subordinação jurídica, ou dependência hierárquica, Cassar (2017, p. 252) entende o seguinte:

Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador.

A partir desse conceito básico, podemos tecer algumas considerações sobre a forma como a subordinação se manifesta no vínculo de emprego. Sabe-se que o serviço prestado pelo trabalhador juridicamente subordinado é parte integrante da atividade empresarial, de forma

que irá se adequar ao regramento, objetivos, metas e operações daquela. Ou seja, o empregado está sujeito aos ditames, diretos ou indiretos, do empregador, e este irá supervisionar os serviços daquele.

Além disso, uma importante característica é o fato de que os resultados daquele trabalho são de propriedade primária do empregador, e não do empregado. Este último recebe apenas uma contrapartida remuneratória, mas a grande parte dos lucros oriundos da sua força de trabalho se direcionam ao superior hierárquico, a fim de manter a relevância daquele empreendimento. Ao contrário, um trabalhador autônomo auferirá livremente os frutos de seu próprio labor ou, em fazendo parte de uma parceria, detém uma significativa parcela dos lucros, proporcional e adequada ao trabalho desenvolvido.

Adentrando propriamente no âmbito da uberização, a subordinação empregatícia não se apresenta em sua forma clássica, conforme já se adiantou. Se antes os empregados recebiam ordens claras e diretas de seu empregador, respeitando uma rígida escala hierárquica, hoje, embora não tenham desaparecido, esses elementos tradicionais adquiriram uma nova e mais dinâmica roupagem. Acontece que, por causa dessas mudanças significativas, grandes empresas buscam mascarar a subordinação sob a falácia do empreendedorismo e da autonomia, a fim de diminuir suas despesas e aumentar os lucros. Mas, em verdade, esses novos trabalhadores se subordinam de maneira mais flexível e, além de tudo, se sujeitam aos estímulos tecnológicos, programáticos e algorítmicos que fazem parte do ambiente laboral contemporâneo.

No caso dos motoristas de aplicativos, essa subordinação é perceptível no plano fático. Embora muito se fale sobre esses trabalhadores gozarem de um maior grau de liberdade laboral, no sentido de terem autonomia para definir o próprio horário de trabalho, por exemplo, esse aspecto não é suficiente para afastar a incidência da subordinação jurídica em relação às empresas de aplicativos.

Conforme já adiantado previamente, não existe liberdade negocial para que esses motoristas uberizados possam ser considerados meros colaboradores das respectivas plataformas digitais, tanto é que, mesmo que não concordem plenamente, não podem questionar o regramento imposto pela empresa. Ao contrário, lhes resta apenas sucumbir àquele contrato de adesão, ou não trabalhar, algo que, em um contexto socioeconômico instável, não se cogita.

Inclusive, haja vista que os aplicativos estabelecem unilateralmente um padrão mínimo de qualidade para o serviço que oferecem, e considerando o sistema de avaliações feitas pelos usuários do serviço, caso os motoristas cadastrados não sigam tais padrões recomendados, recebem avaliações negativas dos consumidores, o que prejudica seu rendimento na plataforma,

estando até mesmo sujeitos a sanções. Assim, esses motoristas são, mesmo que indiretamente, induzidos a seguirem o que é determinado pelos aplicativos.

Há de se considerar também que os motoristas de aplicações digitais não prestam o serviço por si sós, mas necessitam da respectiva plataforma digital, cujo controle lhes é alheio. Entendemos que esses trabalhadores dependem da tecnologia das empresas de aplicativos para laborar e, em troca, disponibilizam sua força de trabalho, que, por sua vez, não atende aos anseios do próprio trabalhador, mas irá cumprir com as metas estabelecidas pelos próprios aplicativos, através dos algoritmos, em troca de uma remuneração.

No que tange o cotidiano desses obreiros, é necessário explicitar que não possuem autonomia nem para escolher os próprios clientes, nem para determinar o trajeto que será percorrido durante a corrida, assim como não podem estipular o preço do próprio trabalho. Tudo isso é pré-determinado pelos meios programáticos de cada empresa, e não permite qualquer alteração.

Ademais, a fim de descaracterizar a subordinação empregatícia, também se aponta que os motoristas de aplicativos, ao receberem solicitações de viagem, podem escolher livremente aceitá-las ou recusá-las. Ocorre que, caso as recusem, baixam a média de avaliação e estão passíveis a sofrer sanções, como receber cada vez menos oportunidades de corridas. Ainda, caso possuam uma média alta de aceitação, podem receber mais propostas de viagens e vantagens para aumentar a remuneração, como a plataforma Uber VIP, no caso do aplicativo Uber. Ou seja, essa liberdade que é apontada, sugerindo a possibilidade de escolha da clientela, acontece apenas em teoria, pois na prática, os trabalhadores se veem obrigados a admitir muitas corridas, mesmo que não rentáveis para si, para que não sofram penalizações e evitem represálias mais drásticas, como o descredenciamento unilateral e sem possibilidade de contraditório.

Com isso, já é possível identificar que as ideias de empreendedorismo e autonomia não correspondem à vivência experimentada pelos motoristas das plataformas digitais. Por todo o exposto anteriormente, essa forma de trabalho se equipara muito mais ao vínculo de emprego celetista, tendo em vista que os mecanismos de controle à disponibilidade das empresas limitam o obreiro, algo que não aconteceria se este fosse verdadeiramente independente. Além disso, como demonstrado, a subordinação jurídica está presente na relação trabalhista objeto deste estudo.

## 4.2 O art. 2º da CLT e a possibilidade de enquadramento das empresas de aplicativos e plataformas digitais como empregadoras

De acordo com o art. 2º, da CLT, o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Dessa forma, os principais aspectos que caracterizam a figura do empregador são, basicamente, a assunção dos riscos do empreendimento, e o exercício do poder empregatício, no sentido de administrar e fiscalizar o serviço prestado.

Ainda, ressalta-se que o conceito de empregador está intrinsecamente relacionado ao de empregado, de modo que este último restando configurado, o polo passivo da relação de emprego ocupado pelo seu contratante será, por conseguinte, o ente empregador daquele.

Dessa forma, entendemos que as empresas de aplicativos são as verdadeiras empregadoras dos motoristas nelas cadastrados, posto que os últimos se caracterizam como empregados, nos moldes da CLT, conforme restou demonstrado acima. Embora aleguem ser apenas empresas prestadoras de serviços de tecnologia, na realidade, sem o serviço prestado pelos seus motoristas, a atividade empresarial deixaria de existir, o que nos permite concluir que são verdadeiras empresas de transporte.

É válido salientar que as empresas de aplicativos são as reais detentoras dos meios de produção relacionados àquela atividade, que são, essencialmente, as próprias plataformas digitais. Os *smartphones* e veículos automotivos de propriedade dos motoristas são instrumentos de trabalho secundários, mas o que realmente caracteriza esse tipo de serviço contemporâneo são os aplicativos desenvolvidos pelas grandes empresas, assim como controlam o labor através de algoritmos e dos mais diversos meios de programação. Afinal, conforme apontado em peça inicial de ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região:

Um motorista com um celular e um automóvel não pode realizar seu trabalho, pois o meio de produção – inclusive pressuposto legal de possibilidade de exercício da atividade (art. 4º, X, Lei n. 12.587/2012) – é a plataforma. O que determina o domínio dos meios de produção é a titularidade e o gerenciamento da plataforma digital e das informações nela contidas, tais como nomes e telefones dos passageiros e motoristas e os dados recolhidos, para a prestação dos serviços a terceiros. (SÃO PAULO. Ação Civil Pública. Proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região contra a Uber do Brasil Tecnologia LTDA., que trata do reconhecimento da relação de emprego. São Paulo, 08 de novembro de 2021)

Aliás, aponta-se que, pelo fato de os motoristas de aplicativos serem os proprietários ou possuidores desses instrumentos de trabalho secundários, bem como os responsáveis pelos

cuidados e manutenções daqueles, esses trabalhadores estariam assumindo os perigos da atividade econômica. Assim, não estariam sob a influência de qualquer ente subordinante, passando a ser tratados como verdadeiros autônomos. Nessa seara, é importante esclarecer que, em um mundo do trabalho uberizado, os riscos do empreendimento estão sendo cada vez mais atribuídos ao trabalhador, numa tentativa de descaracterizar a relação de emprego, em sua superfície clássica. Todavia, isso não é o suficiente para desfazer o vínculo empregatício, tendo em vista ser uma tendência contemporânea do labor, incapaz de afastar, por exemplo, o critério da subordinação jurídica.

Inclusive, Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 188) aponta que o entendimento sobre os riscos da atividade empresarial deve ser analisado a partir da forma que a empresa se relaciona com os seus clientes, e não com os seus trabalhadores, pois

O motorista dos aplicativos de transporte de passageiros não possui qualquer papel na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive a fixação dos chamados “preços dinâmicos”, conforme horário e demanda do serviço, pertence exclusivamente ao detentor do aplicativo e não ao trabalhador envolvido na prestação de serviços. O valor cobrado, por meio de cartões de crédito previamente cadastrados no aplicativo, impede, ainda, que o motorista conceda qualquer desconto ao passageiro transportado. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. Portanto, na nossa visão, o risco do negócio está nas mãos do detentor do aplicativo e não no motorista.

Ora, são os aplicativos que capturam seus próprios clientes, e os designam aos motoristas cadastrados que irão diretamente realizar as viagens, nos moldes determinados pela própria plataforma, reitera-se, e não de acordo com sua própria vontade. Além do mais, também é a plataforma tecnológica que se relaciona com os usuários, seja para lhes oferecer promoções, ou receber reclamações, por exemplo. Ou seja, é a empresa de aplicativo quem administra o serviço de transporte e se exterioriza no mundo real como a dona do negócio, de modo a nos fazer concluir que os motoristas ali cadastrados, em sendo obrigados a se adaptarem às determinações e características específicas das primeiras, são seus empregados subordinados, ao invés de meros parceiros e colaboradores.

Com isso, o fato de os motoristas uberizados arcarem com grande parte das despesas relacionadas aos instrumentos de trabalho secundários, não implica em reconhecê-los como os responsáveis pelos riscos do empreendimento. É crucial compreender que esse repasse direto de parcela dos riscos da atividade, pelas empresas de aplicativos, é apenas uma estratégia neoliberal de fraude à relação de emprego, gerando lucros indevidos aos reais donos do negócio, cujo resultado é a precarização do trabalho.

Por sua vez, um outro aspecto essencial neste estudo é a análise sobre o exercício do poder empregatício pelas empresas de aplicativos. Tal aspecto é definido pela jurista Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 252-253) da seguinte forma:

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar, e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa.

Assim, o poder auferido pelo empregador consiste na prerrogativa de, basicamente, gerir a estrutura empresarial, desde a escolha dos trabalhadores, a determinação de metas e padrões a serem seguidos, até a fiscalização de serviço prestado e a possibilidade de punir eventuais desvios. Ainda, o exercício desse poder pelo superior hierárquico não pode mais estar atrelado à um entendimento tradicional, qual seja, a designação de ordens diretas por um chefe. Hoje, é preciso notar que essa figura também se aplica às plataformas digitais, que subordinam os trabalhadores nelas cadastrados através de meios telemáticos próprios.

Na realidade, as diretrizes emanadas pelos *softwares* dos aplicativos se equiparam aos poderes característicos do empregador. Afinal, a empresa detentora da plataforma digital seleciona e admite os motoristas aptos de acordo com suas características pessoais, aprovando, ou não, o seu cadastro, além de monitorar as corridas realizadas pelos seus trabalhadores, determinar o cliente a ser atendido e quais as rotas que deverão ser seguidas, bem como controla os preços de cada viagem, sem possibilidade de alteração de qualquer um desses fatores pelo motorista cadastrado.

Não somente isso, mas também é sabido que essas empresas padronizam os serviços prestados, de modo que os motoristas cadastrados devem seguir estritamente todas as diretrizes e comandos proferidos pelas plataformas. Ademais, os aplicativos, com seus meios informatizados de programação, determinam estratégias e metas a serem cumpridas pelos trabalhadores, induzindo-os a se concentram em certos locais ou trabalharem por períodos mais longos, de forma a estimular o aumento da produtividade.

Ainda, evidenciando a ausência de autonomia laboral do motorista, e a existência do poder punitivo das plataformas digitais, caso o trabalhador infrinja qualquer regra imposta pelo aplicativo, receba avaliações negativas ou apresente uma alta taxa de cancelamento de corridas, estará sujeito a sanções impostas unilateralmente pela empresa. Estas podem variar, desde

bloqueios temporários, restrições de acesso, diminuição na quantidade de viagens oferecidas, até a suspensão ou desativação da conta.

Tudo isso denota que os algoritmos usados pelas empresas nessas operações são modernos mecanismos de controle do labor, talvez até mais eficientes do que os existentes no modelo clássico, além de demonstrar o poder empregatício dessas plataformas, em suas facetas diretiva, disciplinar e de organização.

Enfim, são as empresas de aplicativos que administram toda a estrutura do negócio, investem na sua divulgação para captação da clientela, e que fiscalizam os serviços prestados. Portanto, resta claro o seu papel dirigente, e não colaborativo, posto que não há a mera intermediação entre os motoristas prestadores de serviço e o seu consumidor direto, mas uma verdadeira direção e fiscalização do serviço.



## 5 UMA BREVE ANÁLISE SOBRE O POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL DIANTE DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Para concluir o raciocínio desenvolvido nos tópicos anteriores, é importante um olhar direcionado a como tem se posicionado a Jurisprudência pátria. Ante a recusa empresarial das plataformas digitais em reconhecer o vínculo celetista para com os seus trabalhadores, e as reivindicações dessa classe, as controvérsias sobre o tema desembocam nos Tribunais nacionais.

Com isso, constatou-se um crescimento exponencial de reclamações trabalhistas em face das empresas de aplicativos, pleiteando o reconhecimento da relação de emprego com seus respectivos motoristas. Todavia, em que pese a importante construção doutrinária favorável aos referidos trabalhadores, o entendimento jurisprudencial, em sua maioria, infelizmente ainda tende a proteger e dar ganho de causa aos aplicativos digitais (FERREIRA, 2020).

Um exemplo de jurisprudência nesse sentido é a Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, em trâmite na 38ª Vara do Trabalho de São Paulo. Na decisão, a juíza competente declarou a inexistência da relação de emprego entre o Reclamante e a Uber, a qual fundamentou na ausência de comprovação dos requisitos da pessoalidade e da subordinação, embora enxergasse a existência de onerosidade e habitualidade (SÃO PAULO, 2017). Ocorre que, posteriormente, a sentença proferida pelo juiz *a quo* foi acertadamente reformada em sede recursal, sendo reconhecido o vínculo de emprego entre as partes (SÃO PAULO, 2018).

Por óbvio, conforme fundamentação em tópicos anteriores, não concordamos com a decisão supracitada, devidamente corrigida em 2º grau. Consideramos que o entendimento judicial no sentido de não reconhecer a relação empregatícia, nessas situações, é essencialmente contrário às normas laborais, bem como se fundamenta em conceitos laborais clássicos, cuja interpretação não acompanha a realidade contemporânea. Em consonância, é a crítica sustentada por Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 51):

Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita.

Apesar desse cenário um pouco desanimador, outra parte das decisões judiciais tem apresentado concordância com a tese de que os motoristas de aplicativos e plataformas digitais não são trabalhadores autônomos, mas possuem vínculo empregatício para com essas empresas, nos moldes da CLT, motivo pelo qual devem ter seus direitos reconhecidos. Essa jurisprudência favorável tem gerado precedentes importantes e, aos poucos, viabiliza uma melhor proteção trabalhista, e maior segurança jurídica nesses casos.

Desse modo, cumpre aqui elencar alguns julgados paradigmáticos proferidos pelos principais Tribunais do país, como é o caso da sentença da reclamação trabalhista de nº 1001492-33.2016.5.02.0013, cujo trâmite se deu na 13ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP. Em importante decisão, o referido Juízo reconheceu a existência da relação de emprego entre o reclamante e a empresa Uber, reclamada. Para tal, considerou o controle exercido pela empresa, através de seu aplicativo eletrônico, ao autodeterminar e padronizar a forma da prestação de serviços, assim como a remuneração pela sua realização, além de estipular bônus e punições (SÃO PAULO, 2017).

Fundamentação semelhante é a elencada na sentença do processo de nº 0100351-05.2017.5.01.0075, proferida pela 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ, também em face da empresa retromencionada. Foi então reconhecida a relação de emprego entre a Uber e o motorista reclamante, focando em explicitar a existência de subordinação jurídica entre eles, pelos seguintes motivos:

[...] não há alternativa senão reconhecer que o trabalho do autor, como motorista, era prestado de forma subordinada. Como já exposto, a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o negócio, é da empresa ré, e não do motorista. [...] A rigor, a ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários. A ré não precisa exigir esses parâmetros, o que lhe gera inclusive uma redução de custos, pois ela pode sustentar (como de fato sustenta) que esse tempo dos motoristas, aguardando chamadas, não representaria tempo à disposição da empresa e não mereceria, por isso, remuneração. Todavia, é certo que a ré controla de perto os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto aos consumidores. (RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0100351-05.2017.5.01.0075. Reclamante: Carlos Renato de Souza Guerra. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Cissa de Almeida Biasoli. Rio de Janeiro, 31 de maio de 2018)

Inclusive, o TRT da 1ª Região, pela decisão do processo de nº 0101291-19.2018.5.01.0015 já reconhece a subordinação jurídica sob o viés do controle empregatício por programação e algoritmos, apontando que a interpretação das leis trabalhistas deve estar

em consonância com o avanço tecnológico e os impactos deste na seara laboral. Entende, então, que a subordinação algorítmica possibilita o exercício do poder empregatício às empresas de aplicativo, que fiscalizam, comandam e gerenciam a prestação do serviço (RIO DE JANEIRO, 2021).

Também é necessário pontuar que, embora a verificação da existência de subordinação jurídica entre as partes seja essencial, não é o único requisito característico da relação de emprego que se encontra nesse tipo de trabalho uberizado. Conforme defendido em tópico anterior, no vínculo laboral entre os motoristas e as aplicações digitais as quais se vinculam, é patente a presença de onerosidade, pessoalidade e não eventualidade.

Esses aspectos também foram reconhecidos na sentença da reclamação trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112, cujo trâmite se deu na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Constatou-se que o motorista cadastrado no aplicativo não poderia ceder seu cadastro a outrem, sendo o único autorizado a prestar aquele serviço, o que demonstra o critério da pessoalidade. No que tange a onerosidade, a empresa é quem primordialmente recebe o pagamento dos usuários do aplicativo, para então repassar o percentual auferido pelos motoristas a ela vinculados. E, quanto a não eventualidade, pontua que a parte reclamada, ao contrário do que alega, constitui essencialmente uma empresa de transporte, e não meramente de tecnologia, de modo que “é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte)” (BELO HORIZONTE, 2017).

Outro aspecto importante evidenciado por esses precedentes, é que a fase da instrução probatória é um dos pontos-chaves para a resolução desse tipo de lide, principalmente ao se considerar que as provas produzidas por ambas as partes deverão ser interpretadas sob a ótica do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Como exemplo desse panorama, temos a sentença, em sede recursal, referente ao processo de nº 0011710-15.2019.5.15.0032. Senão, vejamos:

[...] 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada

admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que "em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. [...] (CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011710-15.2019.5.15.0032. Recorrente: Rogério Adriano Venâncio Martins. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: João Batista Martins Cesar. Campinas, 26 de abril de 2021)

Em tempo, cumpre mencionar que a presente temática já vem sendo discutida no Tribunal Superior do Trabalho, gerando importantes precedentes. Em sede de Recurso de Revista, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, a 3ª Turma do TST reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., em razão de ter identificado, naquela relação, todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício celetista, interpretados a partir da complexidade que caracteriza os vínculos laborais contemporâneos. Senão, observemos um importante trecho da ementa a seguir:

[...] UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE

ORIENTAM A MATÉRIA. [...] VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE À RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011). [...] ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. [...] No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. [...] (BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Ministro relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 06 de abril de 2022)

Por fim, ainda nos deparamos com decisões condenando essas empresas detentoras de plataformas digitais ao pagamento de indenizações, em decorrência da constatação da prática denominada de *dumping* social, haja vista a obtenção de vantagens em relação a outras empresas que prestam serviços similares, mas em conformidade com a legislação trabalhista. Foi o caso do acórdão proferido no processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405, no TRT da 4ª região, que apontou a prática de lesão aos direitos sociais pela Uber, posto a tentativa de fraude aos dispositivos celetistas, viabilizado pelo uso de algoritmos que mascaram o vínculo de emprego (PORTO ALEGRE, 2021). Por certo, a situação verificada contribui para a precarização do trabalho na contemporaneidade, devendo ser veementemente combatida.

Deduz-se, portanto, que, embora ainda não se configurando maioria, os nossos Tribunais estão cada vez mais atentos aos impactos da uberização nas relações laborais brasileiras, com destaque ao trabalho dos motoristas de aplicativos e plataformas digitais, de modo a não se prenderem a definições pré-construídas e meramente formais, utilizadas para disfarçar o contexto fático que as cerca.

## 6 CONCLUSÃO

Após todo o exposto, podemos dizer que o labor humano passa por constantes mudanças, a depender do contexto socioeconômico de cada época. Neste momento contemporâneo, as relações trabalhistas se encontram marcadas pela precariedade e informalidade, bem como pela influência marcante das tecnologias disruptivas. E é assim que se situa o fenômeno da uberização, contexto atual que, conforme se discorreu anteriormente, propiciou algumas tentativas de fraude às relações de emprego.

E justamente nesse âmbito atual das fraudes às relações de emprego, temos os motoristas de plataformas digitais, ocupação laboral objeto da presente pesquisa. Conforme foi aqui exposto, as empresas de aplicativos se autodenominam meras empresas fornecedoras de serviços tecnológicos, estes direcionados à motoristas formalmente considerados autônomos, e que, por sua vez, prestam serviços de modo supostamente independente aos usuários destas aplicações digitais.

Contudo, restou demonstrada a incompatibilidade do conceito jurídico de autonomia com a realidade desses trabalhadores. Ora, parceria e colaboração significam estarem ambas as partes em uma posição de equilíbrio, algo que não se verificou na presente situação.

Assim, caindo por terra a falácia de trabalhadores autônomos, disseminada por essas grandes empresas, nos deparamos com alguns questionamentos em torno do tema, em especial no âmbito legislativo. Vimos, então, a existência de uma série de projetos de lei visando regularizar o trabalho desses motoristas de aplicativos, desde as iniciativas que defendem a necessidade de criar uma nova figura laboral, intermediária entre o trabalho autônomo e o liame empregatício, até as propostas que defendem o enquadramento desses obreiros como empregados celetistas.

E embora sejam válidas as discussões a respeito de qual seria a melhor adequação jurídica para a questão, podemos dizer que a criação de outra figura trabalhista seria necessária apenas se as características dessa nova forma de trabalho não se encaixassem nas prerrogativas já existentes, previstas na CLT. Este não é o caso, posto que se demonstrou que a existência de controvérsias cercando o assunto não está fundada na lacuna legislativa, ou na inexistência de arcabouço normativo que abarque essas situações contemporâneas, mas está na desatualização de conceitos trabalhistas clássicos, que precisam de uma releitura, em razão dos impactos ocasionados pelas tecnologias disruptivas.

Diante disso, surge o papel do Direito do Trabalho, a fim de pacificar a questão, tendo como instrumento a seu favor, a análise das relações trabalhistas atuais sob a ótica do princípio da primazia da realidade, pelo qual se deve primar, não pelo que se vê em teoria ou no que formalmente consta redigido em contrato, mas sim pelo que se observa no campo laboral fático.

Desse modo, foi analisando o arcabouço fático com mais atenção, que pudemos verificar a presença de todos os requisitos necessários para o reconhecimento da relação de emprego, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, entre motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas digitais. Nesse contexto, percebemos, portanto, a presença de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, e, enfaticamente, da subordinação jurídica, assim como se destacou o exercício, pelas empresas de aplicativos, de prerrogativas equiparadas aos poderes do empregador.

Por fim, salienta-se apenas que o Direito do Trabalho deve prezar pela proteção e tutela do trabalhador, figura hipossuficiente na relação laboral, até mesmo a fim de respeitar o histórico de luta em prol dos direitos trabalhistas fundamentais. De toda forma, a conclusão que nos resta é a de que o âmbito jurídico trabalhista precisa estar em conformidade com as novas tecnologias e as novas formas de trabalho decorrentes delas, como é o caso da uberização e a subordinação jurídica via algoritmos, cuja tentativa de mascarar a realidade através de meros formalismos não deve prevalecer.



## 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: 10 fev. 2022.
- ALVARENGA, Darlan. **Taxa de desemprego do Brasil deve ficar entre as maiores do mundo.** G1. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/04/28/taxa-de-desemprego-do-brasil-deve-ficar-entre-as-maiores-do-mundo-em-2022-veja-ranking.ghtml>. Acesso em: 01 jun. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, Juliana Bacelar; TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques. **Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil até 2019.** Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/13304/9828>. Acesso em: 23 jul. 2022.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 83, nº 1. Brasília, jan./mar., 2017.
- BELO HORIZONTE. 33ª Vara do Trabalho. **Reclamação trabalhista n. 0011359-34.2016.5.03.0112.** Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2022.
- BICALHO, Carina Rodrigues. **A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre uberização.** Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 fev. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973.** Altera a legislação da previdência social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15890.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15890.htm). Acesso em: 10 fev. 2022.
- BRASIL. **Projeto de lei nº 5.069/2019.** 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. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegracodteor=1807738&filename=PL+5069/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegracodteor=1807738&filename=PL+5069/2019). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 5.622/2019**. Altera a Lei nº 13.640, de 2018, para reconhecer a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresas que operam o aplicativo. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1824691&filename=PL+5622/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1824691&filename=PL+5622/2019). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 5.756/2019**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana para garantir direitos mínimos aos motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros e entregadores de aplicativo. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1828084&filename=PL+5756/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1828084&filename=PL+5756/2019). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 5.795/2019**. Obriga as empresas de aplicativos a contratar seguro por morte, invalidez temporária e permanente e despesas de assistência médica e suplementares em favor dos trabalhadores que operacionalizam a prestação de serviços e de terceiros, quando o sinistro ocorrer durante a prestação dos serviços. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1828426&filename=PL+5795/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1828426&filename=PL+5795/2019). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.015/2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1834812&filename=PL+6015/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1834812&filename=PL+6015/2019). Acesso em: 06 jun. 2019.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.423/2019**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que prestam serviços de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias por meio de aplicativos. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2233843>. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 3.538/2020**. Dispõe sobre o afastamento remunerado dos trabalhadores vinculados às empresas que contratam serviços aplicativos virtuais. Brasília: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1908379&filename=PL+3538/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1908379&filename=PL+3538/2020). Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 3.748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Congresso Nacional, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node014c3tas64my41appl1w48g82136517515.node0codteor=1912324&filename=PL+3748/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node014c3tas64my41appl1w48g82136517515.node0codteor=1912324&filename=PL+3748/2020). Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Ministro relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 06 de abril de 2022. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 29 jul. 2022.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011710-15.2019.5.15.0032**. Recorrente: Rogério Adriano Venâncio Martins. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: João Batista Martins Cesar. Campinas, 26 de abril de 2021. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1198371379/rot-117101520195150032-0011710-1520195150032/inteiro-teor-1198371384>. Acesso em: 14 jun. 2022.

CARTA CAPITAL. **A uberização das relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

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

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX**. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (Coord.). Rio de Janeiro: LTR, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA, João. **Placar na justiça do trabalho é favorável às empresas de aplicativo**. 2020. Disponível em: <https://jurinews.com.br/jurimetria/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Marx e o Marxismo – Revista do NIEP-Marx. Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, jan./jun. 2017.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “Uber”**. 2018. Tese (doutorado) - Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 19 de dezembro de 2018.

GIG a uberização do trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção: Carlos Juliano Barros. Globoplay. 2019. 59 minutos. Disponível

em: <https://globoplay.globo.com/gig-a-uberizacao-do-trabalho/t/7MXkX72b69/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; 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.

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso ordinário trabalhista n. 0020750-38.2020.5.04.0405**. Recorrente: Márcio Antunes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Desembargador: Marcelo José Ferlin D. Ambroso. Porto Alegre, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2022.

RIO DE JANEIRO. 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **Reclamação trabalhista nº 0100351-05.2017.5.01.0075**. Reclamante: Carlos Renato de Souza Guerra. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Cissa de Almeida Biasoli. Rio de Janeiro, 31 de maio de 2018. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1136353197/acao-trabalhista-ritosumarissimortsum-1003510520175010075-rj/inteiro-teor-1136353207/amp>. Acesso em: 10 fev. 2022.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso ordinário trabalhista nº 0101291-19.2018.5.01.0015**. Recorrente: Erica Abade Rodrigues. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Desembargadora: Carina Rodrigues Bicalho. Rio de Janeiro, 09 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SÃO PAULO. **Ação civil pública**. Proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região contra a Uber do Brasil Tecnologia LTDA., que trata do reconhecimento da relação de emprego. São Paulo, 08 de novembro de 2021. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2021/11/peticao-inicial-protocolada.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2022.

SÃO PAULO. 8ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Ação civil pública cível nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. Reclamante: Ministério Público do Trabalho. Reclamado: Loggi Tecnologia LTDA. e L4B Logística LTDA. Juíza: Lavia Lacerda Menendez. São Paulo, 6 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/motoboys-vinculo-emprego-loggi-define.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2022.

SÃO PAULO. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Reclamação trabalhista n. 1001492-33.2016.5.02.0013**. Reclamante: Fernando dos Santos Teodoro. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber Internacional B.V., Uber International Holding B.V. Juiz: Eduardo Rockenbach Pires. São Paulo, 11 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

SÃO PAULO. 38ª Vara do Trabalho. **Reclamação trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Márcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Renata Maximiliano de Oliveira Chaves, 16 de outubro de 2017. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/1#2895335>. Acesso em: 14 jun.2022

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso ordinário n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Márcio Vieira Jacob. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 16 de agosto de 2018. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699>. Acesso em: 14 jun.2022.

SENA, Victor. **Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados**. Exame. 11 nov. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>. Acesso em: 23 mai. 2022.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

UBER. **Código da comunidade Uber**. 22 abr. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines#:~:text=O%20C%C3%B3digo%20da%20Comunidade%20Uber,Uber%20Eats%20e%20estabelecimentos%20e%20empresas..> Acesso em: 01 jun.2022.

UBER. **Como funciona o Uber VIP**. 30 jan. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/saiba-como-funciona-uber-vip>. Acesso em: 01 jun.2022.

UBER. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta**. [2018?]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/>. Acesso em: 01 jun. 2022.

UBER. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital**. 25 jun. 2018. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2022.

UBER. **Termos gerais de uso**. 19 jul. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 01 jun. 2022.

UBERIZAÇÃO. **Academia Brasileira de Letras**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, 2021. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em: 10 fev. 2022.