



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO

**O DISCURSO POR TRÁS DA AUTONOMIA DO MOTORISTA DE UBER:  
O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
NA ERA DA ECONOMIA COMPARTILHADA**

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

BRASÍLIA  
2019

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

**O DISCURSO POR TRÁS DA AUTONOMIA DO MOTORISTA DE UBER:  
O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
NA ERA DA ECONOMIA COMPARTILHADA**

Monografia apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade  
de Direito da Universidade de Brasília – UnB

Orientadora: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado.

BRASÍLIA

2019

NATHÁLIA GUIMARÃES OHOFUGI

**O DISCURSO POR TRÁS DA AUTONOMIA DO MOTORISTA DE UBER:  
O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
NA ERA DA ECONOMIA COMPARTILHADA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Gabriela Neves Delgado  
Orientadora

---

Prof<sup>ª</sup>. Ana Paula Villas Boas  
Examinadora

---

M<sup>ª</sup>. Milena Pinheiro Martins  
Examinadora

## AGRADECIMENTOS

“O amor é uma companhia.  
Já não sei andar só pelos caminhos,  
Porque já não posso andar só.”

*Fernando Pessoa*

Agradeço, em primeiro lugar, à minha orientadora, Gabriela Neves Delgado, por me apresentar o mundo do Direito do Trabalho e o do caminho da pesquisa. Seu entusiasmo e doçura combinados com seu pulso firme foram essenciais para tornar essa monografia o que ela é hoje. Obrigada pela orientação impecável, composta de momentos de descontração alegres que tornaram o processo de escrita mais fluido e agradável.

À Ana Paula Villas Boas, um agradecimento especial. Por ter sido para mim mais que uma chefe, mas sobretudo uma apoiadora e amiga. Agradeço pela confiança que depositou em mim ao longo de nossa trajetória juntas. Guardo por você um imenso carinho, resultado de muitas conversas, conselhos e risadas.

À Milena Pinheiro, por compartilhar comigo seu conhecimento e sua sede para encontrá-lo. Por ser tão generosa e disponível com minhas dúvidas e aflições, por fazer parte do meu amadurecimento acadêmico. O grupo de estudos que você liderou em 1/2018 foi crucial para ativar minha curiosidade e atenção para o que hoje escrevo aqui.

As três são exemplos de pesquisadoras, profissionais e principalmente mulheres. Agradeço por serem inspiração para mim e para tantas outras.

À Universidade de Brasília, local de tantas transformações. Sou muito grata por tudo que me proporcionou, especialmente pelos projetos e pessoas que cruzaram meu caminho. Na UnB, me questioneei, me desconstruí e finalmente me encontrei. Obrigada por ser resistência e esperança em tempos difíceis. Obrigada por ser casa.

Que um dia a universidade pública não tenha mais muros (literais e metafóricos) e possa ser de todos aqueles que desejam ingressá-la.

À extensão popular, que fez minha experiência na graduação ganhar sentido. Um agradecimento especial ao Veredicto, que nunca foi um projeto no meio do caminho, mas um destino final em que depus todo meu amor e dedicação. A todos os extensionistas e os laços de

amizade construídos, especialmente às meninas incríveis que participaram comigo da gestão de 2016, toda a gratidão.

Aos demais amigos da Faculdade de Direito, por dividirem comigo as angústias e felicidades proporcionadas pela graduação nesses últimos cinco anos.

À Defensoria Pública da União, à Defensoria Pública do DF e todos os colegas que lá encontrei. Por ressignificarem o Direito para mim e transformarem minha narrativa nele. Levo comigo os ensinamentos aprendidos e grande respeito e admiração pelo trabalho que realizam.

Aos amigos Marina, Clara e Marcos, por me acompanharem há tantos anos e por serem meus referenciais mais antigos de amizades fortes e verdadeiras.

À Ana Letícia, amiga querida e parceira intelectual de tanto projetos, disciplinas e planos. Obrigada por compartilhar tantos momentos dessa fase maravilhosa.

Ao Juan, por me fazer acreditar que sempre posso ir além. Pelo amor traduzido em gestos, brincadeiras e palavras de afeto. Obrigada por ser minha dose diária de sorriso e me dar tantas certezas em um mundo de dúvidas.

Aos meus pais, Daniela e Gilberto, que sempre me motivaram a ser a melhor versão que eu poderia ser. Por todos os sacrifícios feitos para que eu tivesse oportunidades. Obrigada por me apresentarem o mundo e tudo de mais lindo que há nele.

Ao Nicolás e à Déborah, pelo paradoxo de provocação e carinho que permeia nossas relações.

Ao Marvin, meu eterno companheiro, que esteve ao meu lado em grande parte da redação desta monografia e está sempre comigo no coração.

“Ai daqueles que pararem com sua capacidade de sonhar, de invejar sua coragem de anunciar e denunciar. Ai daqueles que, em lugar de visitar de vez em quando o amanhã pelo profundo engajamento com o hoje, com o aqui e o agora, se atrelarem a um passado de exploração e de rotina.”

(Paulo Freire)

## RESUMO

Com o advento da tecnologia de informação e de comunicação, transformações sociais, culturais e econômicas se desenvolvem em ritmo acelerado. Para as relações de trabalho, não seria diferente. Mudanças na cultura das empresas, na forma de gerenciamento da mão de obra e de flexibilização das contratações são alguns dos exemplos do que está se redesenhando na atualidade. A presente pesquisa objetiva estudar as novas relações de trabalho da economia do compartilhamento, com foco na relação entre motoristas de aplicativo de transporte urbano. Analisa-se especificamente o labor exercido por motoristas para a empresa Uber e se a atividade desempenhada é realizada de forma autônoma ou se existe a constituição do vínculo de emprego. Nesse sentido, verifica-se se a Justiça do Trabalho, por meio da legislação pátria, é capaz de responder a todas as questões jurídicas que esses novos modelos suscitam. Para tanto, serão analisadas decisões judiciais a respeito do reconhecimento da relação empregatícia entre motoristas e a Uber, bem como será realizado um levantamento de dados sobre qual a tendência dos Tribunais ao julgar esse tipo de ação. A partir dessas informações, propõe-se a renovação do processo interpretativo nos Tribunais com o intuito de ampliar e abarcar a tutela às novas relações de trabalho que estão surgindo na atualidade, de forma a assegurar a essa classe em formação o mínimo de proteção e garantias trabalhistas.

**Palavras-chave:** Uber; economia do compartilhamento; vínculo empregatício; justiça do trabalho; subordinação.

## **ABSTRACT**

With the advent of information and communication's technology, social, cultural and economic transformations develop in an accelerated rhythm. For work relationships, it would be no different. Changes in the companies' culture, in the form of management and in the flexibility in the contracts are some of the examples of what are being redesigned today. The present study aims to explore the new working relationships of the sharing economy, focusing on the relation between urban transport applications drivers. It analyzes, specifically, the work done by driver for the company Uber and if this activity is an autonomous labor or if there is the constitution of an employment bond. Therefore, it is verified if the Labor Law through the legislation is able to answer to all the questions that these modern models raise. For this purpose, judicial decisions will be analyzed regarding the recognition of the employment bond between drivers and Uber. Nevertheless, with collect data, it will be study the court's tendencies when deciding on these cases. Based on this information, it is proposed a renew interpretative process of the magistrates with the intention of broadening the new work relationships that are emerging, in order to ensure to this new class of workers the minimum of protection and labor guarantees.

**Keywords:** Uber; sharing economy; employment relationship; work justice; subordination.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> – Funcionamento da Uber .....	<b>23</b>
<b>Gráfico 1</b> – Gênero do Reclamante.....	<b>48</b>
<b>Gráfico 2</b> – Condenação à Indenização por Danos Morais .....	<b>49</b>
<b>Gráfico 3</b> – Configuração do Vínculo de Emprego .....	<b>50</b>
<b>Gráfico 4</b> – Elemento Fático-Jurídico Ausente Conforme Decisões Judiciais Avaliadas .....	<b>51</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 1 - A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 2 - OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO</b> .....	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO 3 - A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E OS DESAFIOS IMPOSTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA SENTENÇA PARADIGMA</b> .....	<b>33</b>
<b>3.1 Análise em Primeira Instância</b> .....	<b>33</b>
<b>3.2 Análise em Segunda Instância</b> .....	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO 4 - A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E OS DESAFIOS IMPOSTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO: PESQUISA JURISPRUDENCIAL E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO</b> .....	<b>46</b>
<b>4.1 Análise dos resultados</b> .....	<b>48</b>
<b>4.2 Perspectivas para o futuro</b> .....	<b>54</b>
<i>4.2.1 No Plano da Vida</i> .....	<b>54</b>
<i>4.2.2 No plano doutrinário e jurisprudencial</i> .....	<b>48</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>66</b>

## INTRODUÇÃO

A era informacional é marcada pela expansão das novas tecnologias e formas de prestação de serviços, cujas relações de trabalho ganham contornos complexos, o que pode acarretar eventuais mitigações a direitos consagrados na Justiça do Trabalho.

Nesse cenário, desponta a empresa Uber, que se autodefine como uma plataforma tecnológica, uma intermediadora, que, utilizando um aplicativo, promove o encontro de motoristas e usuários interessados em compartilhar o uso de veículos subutilizados por seus proprietários.

O trabalho sob demanda via aplicativos representa um modelo inédito de gerenciamento de mão de obra a partir da inovação da tecnologia de informação e comunicação. Diante disso, categorias jurídicas até então funcionais para verificar a existência de vínculos de emprego entram em um impasse e novas implicações juslaborais surgem.

Esta pesquisa tem como objetivo explorar o padrão argumentativo da Justiça do Trabalho da 3ª Região no tocante aos limites e possibilidades jurídicas de reconhecimento de vínculo empregatícios para trabalhadores submetidos à economia do compartilhamento, com ênfase nos motoristas da plataforma Uber.

Busca-se respostas para o seguinte questionamento: Como a Justiça do Trabalho está lidando com as transformações tecnológicas e com o fenômeno da economia compartilhada?

A partir das reflexões trilhadas, procura-se verificar quais são as direções de tutela trabalhista viáveis para a relação de trabalho entre motoristas e a Uber.

Cumprе observar que os serviços da economia do compartilhamento tornaram-se uma das principais possibilidades de fonte de renda para uma parcela da população que, por muitas vezes, está em situação de desemprego ou com o orçamento comprometido, especialmente ao considerar o contexto de crise econômica do país.

Assim, foi desenvolvido, sob uma perspectiva justrabalhista, o presente estudo, com o intuito de verificar se os motoristas de aplicativos devem receber amparo da Justiça do Trabalho. Dessa forma, as novas práticas de flexibilização de direitos e a proteção social e jurídica dos trabalhadores serão os eixos de deslinde da pesquisa.

No primeiro capítulo, pretende-se examinar o desenvolvimento da economia compartilhada e o desdobramento do fenômeno da uberização nas relações de trabalho. Em um segundo plano, explora-se o modelo de atuação da Uber.

No segundo capítulo, realiza-se a análise clássica dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Em contraponto, procura-se compreender como esses elementos poderiam ser configurados na relação entre a Uber e seus motoristas. Este capítulo é essencial para a compreensão das categorias-chaves do Direito do Trabalho, que serão exploradas no capítulo seguinte.

O terceiro capítulo propõe a análise da primeira decisão judicial a reconhecer a relação entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber. A chamada sentença paradigma, relativa ao processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), foi escolhida em razão de seu pioneirismo e relevância no âmbito jurídico e social, mormente por apontar as possibilidades de exploração e precarização do trabalho que a Uber pode proporcionar.

A análise pretende problematizar a tendência interpretativa dos Tribunais do Trabalho no reconhecimento da relação jurídica entre o prestador de serviço e a plataforma a qual está vinculado.

No último capítulo apresenta-se uma pesquisa jurisprudencial realizada no TRT da 3ª Região, em que foram examinados 28 acórdãos proferidos entre março de 2017 a fevereiro de 2019, referentes às reclamações trabalhistas que pleiteiam o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa Uber.

As pesquisas realizadas, bem como a bibliografia escolhida, englobam uma dimensão exploratória de viés crítico. Em síntese, a pesquisa pretende compreender os limites e possibilidades da construção decisória da Justiça do Trabalho mineira no contexto da uberização.

Ademais, pretende-se verificar se os serviços da economia do compartilhamento estão de alguma forma desrespeitando, mantendo ou ampliando patamares civilizatórios para o trabalhador.

A partir das conclusões obtidas com a análise dos resultados da pesquisa, auxiliada por gráficos, a monografia caminha para um momento final de provocações sobre o futuro do trabalho, reforçando o papel decisivo da regulação judicial trabalhista na garantia de um patamar civilizatório mínimo para os motoristas em relação de trabalho com a Empresa Uber.

## CAPÍTULO 1

### A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A crise do padrão acumulativista da fase taylorista/fordista<sup>1</sup>, no final dos anos 1960 e início dos anos 1970, determinou uma reestruturação do processo produtivo em escala global. Era necessário recuperar a antiga hegemonia dos modelos de gestão anteriores e, por consequência, novas modalidades de trabalho surgiram, acompanhando as mudanças e tendências políticas, econômicas e sociais da época.

De início, o processo produtivo necessitava da redução expressiva dos trabalhadores fabris e estáveis. As heranças e vínculos dos sistemas tradicionais deram lugar às formas de acumulação flexível, de gestão organizacional e dos avanços tecnológicos.<sup>2</sup>

A expansão do toyotismo revolucionou as formas de gestão de trabalho, subvertendo a lógica financeira da época. O antigo paradigma taylorista não se sustentava mais e precisava ser substituído. Vislumbra-se, assim, a passagem das tecnologias tayloristas - rígidas, mecânicas, repetitivas, estáticas - às tecnologias linguístico-digitais - flexíveis, comunicativas, dinâmicas.<sup>3</sup>

O toyotismo se originou no Japão, no período pós Segunda Guerra Mundial, em que o país tentava se recuperar da profunda crise que a guerra gerou. O chamado modelo japonês mostrou-se uma superação eficaz e alcançou escala global, inaugurando-se no ocidente a partir dos anos 1970.

A conjuntura socioeconômica em que se estabeleceu o toyotismo foi marcada pela política neoliberal e de estado abstencionista, com a ascensão de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e Margaret Thatcher na Grã-Bretanha, nos anos 1980. Foi um período histórico com diretriz de desregulamentação de políticas sociais e a redução da expansão dos direitos trabalhistas, experimentadas anos atrás (DELGADO, 2018, p. 111).

---

<sup>1</sup> O padrão fordista/taylorista, modelo predominante até então baseava-se na produção em massa de mercadorias feitas de forma mais homogeneizada e verticalizada, vinculada à ideia de racionalização do tempo, ou seja, intensificação máxima do ritmo de trabalho e diminuição do tempo livre dos trabalhadores. A produção era, em sua maioria, feita internamente, sem recorrer a outros fornecedores de produtos prontos. O trabalho era reduzido a uma ação mecânica e repetitiva, gerando o processo de “desantropomorfização do trabalho” pela “subsunção real do trabalho ao capital”. Nesse sentido, consultar: ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho* - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 37.

<sup>2</sup> ANTUNES, R. DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *Revista O Social em Questão*, Ano XVIII, n. 34, 2015

<sup>3</sup> FUMAGALLI, A. A nova relação capital-trabalho ainda submersa na subjetividade. *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*, Ano XVII, n. 503, 2017.

O toyotismo foi amplamente adotado pelas empresas, ultrapassando os modelos de gestão produtiva do fordismo e do taylorismo. Neste novo paradigma, a produção em massa foi substituída pela produtividade sob demanda. As empresas aderiram às ideias de estoques menores, eliminação de desperdício e empresa “enxuta”.

A tendência das empresas era reduzir não só os depósitos de produtos como também a mão de obra. Para tanto, criou-se um modelo horizontal e descentralizado. Redes de subcontratação, multivariabilidade de funções de equipe e uma gerência participativa foram algumas das principais características dos sistemas de gestão empresarial contemporâneos.

A estrutura hierárquica aos poucos parou de se apoiar em dispositivos de controles diretos e disciplinares, outrora adotada pelos antigos modelos. O padrão gerencial atual prezava pela fragmentação do trabalho e pela divisão de papéis.

Sobre o novo processo produtivo, Márcio Túlio Viana (1997, p. 155) descreve: Hoje, a fórmula é horizontalizar o mais possível, para enxugar a máquina, aumentar a eficiência, garantir a qualidade e conquistar um mercado que parece cada vez mais exigente. Da empresa se diz que quanto menor, melhor.

O controle de qualidade aumentou, tal como a melhoria da produtividade. O princípio do *just in time* foi adotado a partir do ideal de um produto produzido em um curto espaço de tempo, mas altamente qualificado. Todavia, por trás da qualidade e da tecnologia empregada no produto, estava a rápida descartabilidade, a chamada *obsolescência programada*<sup>4</sup>.

A volatilidade e efemeridade da atual “lógica de curto prazo” se aplicou não só aos produtos, como também aos trabalhadores. A consequência do novo sistema foi a valorização do capital em detrimento aos direitos trabalhistas. Criou-se uma tendência mundial de flexibilização e precarização do trabalho devido à internacionalização da economia. Ricardo Antunes sintetiza com precisão as características do modelo adotado:

Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, envolvimento, terceirização ampliada, tudo isso passa a integrar a pragmática da empresa flexível. Como paralelo, vale a referência: se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade laborativa – a era do operário-massa – pode-se dizer que, na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta”, são merecedoras de destaque as empresas que mantêm menor

---

<sup>4</sup> Obsolescência programada consiste em uma pretensa estratégia atribuída às empresas para aumentar seus lucros, por meio de uma redução artificial da vida útil de seus produtos ou pelas constantes mudanças de versões, o que obrigaria o consumidor a trocá-los constantemente. Sobre o tema consultar: <<http://twixar.me/Rn2n>>

contingente de trabalhadores e, apesar disso, aumentam seus índices de produtividade (ANTUNES e DRUCK, 2015, p. 22).

Nesse novo contexto, foram desenvolvidas categorias de trabalho até então desconhecidas, marcadas pela precarização e instabilidade, muitas vezes regidas por contratos temporários, sem estabilidade, sem registro e com baixos salários.

A onda de flexibilização de direitos trabalhistas, anteriormente adquiridos no apogeu das lutas sociais, na fase alta do fordismo, deflagrou uma desregulamentação em nível global. Como consequência, o setor informal cresceu rapidamente, bem como os contratos precarizados e a terceirização.

A conjuntura vigente foi especialmente desencadeada a partir das mudanças tecnológicas da chamada terceira revolução tecnológica, a partir dos anos 1990. O período foi marcado pela inovação promovida pela internet, robotização, microeletrônica e os setores de inteligência artificial.

O contexto das inovações tecnológicas foi acompanhado da ampliação do setor de serviços - sobretudo o da informalidade -, da perda do protagonismo sindical, do aumento do desemprego desestrutural e da ampliação da precarização da classe trabalhadora.

Este conjunto de metamorfoses alterou de forma significativa a relação capital - trabalho, desenhando uma nova morfologia do trabalho no século XXI. As dinâmicas laborais foram reestruturadas na medida em que profissões e postos de trabalho foram extintos, seguindo uma tendência mundial de eliminar tudo o que fosse incompatível com as necessidades e expectativas da sociedade moderna.

A classe trabalhadora do mundo contemporâneo não poderia mais se restringir aos trabalhadores manuais clássicos. Era necessário ampliar este conceito, de forma que abarcasse todas as novas formas de trabalho: autônomo, parcial, terceirizado, temporário, os “pejotizados”.

Ou seja, nas palavras de Ricardo Antunes (2014, p. 50), “deve incorporar a totalidade os trabalhadores e trabalhadoras que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário e são pagos por capital-dinheiro, independentemente de a atividade que realizam ser predominante material ou imaterial”.

O Direito do Trabalho se depara com o paradoxo e o desafio de lidar com o avanço tecnológico, seus riscos e possibilidade, e a intensificação da precarização que dele decorre.

Sob este cenário é que surge a *economia do compartilhamento*, que ganhou maior visibilidade a partir de 2010 no Vale do Silício<sup>5</sup>. Apesar de controvérsias quanto ao real significado, entende-se a economia do compartilhamento como “uma onda de novos negócios que utilizam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagem de carro ou tarefas domésticas” (SLEE, 2017, n.p).

A economia do compartilhamento acompanhou a ascensão das *startups* do Vale do Silício em meio a crise econômica do ano de 2008. No Brasil, o movimento se inaugurou em 2014, também inserido em um contexto de crise econômica nacional, acompanhado do crescimento do movimento por reformas de orientação neoliberal e de desregulamentação do Estado. Hoje, a economia do compartilhamento já evoluiu para um poderoso modelo econômico multimilionário.

Originalmente, o objetivo era possibilitar uma lógica de consumo consciente por meio da cooperação de indivíduos autônomos, com a finalidade de relativizar a propriedade privada e assegurar o aproveitamento eficiente de bens. A ideia consistia em dar uma nova função para o bem ocioso, estimulando o consumo comunitário.

Rachel Botsman (ano x)<sup>6</sup> afirma que o consumo colaborativo diz respeito à utilização de um ativo não utilizado - como uma habilidade, um carro, uma casa - e introduzi-lo em um espaço de mercado colaborativo que permite maior eficiência, empoderamento e acesso a ele.<sup>7</sup>

A base da economia do compartilhamento é a transação *peer-to-peer* (P2P) ou modelo ponto-a-ponto, que corresponde a um software que estabelece uma rede de comunidades de livre acesso, por meio de uma operação que interliga pessoas (*peers*) até então desconhecidas.<sup>8</sup>

Outro quesito de destaque do modelo *peer-to-peer* é a adoção de um sistema de *reputação digital*, que é um sistema autoregulatório em que os consumidores, após usufruírem do serviço, o avaliam conferindo um feedback, notas e comentários.<sup>9</sup>

Estas informações são armazenadas em bases de dados das plataformas, que normalmente fica disponível para outros usuários visualizarem. É um dos principais mecanismos da economia

---

<sup>5</sup> O Vale do Silício, na Califórnia, Estados Unidos, é um apelido da região da baía de São Francisco onde estão situadas várias empresas de alta tecnologia, destacando-se na produção de circuitos eletrônicos, na eletrônica e informática.

<sup>6</sup> Rachel Botsman é autora do livro “What’s mine is yours. The rise of collaborative consumption” e palestrante dos TEDTalks “The case for collaborative consumption” e “The currency of the new economy is trust”.

<sup>7</sup> Entrevista publicada por Acess em 2015. Tradução de Isaque Gomes Correia. Disponível em: <<http://twixar.me/g12n>>. Acesso em 21 de março de 2019.

<sup>8</sup> RODRIGUES, M. V. A. A “reforma” trabalhista e aplicativos de economia compartilhada: o retrocesso na compatibilização entre as inovações e o Direito do Trabalho. 2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas – Coordenado por Gilmar Mendes e Ives Gandra da Silva Martins Filho. Porto Alegre: Paixão, 2017, p. 75-96.

<sup>9</sup> Sobre o tema, ver: SUNDARARAJAN, A. *Peer-to-Peer Businesses and the Sharing (Collaborative) Economy*. The Power of Connection: Peer-to-Peer Businesses, 2014.

do compartilhamento, uma vez que denota segurança e confiabilidade das transações para outros clientes. Alguns dos exemplos mais conhecidos é o sistema de classificação da empresa Netflix e da Uber, que opera por meio de pontuação que varia de 1 a 5 estrelas.

Ana Frazão defende que a economia do compartilhamento possui um “guarda-chuva” no qual encontra-se uma multiplicidade de formas de atuação, divididas em três principais modelos: (I) relações sem natureza lucrativa/econômica, baseadas na cooperação, troca de favores e ações solidárias entre indivíduos; (II) interações econômicas entre partes que possuem igual posição de poder de barganha, em que o meio virtual funciona como um facilitador para a realização dos negócios e trocas; e (III) relações econômicas protagonizadas por um agente empresarial que, para além de ser um intermediador nas plataformas digitais e possibilitar negócios, ele próprio oferece o serviço buscado pelos usuários, tornando-se o verdadeiro contratante.<sup>10</sup>

Depreende-se que as primeiras hipóteses de fato transmitem o ideal cooperativo propagado, uma vez que as interações apresentam uma relação simétrica de poder e prezam pelas trocas. Já o terceiro modelo apresenta uma clara intenção lucrativa, distanciando-se da natureza solidária original. A empresa, de forma unilateral, define as regras, condições e o preço para aquela prestação de serviço.

As empresas que exploram a economia do compartilhamento são chamadas de “empresas-plataformas”<sup>11</sup> por interligarem os prestadores de serviços (autônomos) aos consumidores (usuários) por meio do suporte de plataformas virtuais. Logo, a característica mais latente é a base tecnológica, de informação e comunicação, capaz de conectar de forma imediata as duas figuras a custo quase zero e uma infraestrutura invisível.

Tom Slee explica as características que fizeram da empresa-plataforma a mais importante transformação do capitalismo do século XX:

O aumento da capacidade de processar, coletar, armazenar e analisar dados foi de tal magnitude que seu custo, que era de onze dólares por gigabyte em 2000, caiu para dois centavos de dólar em 2016 (...) O mais impressionante é que estas empresas plataforma estão entre as mais valiosas do mundo atual, sem que, para isso, precisem deter patrimônio, propriedades, estoques, almoxarifado, frota de caminhões, máquinas ou custosas instalações<sup>12</sup> (SLEE, 2017, n.p).

---

<sup>10</sup> FRAZÃO, A. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas. Disponível em: <anafraza.com.br>. Acessado em: 17. mar. 2019.

<sup>11</sup> Termo utilizado por Tom Slee em: *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. 320 p. Traduções de João Peres.

<sup>12</sup> SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. 320 p. Traduções de João Peres.

Dentre as principais empresas-plataformas estão a Uber, Airbnb, Facebook, Amazon e Spotify, que hoje representam gigantes corporativos e algumas das empresas de maior faturamento mundial.

Além do emprego de tecnologia de última geração e a apresentação de uma plataforma simples, rápida e segura, outro ponto fundamental de êxito das empresas-plataformas são os discursos que adotam para divulgação, entre os quais se destacam o de sustentabilidade, solidariedade, anti-consumismo, cooperação social e o de compartilhamento e conexão entre pessoas.

Trata-se, na realidade, de um discurso mercadológico da economia do compartilhamento, que é um movimento pela desregulamentação<sup>13</sup>. São discursos que utilizam como pretexto a linguagem da ação coletiva para estabelecer benefícios financeiros privados.

O novo discurso empresarial emerge e muda a perspectiva do exclusivo para o comunitário. Boltanski e Chiapello (2009, p. 46) explicam que “constitui hoje a forma por excelência na qual o espírito do capitalismo é incorporado e oferecido como algo que deve ser compartilhado.”

Dessa forma, a partir de um empreendedorismo evasivo, defende-se a prática da “nulificação corporativa” alegando que as plataformas não estão sujeitas a regulação dos mercados e dos instrumentos normativos.

Há companhias de economia do compartilhamento surgindo em todos os tipos de atividade: compartilhamento de viagens, de automóveis, de bicicletas, de ferramentas, espaços de trabalho, serviços pessoais e até mesmo de refeições.

Para melhor compreender o sucesso das empresas-plataformas, deve-se conhecer o fenômeno por trás delas, que foi denominado de “uberização”. O termo, derivado da empresa Uber, que se tornou a maior expoente da economia de compartilhamento, refere-se ao oferecimento de serviços e produtos por meio de aplicativos, em especial os de *smartphones*. Trata-se de uma modalidade de negociação sob demanda.

O que a uberização promove é a ideia de que o prestador de serviços é um microempresário e a empresa é uma mera intermediadora, uma parceira, eliminando de pronto o reconhecimento de um vínculo empregatício. Segundo esse discurso empreendedor, a suposta liberdade de jornada

---

<sup>13</sup> Ibid..

de trabalho defendida e a ausência de um “patrão” criam uma ilusão travestida pela mitigação de direitos sociais e a exploração do trabalho.

A uberização seria, portanto, uma

“terceirização feita mediante a classificação errônea, alegando que os trabalhadores na verdade seriam empreiteiros autônomos e independentes. Isso torna as empresas mais atraentes para investidores potenciais, pois mantém os trabalhadores fora dos livros da empresa e permitem que a empresa transfira o risco da demanda para os trabalhadores ao invés de arcar com esse risco” (WOODCOOK, 2017, p. 18).

Nesse contexto, a uberização corresponde a uma modalidade moderna de precarização do mercado de trabalho. Os supostos discursos proferidos que defendem a solidariedade e o comunitário são uma maneira de se esquivar e se eximir de responsabilização, seja na esfera social, consumerista, ambiental ou trabalhista.

Ao tratar os prestadores de serviços das plataformas como microempresários independentes e não como empregados, nega-se a eles uma rede de proteção de direitos trabalhista e de seguridade social.<sup>14</sup>

O fenômeno da uberização, embora no momento se encontre em nichos específicos do mercado, em especial o de hospedagem e de transporte, tem o potencial de se generalizar para todo os setores da economia, sendo a empresa Uber o arquétipo desse atual modelo.<sup>15</sup>

A Uber foi escolhida como objeto de pesquisa desta monografia por ser a plataforma da economia de compartilhamento mais conhecida no mercado *P2P* e a mais difundida, apresentando uma cobertura mundial. Dessa forma, representa um paradigma no que tange a reconfiguração produtiva de trabalho sob demanda.

A empresa *Uber Technologies Inc.* foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, onde é sua atual sede. Hoje, está presente em mais de 600 cidades em 63 países e conta com cerca de 75 milhões de usuários e 3 milhões de motoristas. No ano de 2018, atingiu a marca de dez bilhões de viagens realizadas.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> OLIVEIRA, P. O Uber e o Mito da Panaceia Tecnológica. *Revista Carta Capital*, 21 jul 2015. Disponível em <<http://twixar.me/g12n>>. Acesso em: 16 fev. 2019.

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho, 13 fev. 2017a. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112

<sup>16</sup> Todos os dados referentes a Uber a partir desse parágrafo foram retirados do site oficial da empresa, disponível em <<http://twixar.me/jT2n>> Acesso em: 19 mar. 2019.

No Brasil, a Uber foi inaugurada em 2014, em plena Copa do Mundo, disponibilizando seus serviços nas cidades do Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Atualmente, a empresa opera em mais de 100 cidades do Brasil e conta com mais de 600 mil motoristas e 22 milhões de usuários.

Em síntese, a Uber se apresenta como uma empresa de tecnologia que conecta motoristas e usuários por meio de um aplicativo de *smartphones*. Informa que o objetivo é “transformar a maneira como as pessoas se movimentam pelas cidades” e que contribui para torná-las mais conectadas e sustentáveis.

No seu modelo de atuação, a empresa utiliza tecnologia de geolocalização para localizar o motorista mais próximo para realizar o serviço para o consumidor. Os motoristas particulares utilizam seus próprios carros para o trabalho

O preço da corrida é determinado por meio de algoritmos da Uber (que não são disponibilizados), que calcula por meio da distância percorrida (quilômetro rodado) e o tempo de deslocamento. A forma de pagamento é via cartão de crédito, que é informado anteriormente no aplicativo no momento do cadastro do usuário e permanece salvo para demais corridas. Todo processo da cobrança e pagamento é feito exclusivamente de forma virtual pela empresa.

Desde setembro de 2017 há a possibilidade do pagamento em dinheiro diretamente para o motorista. Todavia, a intermediação da Uber é constante e há o desconto da quantia no pagamento semanal do motorista, garantindo a porcentagem da empresa.

Assim, do preço final da corrida realizada, a Uber retém para si um valor que varia de 20% a 25%. O restante é considerado a remuneração dos motoristas, que é realizada semanalmente, de acordo com o número de corridas realizadas no período.

Os serviços oferecidos pela Uber no Brasil são todos de transporte e dividem-se da seguinte maneira: (i) Uber X: o mais utilizado e conhecido, são corridas realizadas por carros “populares” que necessariamente tem quatro portas e ar-condicionado. São os utilizados pela maioria dos usuários no dia a dia; (ii) Uber Juntos (antigo UberPool): a opção mais barata de viagens pela Uber, trata-se de uma modalidade em que o passageiro divide a corrida com outros usuários que estão se deslocando em um trajeto similar, o mesmo carro transporta pessoas diferentes; (iii) Uber *Select*: viagens realizadas em carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco superior ao do Uber X; (iv) Uber *Black*: o primeiro serviço oferecido pela Uber em seu origem, corresponde a uma viagem de alta qualidade com carros sofisticados e luxuosos, todos necessariamente com banco de couro, ar condicionado, entre outros itens de conforto - corresponde a modalidade mais

cara de viagem e (v) Uber *Eats*: serviço de transporte de refeições de restaurantes conveniados, no qual se realiza o serviço de *delivery* por intermédio da Uber.

Em relação ao funcionamento da Uber pelo usuário, basta que se tenha acesso a internet. Assim, é possível instalar o aplicativo no *smartphone* e realizar o cadastro, fornecendo alguns dados pessoais e do cartão de crédito, para posterior cobrança. O acesso ao aplicativo é livre e gratuito, disponível nas plataformas *Google Play*, *App Store (Apple)* e *Windows Store*.

Para solicitar uma corrida, o procedimento é igualmente simples. O usuário é localizado por meio do sistema de GPS e um mapa simplificado surge informando onde ele se encontra. Assim, coloca-se o endereço do destino pretendido e o tipo de serviço que o consumidor gostaria de usufruir (Uber X, Uber *Black*, entre outros).

Logo após, o aplicativo calcula o valor exato da corrida e o usuário confirma a solicitação. A empresa localiza os motoristas que estão próximos ao local e que estão disponíveis para realizar a corrida.

O motorista selecionado aceita a viagem e vai ao encontro do passageiro. Destaca-se que é possível acompanhar em tempo real o trajeto do motorista ao ponto de encontro, assim como o tempo que demora para chegar.

O aplicativo informa para o cliente o nome do motorista e uma foto sua, assim como o modelo e placa do carro. Ao chegar ao destino final, a cobrança é feita automaticamente pelo aplicativo no cartão de crédito e aparece uma tela para a avaliação do motorista.

A avaliação é feita por meio de uma nota, uma escala entre 1 a 5 estrelas, sendo “1” equivalente ao mais insatisfeito e “5” ao mais satisfeito. Além disso, é possível escrever comentários, sugestões e críticas. Se for necessário, é possível entrar em contato com o motorista, uma vez que seu número de celular é disponibilizado ao cliente.

Por outro lado, para tornar-se motorista o procedimento é mais complexo. O interessado deve acessar o site da empresa, realizar um cadastro e então passar uma checagem de informações e de segurança.

Deve-se enviar diversas documentações pessoais para ser aprovado no quadro da empresa, como a carteira de habilitação de condutor e o atestado de antecedentes criminais.

O motorista deve escolher qual dos serviços se adequa ao seu perfil e se seu veículo conta com requisitos necessários para adentrar na categoria. Após passar por essa fase de triagem, o interessado posteriormente comparece em uma sede da empresa para inspeção do carro.

Nesse sentido, cumpre observar que os motoristas de Uber, diferentemente dos taxistas, não necessitam se registrar na prefeitura, o que pode custar até 180 mil reais. Ademais, as exigências cumpridas pelos taxistas que não são necessárias para os motoristas de Uber incluem: vistoria anual do carro realizada pela prefeitura, aferição anual do taxímetro, apresentação de certidões criminais e de exame psicotécnico de 5 em 5 anos.<sup>17</sup>

Para acessar o aplicativo próprio do motorista é preciso informar o *login* e senha pessoal, que são intransferíveis. O motorista está constantemente sendo rastreado pelo GPS, uma vez que sua geolocalização é usada para definir a conexão com eventuais clientes.

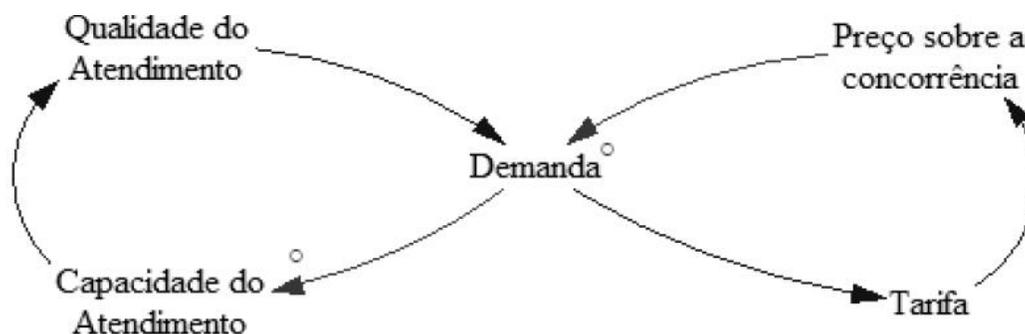
Como visto, as corridas são ofertadas pela proximidade do motorista disponível com o cliente. Desse modo, o aplicativo emite um som e uma mensagem avisando sobre a possibilidade da corrida e cabe ao motorista aceitá-la ou não.

Caso o motorista aceite realizar a corrida, seus dados são informados para o cliente. Ao buscá-lo, no momento em que o cliente entra no carro a viagem se inicia. Após chegar ao destino indicado, o motorista encerra a viagem no aplicativo e pode prosseguir para realizar a próxima.

O preço da corrida é definido unilateralmente pela empresa através de algoritmos que não são disponibilizados ao motorista. Ademais, o preço não é fixo, uma vez que segue critérios de ofertas e demandas calculados pela empresa.

Assim, por exemplo, caso haja um evento na cidade em que há uma grande demanda de pessoas querendo utilizar o aplicativo para obter uma corrida, o preço dela será bem superior do que seria em um dia normal.

**Figura 1 – Funcionamento da Uber**



Fonte: PACHECO, C. et al. *A consolidação do Uber como inovação disruptiva: uma abordagem sistêmica*<sup>18</sup>

<sup>17</sup> BOTTARI, E. FRANÇA, R. Conheça a diferença entre o Uber e os táxis. *O Globo*, [s.d]. Disponível em <<http://twixar.me/6T2n>>. Acesso em: 2 mar. 2019.

<sup>18</sup> Disponível em <<http://twixar.me/fm2n>>.

Outro aspecto essencial da estrutura operacional da Uber é o sistema de controle e avaliação que é realizado tanto pelo motorista quanto pelo passageiro. Após cada viagem efetuada, o passageiro realiza o desempenho do serviço prestado pelo motorista no aplicativo, dando-lhe uma nota e, caso queira, oferecendo comentários. Essas informações são todas armazenadas e utilizadas na base de dados da empresa.

Igualmente, o motorista informa sua impressão sobre o passageiro, avaliando-o da mesma maneira. Cumpre observar que notas baixas trazem consequências para as duas partes. Para o passageiro, notas baixas correspondem a um comportamento inadequado e ele poderá ser banido de utilizar o aplicativo.

Já para o motorista, este deve manter uma nota mínima de aprovação, que normalmente varia entre 4,5 a 5 estrelas. Caso contrário, o motorista que não mantiver uma “boa” performance pode sofrer penalizações e ser desconectado da plataforma.

Todas as notas são anônimas e apresentadas para o motorista de forma compilada. Inclusive, nenhuma avaliação, tanto do motorista ou do usuário, é compartilhada com a outra parte. O único que possui acesso a todas as informações é a empresa, que cria um sistema de reputação digital.<sup>19</sup>

A Uber é uma empresa de sucesso sem precedentes que revolucionou o mercado privado de mobilidade urbana. Em destaque está sua atuação com estratégia agressiva de entrada nos mercados locais e a oferta de preços mais baixos e atrativos.

O conflito regulatório é frequente em vários setores da economia do compartilhamento, especialmente no que concerne a concorrência entre seus representantes e os agentes da economia tradicional.<sup>20</sup>

O debate sobre a possibilidade de um regime regulatório da Uber foi amplamente discutido e especialmente pressionado pela categoria dos taxistas, que consideram a prática como uma forma de “concorrência desleal”.

Isso porque a Uber não está sujeita a fiscalização do poder público e suas exigências, como outras empresas de transporte individual. Tal fator gera uma grande vantagem econômica, que é transmitida nos preços dos serviços e resulta no desequilíbrio na isonomia da atuação do mercado.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Como (e por que) avaliar seu motorista no app da Uber. Disponível em: <<http://twixar.me/hm2n>>. Acesso em: 23 mar. 2019.

<sup>20</sup> RIBEIRO, B. S. *Princípios e desafios para regulação da economia do compartilhamento, com substrato da teoria responsiva e enfoque na atuação do aplicativo Uber*. Brasília: Universidade de Brasília, 2016.

<sup>21</sup> *Ibid.*

As consequências no Brasil e em diversos outros países são reações contrárias que se materializam em greves, manifestações, protestos e alguns casos de conflitos violentos envolvendo motoristas do aplicativo e até mesmo passageiros.<sup>22</sup>

Após um extenso debate pela regulamentação, no final de março do ano de 2018, a Câmara dos Deputados aprovou a Lei Federal 13.640/2018, que alterou a redação da lei 12.578/20121 (Política Nacional de Mobilidade Urbana). A lei organiza as atividades dos motoristas de aplicativos e delega aos municípios e ao Distrito Federal a competência para regular e fiscalizar o transporte individual privado.

Em síntese, a norma realizou as seguintes alterações: (i) exclui a necessidade de autorização prévia emitida pelo poder público municipal para os motoristas; (ii) retirou a obrigatoriedade do motorista ser o proprietário, fiduciante ou arrendatário do veículo; (iii) exigiu a contratação do seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e (iv) incluiu a inscrição do motorista como contribuinte do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).<sup>23</sup>

Assim, diversos municípios editaram a regulamentação das plataformas de forma semelhante, com diretrizes flexíveis e estabelecendo uma pequena contribuição municipal. Praticamente não há mais restrições para a atuação das empresas além daquelas estabelecidas pela lei federal.

Na esfera trabalhista, o debate gira em torno da natureza da relação existente entre os motoristas e a Uber, se empregatícia ou de prestação de serviço autônomo. Até o presente momento, não existe jurisprudência consolidada sobre a matéria, apenas decisões judiciais controvertidas.

Segundo Arun Sundararajan (2016), a tendência é de aumento da força de trabalho nos setores abarcados na economia do compartilhamento nos próximos anos. A autora questiona se as legislações trabalhistas existentes estão preparadas para lidar com os desafios propostos por esse novo mercado.

Em suma, Sundararajan aponta para a necessidade de garantir condições dignas de trabalho para os motoristas e, concomitantemente, estimular o desenvolvimento do setor, ou seja criar

---

<sup>22</sup> Diversos protestos violentos de taxistas contra a Uber foram registrados no Brasil, inclusive com casos em que houve depredação de veículos. Disponível em: <<http://twixar.me/bm2nl>>. Acesso em: 20 maio 2019.

<sup>23</sup> ROSA, S. Uber e regulamentação: análise da Lei nº13.640/18 à luz da teoria das escolhas públicas. *In*: Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios no âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global. 1.ed. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018. (Coleção Experiências Jurídicas nos 30 anos da Constituição Brasileira. n. 7).

mecanismos flexíveis e protetivos que se atentem para a condição mais vulnerável do trabalhador na relação laboral.

Compreende-se, portanto, que o fenômeno da uberização exige regulação por meio do Direito do Trabalho, que preze pela concretização de princípios sociais e ainda saiba gerir os riscos da precarização trabalhista e o estímulo à inovação e a concorrência justa.

## CAPÍTULO 2

### OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PARA A CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Desde os anos 1940, a configuração do vínculo empregatício é realizada da mesma forma: pela comprovação da presença dos elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego. Entretanto, antes de estabelecer quais são esses pressupostos, é necessário reconhecer a diferença entre uma relação de trabalho e uma de emprego.

A primeira tem um caráter mais genérico e engloba “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2017, p. 310). Representa todas as modalidades de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual, que inclui a relação de emprego.

Por consequência, a relação de emprego é um dos gêneros da relação de trabalho. “Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes” (Ibid., p. 310). Trata-se de uma figura que, por sua relevância socioeconômica e singularidade na dinâmica jurídica, está sob especial tutela do Direito do Trabalho.

A relação empregatícia, portanto, é aquela protegida pela legislação trabalhista, disposta na Consolidação das Leis do Trabalho e outros instrumentos normativos. Ou seja, aquelas relações reconhecidas como de emprego têm particular proteção no ordenamento jurídico e gera uma regulação própria com direitos e deveres justralhistas.

Uma vez compreendida tal diferenciação, o ordenamento jurídico delimitou critérios para a caracterização da relação de emprego.

Nesse prisma, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 314) compreende que para a relação empregatícia ser configurada é necessária a conjugação de elementos imprescindíveis, os chamados elementos fático-jurídicos. Elenca-os em cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) a pessoalidade pelo trabalhador; c) a não-eventualidade; d) a subordinação ao tomador dos serviços; e) a onerosidade.

Esta configuração foi estabelecida na legislação trabalhista através do artigo 3º da CLT, que dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Neste capítulo, serão analisados individualmente os pressupostos da caracterização da relação de emprego, buscando delimitá-los e contextualizá-los.

## **2.1 Trabalho por pessoa física**

Entende-se a prestação de serviço por uma pessoa física como o primeiro e mais simples pressuposto. O trabalhador deve ser pessoa física, ao passo que ao empregador cabe ser pessoa jurídica, física ou entidade despersonalizada. Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 315), os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.

Isso posto, não há possibilidade de contratação de pessoa jurídica em uma pretensa relação laboral, sendo tal fato considerado um desvirtuamento do contrato de trabalho, vedado na legislação pátria.<sup>24</sup>

## **2.2 Pessoaalidade**

O elemento da pessoaalidade possui como principal fator de distinção o caráter de infungibilidade do trabalho realizado por certo trabalhador. A prestação de emprego deve ser necessariamente realizada por pessoa física.

A pessoaalidade é um pressuposto constitutivo; a relação jurídica pactuada deve ser realizada *intuitu personae* (Ibid., p. 316). A pessoaalidade do trabalhador é perceptível ao longo de toda a relação de emprego: em sua constituição, em sua execução e em sua não-substituição permanente.<sup>25</sup>

É possível a substituição por outro trabalhador desde que não desnaturalize a pessoaalidade - como em casos específicos de substituições eventuais ou aquelas previstas em lei. Nesse raciocínio, sendo personalíssima a prestação do serviço, a morte do empregado dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes.

Nas substituições legais, o substituto tende a configurar uma nova relação jurídica em relação ao empregador sem que exista confusão entre a relação do substituto e do substituído (DELGADO, 2017, p. 316).

---

<sup>24</sup>CLT. Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>25</sup>SILVA, A. O. *O motorista de Uber e a configuração da relação de emprego*. Rio de Janeiro: Universidade do Rio de Janeiro, 2017.

Destaca-se que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma e, desse modo, considera-se somente “a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (Ibid., p. 223).

O pressuposto da pessoalidade incide somente sobre a figura do empregado. (Ibid., p. 316). Vigora no Direito do Trabalho a figura da despersonalização da pessoa jurídica do empregador, fenômeno benéfico para os trabalhadores, que têm seus contratos e direitos adquiridos preservados nos casos de sucessão trabalhista.

### **2.3 Não-eventualidade**

Entende-se o elemento da não-eventualidade a partir do princípio da continuidade da relação de emprego. Deve estar presente o caráter de permanência, mesmo que por curto período. O trabalho permanente permite rupturas no tempo; o que importa é a regularidade da prestação de serviço.

O conceito da não-eventualidade é controvertido na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais, motivo pelo qual Maurício Godinho Delgado desenvolveu quatro teorias principais para explicar o elemento. São elas: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A primeira, a teoria da descontinuidade, estabelece que eventual será o trabalho descontínuo, que pode ser fragmentado no tempo. Em outras palavras, “com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado” (DELGADO, 2017, p. 318). Essa teoria foi rejeitada pela CLT.

Já a teoria do evento considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de determinado fato, acontecimento ou evento (Ibid., p. 319).; ou seja, aquele que exercerá um trabalho esporádico. A CLT também não seguiu com essa teoria, uma vez que é possível a contratação por prazo determinado, vinculado a um evento ou fato específico.

A teoria dos fins do empreendimento, a mais prestigiada na doutrina atual, considera que eventual é o trabalhador que realiza uma tarefa que não está inserida nos fins normais da empresa.

Por último, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços, como o próprio nome diz, interpreta que o trabalhador eventual é aquele que não se fixa em uma só fonte de trabalho, descaracterizando a fixação jurídica com um só empregador.

Assim, o trabalho eventual seria aquele caracterizado pela a) descontinuidade da prestação do trabalho; b) não fixação jurídica a única fonte de trabalho (com possível pluralidade de tomadores de serviços); c) natureza de serviços de curta duração (normalmente relacionado a um evento certo, determinado e episódico) e d) natureza do trabalho que não corresponde ao padrão dos fins normais do empreendimento (DELGADO, 2017, p. 321).

## **2.4 Onerosidade**

Toda relação empregatícia tem como objetivo uma contraprestação econômica. O contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso.

A onerosidade é o elemento fático-jurídico que compõe a relação de emprego na medida em que o sujeito oferece sua força de trabalho e disposição em troca de uma garantia econômica. Esta é representada pela remuneração e é realizada pelo tomador do serviço.

A simples contraprestação pecuniária dos serviços não é suficiente para a configuração da relação empregatícia. Mostra-se vital a presença da intenção onerosa do empregador. Já o empregador não necessariamente tem uma finalidade lucrativa ou de renda com o trabalho realizado.

Há para a configuração da onerosidade a análise de um plano objetivo e de um plano subjetivo. O plano objetivo refere-se ao próprio pagamento, em razão do contrato empregatício pactuado. No plano subjetivo, a onerosidade “manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica conferida entre as partes” (*Ibid.*, 2017, p. 323).

## **2.5 Subordinação**

A subordinação é o elemento nuclear para a configuração do tipo legal da relação empregatícia por ser a principal marca de diferenciação das demais relações de trabalho, em particular do trabalho autônomo.

Este elemento vetor possui natureza fundamentalmente jurídica, estabelecida entre o trabalhador e o tomador de serviço, em que o primeiro se submete ao poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar do segundo. Por consequência, existem relações de dependência e de poder assimétricas. O empregador é o detentor do poder diretivo e ao empregado cabe observar seus comandos, o que decorre do contrato.

Essa relação desigual, entretanto, nem sempre apresenta-se de modo claro. Fato é que a subordinação, em toda sua complexidade, pode se manifestar de forma sutil, especialmente ao levar em consideração os avanços tecnológicos que têm o poder de mascará-la.

Por certo, o conceito de subordinação precisou ser ampliado para se adequar os novos fenômenos empregatícios do mundo do trabalho. Sob essa perspectiva, Maurício Godinho Delgado compreendeu que a subordinação se manifesta em três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica consiste na “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (DELGAGO, 2017, p. 328).

Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços ao trabalhador e apresenta-se como a configuração original de subordinação, que evoluiu da antiga servidão para as relações de produção da atualidade.

Em sentido diverso, a subordinação objetiva é aquela que se manifesta de forma mais sutil que a primeira, tendo em vista que o trabalhador integra os valores e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. A atividade realizada pelo empregado está em conformidade com o que o empregador coordena e direciona; o que importa é a integração do obreiro aos objetivos empresariais (*Ibid.*, 2017, p. 328).

Por último, a subordinação estrutural pressupõe a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (*Ibid.*, 2017, p. 329).

Nesse caso, o ponto fundamental não está na obediência às ordens que são dadas ao trabalhador, mas na sua vinculação à dinâmica operativa/gerencial da atividade do empregador e a incorporação da cultura cotidiana empresarial na prestação dos serviços.

Esta compreensão multidimensional da subordinação vem sendo amplamente aceita e adotada na jurisprudência e na doutrina, especialmente para incluir as novas formas de trabalho que surgiram, como o trabalho à distância, o teletrabalho, entre outros. Ademais, com a classificação mais ampla, preserva-se o caráter civilizatório e expansionista do Direito do Trabalho.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 551), o “conceito de subordinação jurídica nasce concomitantemente com as leis trabalhista, as quais conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos, para que diminuíssem a sua sujeição pessoal”. A subordinação carrega

consigo um aspecto protetivo da personalidade humana, no caso, do próprio trabalhador, que figura em uma relação assimétrica de poder.

Cabe ressaltar que a criação do conceito da subordinação teve relevante impacto social na exploração do trabalhador por apresentar uma resposta jurídica protetiva às situações de abuso existentes e ainda garantir um mínimo de incolumidade físico-psíquica de sua pessoa.<sup>26</sup>

De modo geral, cabe ao operador jurídico realizar a análise dos elementos fático-jurídicos para o reconhecimento (ou não) do vínculo empregatício em cotejo com o caso concreto estudado.

Não obstante, assim como a doutrina propõe conceitos mais abrangentes e a superação do que outrora fora cabível, o olhar da Justiça deve seguir o mesmo movimento de atualização.

Nesse contexto, muitos são os questionamentos que sondam o cenário da economia compartilhada. O sistema jurídico vigente apresenta o suporte normativo capaz de abranger as atuais e futuras inovações gerenciais das empresas de trabalho sob demanda via aplicativo?

No tocante às controvérsias judiciais envolvendo a natureza jurídica da relação entre os motoristas da Uber e a empresa, a matéria está longe de ser pacífica. Diante da falta de jurisprudência consolidada e uma legislação trabalhista a respeito, no cenário brasileiro encontram-se decisões tanto favoráveis à caracterização do vínculo empregatício quanto desfavoráveis.

A Uber há muito deixou de ser apenas uma opção temporária de complementação de renda para profissionais liberais. No Brasil, aplicativos de transporte como a Uber, lançados no Brasil entre os anos 2014 e 2015, apresentaram-se como solução para milhares de desempregados no auge da crise econômica que o país enfrentava<sup>27</sup>. De modo geral, hoje o trabalho nos aplicativos é a principal ocupação de vários motoristas e a principal fonte de renda de suas famílias.

A empresa encontrou no Brasil um mercado promissor. Muitos fatores contribuem para tal sucesso, como o quadro de desemprego estrutural, o alto nível de empregos informais, o enfraquecimento dos sindicatos e a crescente flexibilização da legislação trabalhista. Desde 2016, São Paulo é a cidade que mais utiliza o aplicativo da Uber entre os 65 países onde a empresa se encontra.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup>MUCELIN, G.; RIEMENSCHNEIDER, P. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade Canoas*, v.7, n.1. 2019.

<sup>27</sup>CANÇADO, P. *Com desemprego em alta, Uber vira refúgio*. São Paulo: Estadão, 18 dez. 2016. Disponível em: <<http://twixar.me/tG2n>>.

<sup>28</sup>SP é a cidade que mais faz corridas com a Uber no mundo. *VEJA*, 2017. Disponível em <<http://twixar.me/BG2n>>

Uma pesquisa empírica realizada por Rodrigo Carelli objetivou traçar um perfil dos motoristas de aplicativo.<sup>29</sup> Para tanto, foram entrevistados 40 motoristas, escolhidos aleatoriamente, que responderam um questionário na duração do trajeto da corrida.

As conclusões do autor foram que a faixa etária dos motoristas varia entre 31 e 50 anos de idade e que todos eram do sexo masculino. No que concerne o grau de escolaridade, 57,5% responderam possuir, ao menos, ensino superior incompleto.

Em relação a aspectos referentes à jornada de trabalho, a pesquisa verificou que 7,5% dos entrevistados trabalham somente 25 horas semanais e 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os classificariam como trabalhadores em tempo integral.

Ademais, o levantamento demonstrou que 70% dos motoristas ultrapassam a duração normal legal de 44 horas semanais e 35% trabalham em sobrejornada, com mais de 61h rodadas, podendo ultrapassar 90 horas semanais.

Com exceção de 37,5% dos entrevistados, que utilizam a plataforma da Uber como fonte de renda suplementar, o restante depende totalmente do serviço, sendo a sua principal fonte de renda (CARRELI, 2017, p. 134).

Em razão da grande relevância jurídica e social, a seguir será analisado mais profundamente uma decisão proferida em um caso paradigma.

---

<sup>29</sup> CARELLI, R. L. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

## CAPÍTULO 3

### A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E OS DESAFIOS IMPOSTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA SENTENÇA PARADIGMA

#### 3.1 Análise em primeira instância

A pesquisa jurisprudencial que ampara este estudo de caso foi estabelecida a partir da análise da primeira decisão judicial a reconhecer a relação de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber, no Brasil.

Para além de ser uma sentença pioneira sobre o tema, a decisão proferida - aqui nomeada de sentença paradigma em decorrência de sua relevância no âmbito jurídico - apresenta bases argumentativas que provocam reflexões necessárias sobre o processo interpretativo dos elementos fático-jurídicos no contexto da uberização.

Os fundamentos e as conclusões foram construídos sob uma perspectiva crítica e histórica, examinando com precisão todos os pleitos do reclamante. A discussão que a sentença paradigma proporciona instiga a investigação das formas de readequação do Direito do Trabalho à era da tecnologia.

A análise do caso concreto constitui um importante mecanismo da pesquisa, capaz de aproximação da teoria jurídica com a realidade dos fatos, em específico, com um novo contingente de trabalhadores que forma a mais nova classe do precariado.

Nesse sentido, analisa-se a sentença prolatada nos autos do processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG.

A ação trabalhista foi proposta por X<sup>30</sup>, que alegava ter sido contratado como motorista pela Uber em 20/01/2015. Informa que foi dispensado sem justa causa pela empresa em 18/12/2015 sem receber qualquer verba rescisória. Como motorista, recebia uma média de R\$4.000,00 à \$7.000,00 por mês e cumpria jornada de 10h diárias. Afirma que laborou no período noturno sem receber o devido adicional, em feriados sem compensação e que não foi reembolsado pelas despesas com o trabalho.

---

<sup>30</sup> O nome do reclamante não será identificado nessa monografia por motivo de privacidade ao trabalhador.

Pleiteia a declaração de existência do vínculo empregatício entre ele e a empresa e a condenação ao pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias. Ademais, requer o reembolso pelas despesas para a realização do trabalho e indenização por danos morais sofridos em virtude da dispensa arbitrária. Atribui-se à causa o valor de R\$50.000 (cinquenta mil reais).

Em sede de contestação, a reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda. argui preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho e a inépcia da petição inicial. No mérito, sustenta que os pleitos exordiais não prosperam dado que inexistente vínculo empregatício entre as partes. Argumenta que não há como configurar os elementos caracterizadores da relação empregatícia. Pugna pela improcedência dos pedidos do autor e requer a sua condenação por litigância de má-fé.

Cabe esclarecer que a análise da sentença será realizada especificamente em relação ao vínculo de emprego. Ou seja, aos aspectos gerais que podem ser transpostos para outros casos de igual temática. Por esse motivo, questões materiais abordadas no processo, como referentes às provas testemunhais, não serão objeto de estudo.

A sentença entendeu que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar o feito, uma vez que a “a determinação da competência material é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulado na peça de ingresso” (Brasil, 2017, p. 3). Não há dúvida que o pedido de reconhecimento de relação empregatícia é de natureza trabalhista.

Rejeitadas as demais preliminares e protestos arguidos pela reclamada, o magistrado dá prosseguimento à decisão. Antes de adentrar no mérito, a sentença desenvolve uma introdução sobre a atual conjuntura do funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, contextualizando historicamente os paradigmas do fordismo, taylorismo e o toyotismo.

Nessa esteira, disserta que hoje vive-se um novo modelo de organização do trabalho, que se firma a partir da segunda década do século XXI. Nesses termos, explica:

A presente lide examina a chamada "uberização" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho (Brasil, 2017, p. 9).

Ato contínuo, o magistrado aponta que a uberização tem o potencial de conquistar cada vez mais mercado. Destaca que a automatização dos contratos de trabalho é uma realidade atual, motivo pelo qual não se pode ignorar os avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

A sentença compreende que a natureza do capitalismo é a extração do valor trabalho da força do trabalho. O capitalismo se reinventa para se adequar aos novos cenários que a sociedade apresenta no decorrer da história. No ponto, complementa:

É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador (BRASIL, 2017, p. 11).

Nesse sentido, a empresa Uber representa uma inovação não apenas no setor de transporte individuais, mas no próprio setor de serviços. Todavia, tais mudanças necessitam ser internalizadas no Direito do Trabalho sob o prisma de princípios e garantias fundamentais, em particular do princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Isto posto, a sentença passa para a análise individual de cada elemento fático-jurídico constantes nos artigos 2<sup>a</sup> e 3<sup>o</sup> da CLT.

Primeiramente, o magistrado verifica a existência dos dois primeiros pressupostos: a pessoalidade e o trabalhador como pessoa física. De pronto, é evidente que o autor da demanda é pessoa física e, portanto, não há nenhuma controvérsia quanto ao preenchimento desse elemento.

Em relação à pessoalidade, a sentença baseia-se no conjunto fático-probatório para verificá-la, em especial nos depoimentos das testemunhas. Para compor o quadro de motoristas da Uber, a empresa faz uma série de exigências, como a apresentação de documentos pessoais e a realização de testes psicológicos e entrevistas.

Não obstante, o motorista não pode ceder sua conta para outra pessoa não cadastrada, sob pena de suspensão imediata do aplicativo. Dessa forma, é perceptível o caráter de infungibilidade da prestação de serviços do motorista, uma vez que não se pode fazer ser substituído.

Chama atenção o magistrado para o fato de que o automóvel é apenas “uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego” (BRASIL, 2017, p. 13). Por consequência, o veículo ser propriedade ou não da empresa é um fato que independe para a configuração do vínculo personalíssimo.

Observa-se que quando o motorista aceita uma corrida pelo aplicativo, seu nome completo e foto pessoal são disponibilizadas para o usuário, bem como o número da placa e o modelo de seu

carro. Após ser escolhido, outro indivíduo não poderá realizar a corrida no seu lugar, a não ser que o motorista desista.

Em outras palavras, “o sistema limita a prestação de serviços pelo carro e pelo motorista previamente identificados, impossibilitando a substituição da mão de obra sem o consentimento empresarial”. (BABOIN, 2017, p. 338).

O entendimento doutrinário vigente trata o elemento da pessoalidade a partir do olhar da relação do empregador e do empregado, pouco importando a relação estabelecida entre o empregado e o cliente.

Por todo exposto, verifica-se a presença do elemento da pessoalidade. Assim, o magistrado dá prosseguimento para a análise do pressuposto da onerosidade.

A sentença aponta os aspectos objetivo e subjetivo da onerosidade, qual seja, a retribuição pela prestação do serviço e a expectativa do prestador em recebê-la, respectivamente. Na dinâmica de atividade da Uber constata-se a presença de ambos aspectos.

A empresa reclamada define, de forma exclusiva, toda a política e intermediação do pagamento do serviço prestado, desde o preço pela corrida às formas de pagamento. Nesse ponto, vale mencionar o sistema de tarifa dinâmica utilizado pela Uber, modalidade que leva em consideração a demanda atual para os ajustes do preço.

A Uber que remunera seus motoristas, semanalmente, conforme as corridas que realizaram no período. Para tanto, retira seu percentual (entre 20 a 25 %) e repassa o restante do valor ao trabalhador. A tarifa é fixada exclusivamente pela Uber, sem qualquer possibilidade do motorista e do passageiro negociarem um valor maior.

Constituída a relação onerosa, passa-se ao estudo da não-eventualidade. A despeito da relativa simplicidade para a configuração do elemento da onerosidade e da pessoalidade, a verificação dos demais elementos é mais controvertida, exigindo maior nível de complexidade para sua análise.

Para averiguar a presença da não-eventualidade, a sentença retoma os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado e entende que a melhor definição para o caso concreto é a combinação da teoria dos fins do empreendimento com a teoria da eventualidade.

Sob o fundamento das teorias, os motoristas de Uber não podem ser considerados eventuais porque “atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte” (BRASIL, 2017, p. 17), ou seja, não trabalham em virtude de acontecimento ou evento específico.

Mais uma vez, o suporte probatório oferece meios capazes de verificar que o reclamante se ativou no aplicativo de forma habitual, conforme é possível verificar nos demonstrativos de pagamento juntados.

Sob o enfoque da teoria dos fins do empreendimento, o obreiro também não pode ser considerado eventual pois desenvolve trabalho que corresponde aos fins normais da empresa.

Embora os documentos e contratos da Uber coadunam com a tese sustentada pela reclamada - de que se trata de uma empresa que explora a tecnologia - entende de modo diverso o juiz, ressaltando que tal fato deve ser analisado à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Citando Américo Plá Rodrigues (2016, p. 114), a sentença elucida: (...) em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Por essa razão, o magistrado rejeita a premissa de que a Uber é uma empresa que explora unicamente tecnologia e afirma que também atua no serviço de transportes. Caso não o fizesse, cobraria pela utilização do aplicativo e não das viagens realizadas.

Nesse sentido, observa José Carlos Baboin:

A caracterização da relação jurídica entre a Uber e os motoristas independe de qualquer contrato assinado entre eles ou mesmo da autodefinição promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um contrato-realidade, auferível no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes (BABOIN, 2017, p. 336).

Quanto ao aspecto da jornada de trabalho, reconhece-se que o motorista de Uber regula o seu próprio tempo de trabalho, decidindo quando se ativar no aplicativo. Entretanto, a ausência de jornada com horário fixo não afasta a não-eventualidade do labor do motorista. Tal entendimento está inclusive normatizado em regramento específico aplicado ao motorista profissional, disposto no artigo 235-C, §13º da CLT<sup>31</sup>.

A doutrina consolidou entendimento no sentido de que a prestação permanente não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho, mas sim pela presença do *animus* de continuidade, que o motorista da Uber apresenta. A sentença pondera que tamanha flexibilidade do horário de trabalho pode ser, na realidade, abusiva.

---

<sup>31</sup> Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

Nesse ponto, cabe pontuar as reflexões de Ludmila Abílio:

O que está em jogo na uberização (...) é esta utilização (...) da capacidade do trabalhador gerenciar seu próprio trabalho, intensificar seu trabalho, estender seu tempo de trabalho. Até isto é possível de terceirização, uma constatação que em realidade está no cerne do que convencionamos chamar de flexibilização do trabalho. Autogerenciamento e transformação do trabalhador em trabalhador *just-in-time* andam juntos (ABÍLIO, 2017, p. 22).

Superado o elemento da não-eventualidade, a sentença caminha para a análise da subordinação, que dentre todos os elementos da relação de emprego é o mais relevante; a “pedra de toque” do Direito do Trabalho e da legislação pátria.

O juiz inicialmente salienta que a subordinação é um “critério historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho”<sup>32</sup> (BRASIL, 2017, p. 21).

Sob essa perspectiva, a sentença retoma o conceito multidimensional da subordinação e sua classificação clássica, objetiva e estrutural, utilizando pelo Ministro Maurício Godinho Delgado na relatoria do RR-119400-55.2007.5.03.0001<sup>33</sup>.

Entende que a hipótese dos autos corresponde à subordinação em sua vertente clássica na medida que o autor foi submetido às ordens e à gerência do prestador de serviços e estava sujeito a aplicação de sanções disciplinares caso apresentasse um comportamento inadequado ou cometesse infrações às regras estipuladas pela empresa.

Por oportuno, destaca o modo de produção e a realização dos serviços, no qual os motoristas são orientados sobre como se comportar. Inclusive recebem treinamento pessoal, conforme extraído dos depoimentos testemunhais de antigos gerentes da empresa.

O magistrado interpreta que está evidente que a empresa exerce seu poder regulamentar ao definir inúmeros regramentos para manter um padrão de atendimento de excelência. Caso as “orientações” fossem desrespeitadas pelo motorista, eram aplicadas punições, que incluíam o cancelamento do acesso ao aplicativo.

---

<sup>32</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. *Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho, 13 fev. 2017a,

<sup>33</sup> “(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...).”

Em prosseguimento, a decisão relata que a avaliação dos serviços prestados ocorre por meio do sistema de reputação digital que a Uber adota, em que ao final da viagem os passageiros apresentam notas, comentários e reclamações.

No que diz respeito ao sistema de reputação, cabe pontuar algumas de suas características. Trata-se de um sistema pessoa para pessoa, informal e descentralizado que se baseia nos ideais de confiança e visibilidade. Contudo, a reputação pode ser algo legitimamente construído ou distorcido.<sup>34</sup> Apesar de ser recomendado que a avaliação seja baseada somente em critérios objetivos, é certo que questões de fundo subjetivo influenciam os clientes nesse momento.

Dessa forma, as avaliações não podem ser consideradas imparciais e livres de discriminações e injustiças. Há a tendência de julgar para além da qualidade do serviço em si. Assim, questiona-se: É possível considerar um comentário negativo como uma classificação honesta?

Certo é que o sistema de reputação é questionável. Os motoristas são submetidos a uma vigilância constante, um sistema de denúncias que está fora de seu controle. A qualidade do serviço por vezes não é o suficiente para garantir-lhe uma boa nota.

A empresa utiliza as informações para compor uma base de dados que somente ela tem acesso. Por seu intermédio, realiza o controle de qualidade e a vigilância da força do trabalho. Logo, mínimas diferenças de notas já são motivo de preocupação para os motoristas, que correm o risco de ser penalizados

Com efeito, o sistema de reputação é uma das principais ferramentas decorrentes do avanço tecnológico e da economia de compartilhamento. Complementa o magistrado, criticamente:

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser ‘descartado’ (BRASIL, 2017, p. 23).

O ponto chave do sistema de reputação digital é que ele retira da própria empresa a responsabilidade de fiscalizar a mão de obra, terceirizando a tarefa para consumidores e garantindo-lhes confiança em seu papel certificador. Os procedimentos de controle de qualidade e segurança -

---

<sup>34</sup> SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Traduções de João Peres.

como inspeções sanitárias, qualificação profissional, certificações de classe - saem do encargo do Estado e migram para o gerenciamento de usuários (ABÍLIO, 2017).

A tática sagaz permite que a empresa camufle o elemento da subordinação e ainda realize todo o processo sem custos e promovendo a marca. Posteriormente, a Uber se baseia nas informações coletadas dos clientes para desenvolver seu sistema algorítmico, que determina se o motorista deve ser punido, premiado ou descartado.

Conforme já aduzido, o motorista deve cumprir uma série de procedimentos, direcionados pela Uber, para manter a qualidade na prestação de serviço. Por exemplo, durante a corrida deve fornecer balas e água gelada. Além disso, salienta-se a existência de protocolo sobre a vestimenta e o comportamento que deve o motorista apresentar frente aos clientes.

Apesar das recomendações não serem consideradas obrigatórias, são imprescindíveis para manter o padrão de qualidade da empresa e assegurar ao trabalhador boas avaliações dos usuários. Caso as notas dos motoristas abaxiem, eles correm o risco de ser desligados do aplicativo.

Novamente, o magistrado indaga como a Uber insiste na tese de ser apenas uma plataforma mediadora entre clientes e autônomos se demonstra constantemente seu poder diretivo e gerencial.

Em continuidade à análise do elemento da subordinação, retoma-se a ideia da suposta flexibilidade da jornada de trabalho que a empresa afirma possuir o motorista. Nesse sentido, bastaria o motorista se conectar ou desconectar do aplicativo para moldar a sua própria rotina de trabalho, realizada à sua preferência. Outro aspecto que o magistrado aponta não ser tão simples como se apresenta.

A Uber define que o motorista que recusar certo número de corridas ou simplesmente se desconectar do aplicativo e não realizar viagens por determinado período de tempo, sofrerá retaliações, seja com um bloqueio temporário ou seu banimento definitivo da plataforma.

A taxa de aceitação é o termo utilizado pela empresa para representar o percentual de viagens que o motorista recebeu e aceitou na plataforma. Por outro lado, a taxa de cancelamento é o percentual de viagens que o motorista cancelou depois de ter aceitado uma solicitação de viagem.<sup>35</sup>

Essas taxas são o sustentáculo para o funcionamento e a oferta dos serviços pela empresa, uma vez que o seu diferencial é o oferecimento de viagens rápidas, práticas e de qualidade. Para garantir tal eficiência, evidente que necessita de mecanismos de controle. Diante da ampla

---

<sup>35</sup> COMO funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. *Uber Blog*, 17 jun, 2019. Disponível em <<http://twixar.me/n02n>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

disponibilidade de motoristas cadastrados no mercado, dispensar aqueles que não possuem as taxas de acordo com os índices delimitados pela Uber parece uma consequência previsível.

A subordinação algorítmica é o grande trunfo das novas formas de organização do trabalho e a base para a reconstrução empresarial. Com ela, o controle é realizado sem intervenção humana, apenas por programação. A figura do empregador torna-se, assim, intangível.

O Direito do Trabalho como ramo jurídico concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais deve se atentar às novas formas que o poder empregatício se manifesta para que “não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização” (BRASIL, 2017, p. 25).

Sobre a questão, convém novamente mencionar as observações de José Carlos Baboin:

(...) Flexibilização rigidamente controlada, pois, embora a relação de trabalho tenha por parâmetro a fluidez, essa fluidez não decorre de maior liberdade ou participação no ambiente de trabalho, mas, ao contrário, decorre do maior controle gerencial do uso de mão de obra, controle essa otimização por avançados sistemas tecnológicos (BABOIN, 2017, p. 356).

Na mesma esteira, o magistrado remete-se ao parágrafo único do artigo 6º da CLT para estabelecer que equiparam-se os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” O dispositivo legal é um exemplo que evidencia o movimento do Direito do Trabalho na busca pela expansão de seu caráter protetivo ao maior número de trabalhadores possível.

Esclarecido tal ponto, a suposta autonomia do trabalhador é desmascarada na sentença, uma vez que o motorista não detinha o controle da atividade econômica ou qualquer poder negocial sobre a dinâmica do negócio. Nesse ponto, a sentença assinala:

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. (BRASIL, 2017, p. 28)

Esta circunstância demonstra que o motorista era dependente do regime do trabalho, ainda que arcasse individualmente com as despesas para exercê-lo. Frisa o magistrado que se verifica uma tentativa de a empresa se esquivar da legislação trabalhista e explorar a mão de obra, de forma a transferir os riscos do empreendimento para o próprio trabalhador.

A prática abusiva corresponde a uma “tentativa agressiva de maximização dos lucros por meio da precarização do trabalho humano” (BRASIL, 2017, p. 29). Utilizando dos discursos divulgados pela economia do compartilhamento, a empresa é capaz de moldar a opinião pública por meio técnicas avançadas de *marketing* e assim, manipular a realidade dos fatos.

Dessa forma, dissemina-se a ideia de que o motorista é um autônomo, um “microempresário” e, portanto, gestor de seu próprio trabalho, o que representa uma maneira de “obscurecer a exploração e tornar ainda mais precária a condição do trabalhador” (ABÍLIO, 2017, p. 21).

A sentença prossegue com a apresentação de algumas experiências jurisdicionais internacionais a respeito da natureza do contrato de trabalho entre a Uber e seus motoristas. É mencionada a decisão judicial de 2016 do *Employment Tribunal* do Reino Unido que reconheceu que os motoristas da plataforma Uber não são autônomos e constituem vínculo de relação de emprego subordinado com a empresa.

Por oportuno, pertinente citar o entendimento de Ana Frazão sobre a decisão inglesa:

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho (*dependent work relationship*), o Tribunal, preliminarmente, analisou com cuidado o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia. Já no início de sua fundamentação, o Tribunal adverte que qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo “coração” está a função de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades “reguladas” aplicáveis aos transportadores privados – ou seja, os PHV – *Private Hire Vehicle – operators* – mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, a ficções, linguagem torcida (*twisted language*) e novas terminologias (*brand new terminology*) merece certo grau de ceticismo (FRAZÃO, 2016, p. 1).

Isto posto, a sentença faz alusão a relevância jurídica do direito comparado, uma vez que artigo 8º da CLT<sup>36</sup> faz referência ao seu uso como fonte subsidiária. A decisão da corte inglesa foi uma das pioneiras na matéria e representa um marco justralhista, tendo o condão de afetar milhares de trabalhadores inseridos na economia de compartilhamento.

O juiz cita também a Resolução nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforça a necessidade do combate às relações de trabalho disfarçadas que utilizam outras

---

<sup>36</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

formas contratuais para esconder seu verdadeiro *status* legal, esquivando-se de reconhecer o trabalhador como tal e garantir-lhe sua devida proteção.

Por fim, após extensa e detalhada análise da configuração dos elementos fático-jurídicos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT, a sentença julga procedente o pedido autoral de reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa Uber.

Em prosseguimento, determina a anotação na Carteira de Trabalho do reclamante e a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa por iniciativa patronal (aviso prévio indenizado, férias proporcionais +1/3, 13º salário proporcional, multa dos 40% do FGTS e multa do artigo 477, §8º da CLT).

Em um segundo momento, a decisão analisa a jornada extraordinária exercida pelo reclamante. Entende-se que o regime não se enquadra na hipótese constante no artigo 62, I da CLT<sup>37</sup> - que dispõe sobre os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Resta claro que a atividade de motorista, apesar de ser externa, poderia ser controlada, tendo em vista que a empresa já provou em diversas ocasiões ter a tecnologia necessária para realizar tal monitoramento. A limitação da jornada é direito do trabalhador e, no caso de descumprimento, presume-se verdadeira a descrita pelo autor.

Em vista disso, defere-se o pagamento de duas horas extraordinárias por dia de trabalho. Outrossim, o magistrado condenada a reclamada ao pagamento de adicional noturno e a remuneração em dobro dos feriados laborados, assim como os reflexos das verbas.

Outro tópico de apreciação da decisão foi o ressarcimento de despesas. O autor alega que suportava todos os custos com o combustível do automóvel e precisava comprar balas e água mineral para oferecer aos clientes durante as corridas.

A sentença reitera entendimento anteriormente apresentado de que a Uber “camuflava as exigências por meio de orientações e sugestões dadas aos motoristas” (BRASIL, 2017, p. 37). Nesse diapasão, considera-se que os agrados supracitados (balas, água, entre outros) fazem parte do padrão de atendimento da empresa.

---

<sup>37</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

Sob esse prisma fático, destaca o princípio da alteridade, consagrado no Direito do Trabalho e presente no artigo 2º da CLT<sup>38</sup>, que veda a transferência do ônus da atividade econômica ao empregado.

A Uber, em violação ao referido artigo, transfere o ônus do empreendimento para o motorista, que deve arcar sozinho com as despesas que o carro demanda, como combustível, manutenção e custos adicionais. Diante deste cenário, o magistrado defere a condenação da empresa ao reembolso pelos gastos.

Nesse sentido, destaca-se entendimento do Tom Slee:

O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento (SLEE, 2017, n.p)

No que concerne à indenização por danos morais requerida pelo autor em razão da dispensa arbitrária, a decisão não entendeu pela caracterização do dano. A dispensa individual é uma prerrogativa do empregador no gozo do seu poder potestativo.

Além disso, o motorista disponibilizou informações relatando as práticas da empresa para grupos do aplicativo Whatsapp, o que é considerada uma conduta punível. Dessa maneira, não foi demonstrado abuso do direito pela empresa na dispensa do autor, motivo pelo qual indeferiu-se o pedido de danos morais.

O magistrado conclui a sentença julgando parcialmente procedentes os pedidos formulados pelo autor, reconhecendo o vínculo trabalhista presente entre ele e a empresa reclamada. Arbitra como valor final do processo a quantia de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

As bases argumentativas que o magistrado utilizou para respaldar a decisão ao longo de suas quarenta e seis páginas podem ser consideradas referências na construção de um renovado processo interpretativo judicial dos elementos configuradores do vínculo empregatício na era da economia do compartilhamento. Tal análise crítica é fundamental para viabilizar proteção trabalhistas para trabalhadores que hoje se encontram em um limbo, um estado de indefinição do meio jurídico-normativo.

---

<sup>38</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

### **3.2 Análise em segunda instância**

A sentença proferida no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, a primeira no Brasil a reconhecer o vínculo trabalhista entre a empresa Uber e o motorista de aplicativo foi reformada em segunda instância em 25 de maio de 2017, após a interposição de Recurso Ordinário pela reclamada.

A nona turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em sede de acórdão, dissentiu do Juízo *a quo* em relação à presença dos pressupostos do artigo 3º da CLT e concluiu pela inexistência do vínculo de emprego, absolvendo a empresa da condenação.

A decisão segue a tendência dos tribunais de 2ª instância do país e os argumentos para seu embasamento se repetem em variados acórdãos sobre o tema. Existe uma incontestável inclinação dos Tribunais Regionais do Trabalho em não reconhecer vínculo empregatício dos motoristas com as empresas submetidas à economia do compartilhamento.

## CAPÍTULO 4

### A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E OS DESAFIOS IMPOSTOS À JUSTIÇA DO TRABALHO: PESQUISA JURISPRUDENCIAL E PERSPECTIVA PARA O FUTURO

Conforme visto no capítulo anterior, o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber é um tema que promove divergências jurisprudenciais no cenário contemporâneo brasileiro. Mesmo diante desse impasse, que se apresenta em diversos Tribunais do Trabalho no país, a tendência que está se desenhando é pela não existência do contrato de emprego.

A partir dessa percepção, conclui-se que o reconhecimento do vínculo empregatício no contexto da economia do compartilhamento é um fenômeno jurídico que enfrenta muitos óbices para se efetivar.

Como consequência, milhares de trabalhadores submetidos às empresas plataformas de transporte individual encontram-se desprotegidos e sujeitos a flexibilização de seus direitos.

Foi este panorama que instigou a condução da presente pesquisa jurisprudencial, cujo objetivo é estudar como estão sendo julgadas as decisões relacionadas ao reconhecimento da relação empregatícia entre motoristas e a empresa Uber. Para tanto, utilizou-se a base de dados da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, referente ao Estado de Minas Gerais.

A escolha do Tribunal mineiro para a realização da análise se dá em razão da grande relevância das decisões judiciais do estado-membro sobre a trajetória dos motoristas de Uber.

Em 2017, na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a primeira decisão do país a respeito do reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber foi proferida<sup>39</sup>. Pouco tempo depois, a primeira sentença a reconhecer o vínculo empregatício foi também proferida em uma Vara do Trabalho de Belo Horizonte<sup>40</sup>, conforme análise anterior. Em outubro do mesmo

---

<sup>39</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº RTSum 0011863-62.2016.5.03.0137*. Relator: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte: 37ª Vara do Trabalho, 30 jan. 2017b.

<sup>40</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112*. Relator: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho, 1 fev. 2017a.

ano, o Tribunal se deparou com uma ação<sup>41</sup> de um motorista de aplicativo que pedia indenização por dano moral decorrente de *dumping social*.

Em razão do papel fundamental que o TRT da 3ª Região tem exercido para a ampliação do debate sobre o tema, sendo inclusive pioneiro em muitas decisões, com repercussão nacional e internacional, decidiu-se ater a pesquisa à Justiça Trabalhista mineira.

O levantamento dos dados foi realizado mediante a análise de acórdãos proferidos em ações propostas por motoristas do aplicativo Uber, pleiteando o reconhecimento do vínculo trabalhista entre eles e a empresa.

Em relação à delimitação temática, a pesquisa jurisprudencial limitou-se ao próprio critério do contrato de emprego. Nesse passo, valendo-se das ferramentas de Consulta Unificada, disponível no sítio eletrônico do tribunal regional, foi lançado no campo de pesquisa por ementa a expressão “UBER”.

Na pesquisa realizada, o recorte temporal considerou acórdãos publicados no interstício de 29 de março de 2017 à 14 de fevereiro de 2019, totalizando 28 julgados. A delimitação temporal foi escolhida levando em consideração o primeiro acórdão sobre o tema, prolatado em 29 de março de 2017 e contando, a partir de então, um intervalo aproximado de dois anos.

Os acórdãos examinados foram proferidos nas classes Recursos Ordinário (23), Embargos de Declaração (2), Mandado de Segurança (1) e Acordo Judicial (2).

O baixo número de decisões judiciais encontradas pode ser consequência de dois fatores. Primeiro, em razão de a Uber frequentemente solicitar a tramitação das ações sob sigilo de justiça, o que dificulta o acesso de pessoas alheias aos processos. Em segundo lugar, observa-se que os mecanismos de pesquisa da Justiça do Trabalho são mais restritos, considerando a estigmatização das partes pela disponibilização de dados concernentes aos processos judiciais em que figurem como autoras ou rés. Assim, os critérios para as pesquisas são mais limitados no sentido de garantir a proteção do trabalhador.

A partir do exame do conjunto dos julgados, desenvolveu-se tabelas para catalogar os dados, realizadas no programa Excel 2013. A tabela relativa à pesquisa foi subdividida em: (A) Número do Processo; (B) Tipo de Acórdão; (C) Órgão Julgador; (D) Data de Publicação; (E) Objeto; (F) Resultado; (G) Dispositivo; (H) Argumentação, (I) Gênero do Reclamante e (J) Danos Morais.

---

<sup>41</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180*. Relator: Vitor Martins Pombo Belo Horizonte: 42ª Vara do Trabalho, 12 jun. 2017c.

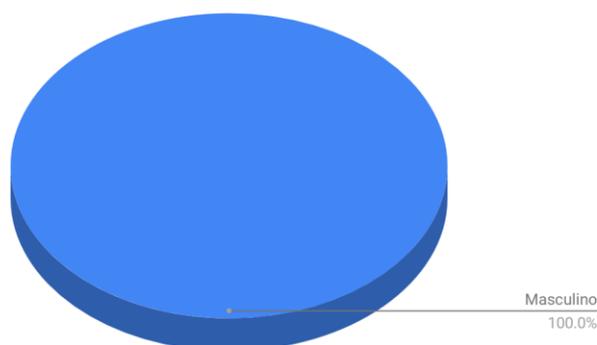
Os dados compilados na tabela foram lançados no serviço de planilhas *on-line* do Google, o programa *Google Sheets*<sup>42</sup>, usados para gerar gráficos ilustrativos dos resultados desta pesquisa de jurisprudência com parte das informações coletadas.

Repise-se o fato de que foram compilados dados relativos apenas a processos cujo pleito principal era o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas da plataforma. Outras ações a respeito de contrato de emprego com a Uber não foram objeto de estudo.

#### 4.1 Análise dos Resultados

A partir do levantamento e da análise dos acórdãos do TRT da 3ª Região, que totalizaram 28 decisões, chegou-se às seguintes conclusões:

**Gráfico 1 – Gênero do Reclamante**



Fonte:

Elaboração Própria (2019)

Como se verifica no Gráfico 1, em 100% dos acórdãos analisados as ações foram propostas por reclamantes do sexo masculino. Há, portanto, uma tendência evidente de que homens acionem a Justiça do Trabalho da 3ª Região com maior frequência quando o assunto é o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma Uber.

<sup>42</sup> Disponível em: <<https://www.google.com/sheets/about/>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

A partir dessa informação, é necessário questionar o motivo de tal conduta. Quais serão as razões que motivam homens a buscar a prestação juslaboral que não alcançam as mulheres?

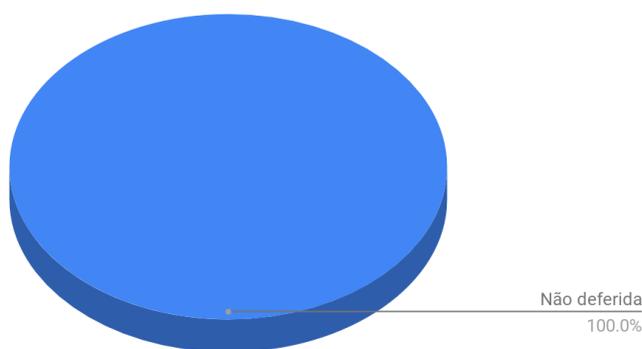
Um estudo realizado pela Universidade de Stanford<sup>43</sup> em parceria com a equipe da Uber identificou que os motoristas do sexo masculino recebem, em média, 7% a mais que motoristas do sexo feminino. Por hora, elas tendem a ganhar US\$1,24 a menos que homens. Foram analisados dados de mais de 1,8 milhões de motoristas de Uber, dos quais 27% são mulheres, no período entre janeiro de 2015 e março de 2019 para compor o estudo.

Se a Uber opera via algoritmo, como explicar o *gap* de gênero que se consubstancia na diferença de renda entre motoristas homens e mulheres, como visto nos resultados da pesquisa? Os algoritmos do aplicativo não deveriam ser isentos e impedir a discriminação de gênero?

Essas e outras perguntas não serão respondidas na presente monografia, porém mostra-se relevante instigar tais questionamentos, uma vez que o fenômeno da uberização, marcado pela insegurança da informalidade, precisa ser estudado a partir de um recorte de gênero. É necessário compreender a uberização considerando a dupla jornada, os assédios, a maternidade e demais desafios que as motoristas mulheres enfrentam.

O Gráfico 2 demonstra que os acórdãos com pedidos referentes à indenização por danos morais resultaram 100% em improcedência.

**Gráfico 2** – Condenação à indenização por danos morais



Fonte:

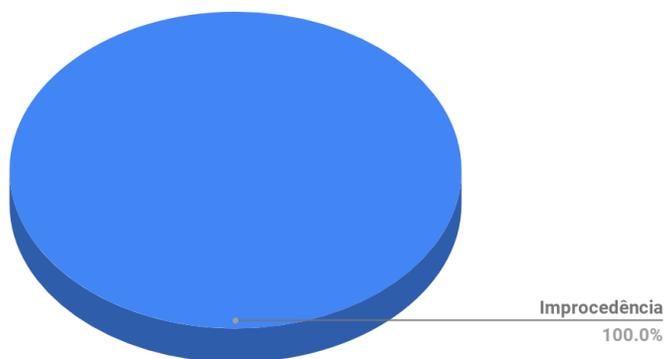
Elaboração Própria (2019)

<sup>43</sup> COOK, C; et al. *The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers*. [s.l]: 2019. Disponível em <<http://twixar.me/bW2n>> Acesso em: 21 maio 2019.

O Gráfico 3, que apresenta o principal resultado para esse estudo, aponta que 100% dos acórdãos analisados declararam inexistente o vínculo trabalhista entre o motorista de Uber e a empresa, mantendo os fundamentos da sentença ou reformando o entendimento do juízo primevo.

Fato é que o processo para o reconhecimento do vínculo empregatício, que exige a presença dos pressupostos fático-jurídicos pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação, manifesta-se insuficiente diante da situação singular que os motoristas de aplicativo se encontram. O que fazer para efetivar a proteção de trabalhadores que, à luz do conceito clássico de configuração de vínculo de emprego, não são enquadrados como empregados e, assim, ficam alheios à tutela jurídica trabalhista?

**Gráfico 3** – Configuração do vínculo de emprego

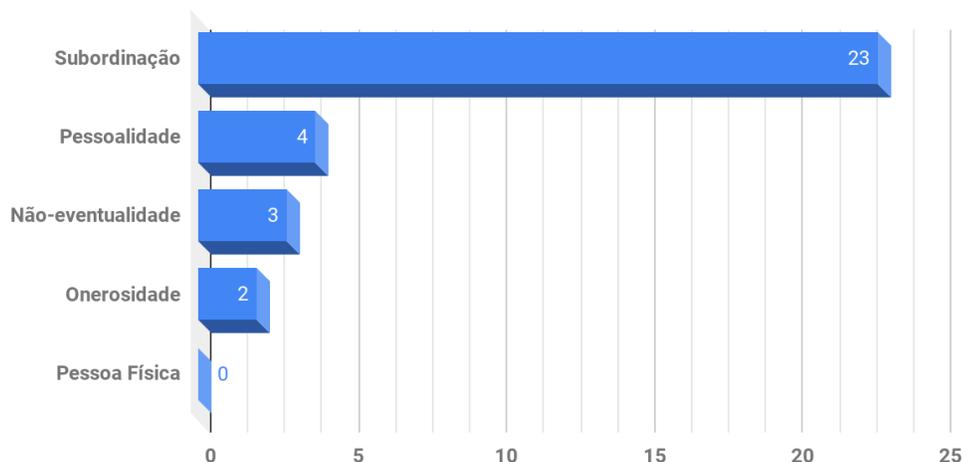


Fonte:

Elaboração Própria (2019)

Um dos caminhos para tentar responder tal pergunta foi realizado mediante a análise do desenvolvimento interpretativo presentes nos acórdãos. Nesse específico, tabularam-se quais foram os elementos fático-jurídicos que as decisões julgaram ausentes para a configuração da relação empregatícia. A tabulação foi realizada apenas em relação à classe dos Recursos Ordinários, que totalizaram 23 decisões.

**Gráfico 4** – Elemento Fático-Jurídico ausente conforme decisões judiciais avaliadas



Fonte:

Elaboração Própria (2019)

Como se verifica no Gráfico 4, o único elemento que foi declarado ausente em todas as 23 decisões foi o elemento da subordinação. O elemento da pessoaalidade não se configurou em 4 dos acórdãos analisados. O elemento da não-eventualidade, em 3 e da onerosidade em 2. O elemento da pessoa física, por outro lado, foi identificado em todos os acórdãos analisados.

Note-se que os argumentos utilizados nas decisões para afastar a subordinação se repetem, baseados na justificativa de que não se verifica o exercício do poder diretivo da Uber, uma vez que o motorista tem autonomia e flexibilidade em sua jornada de trabalho e os riscos inerentes à atividade econômica são arcados por ele próprio.

Conforme exposto no bojo dessa monografia, em geral a subordinação presente no modo de gestão da Uber é realizada de forma difusa e por meio de comandos de algoritmos, o que torna mais complexa sua configuração.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2017,<sup>44</sup> produziu um relatório após um estudo de investigação sobre a atuação da empresa Uber no Brasil e sua relação com os motoristas. De forma conclusiva, compreendeu:

---

<sup>44</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Grupo de estudos “GE Uber”*: relatório conclusivo. Brasília: MPT-CONAFRET, 2017d.

[...] de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa” e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação – na sua dimensão de ordens diretas – mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (MPT, 2017)

O capitalismo se movimenta de uma forma cíclica e se reinventa na medida que encontra novas formas de exploração do labor humano. Assim, pode-se afirmar que o trabalho realizado em plataformas digitais trata, na realidade, de uma reorganização dos meios de produção.

Das engrenagens aos algoritmos, o novo modelo de organização empresarial apresenta uma contradição, no sentido de que há uma significativa parcela de autonomia ao trabalhador e, ao mesmo tempo, o tolhimento dessa autonomia pela programação, isto é, pela existência da lógica algorítmica.<sup>45</sup> Trata-se, portanto, de uma “autonomia na subordinação”.<sup>46</sup>

Embora a subordinação seja um conceito dinâmico, que admite múltiplas interpretações e alcances, ainda encontra resistência de aplicação na exploração de mão de obra humana via aplicativos ligados a plataformas *online*.<sup>47</sup>

Os sistemas jurídicos apoiam-se em uma base de pressupostos necessários para que a tutela protetiva seja conferida, entretanto, limitando-se a resguardar somente os empregados que se enquadrem nessa delimitação.

Com a evolução do processo produtivo, os elementos caracterizadores se modificam, mas a lesão aos direitos continua sendo a mesma. Em um sistema de fluxos e refluxos do Direito do Trabalho, é imperioso o estabelecimento de um parâmetro de proteção para os trabalhadores que vá além do antigo arquétipo.

---

<sup>45</sup> CARELLI, R. L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 141.

<sup>46</sup> SUPIOT, A. La gouvernance par les nombres. Paris: Fayard, 2015. p. 354 apud CARELLI, R. L. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 141.

<sup>47</sup> MUCELIN, G.; RIEMESCHNEIDER, P. A Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade Canoas*, v. 7, n.1, 2019.

A sentença paradigma proferida pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves da 33ª Vara de Belo Horizonte, ao ressignificar os elementos fático-jurídicos para configurar o vínculo de emprego entre os motoristas e a Uber, tentou estabelecer um sistema de tutela jurídica para o trabalho realizado em plataformas digitais.

Sob uma perspectiva mais abrangente, a sentença foi capaz de identificar o poder diretivo da empresa, bem como a disponibilidade oferecida pelos motoristas e as fixações de taxas de corridas como manifestações dos elementos configuradores da relação de emprego.

Todavia, a decisão foi reformada em segunda instância, demonstrando como o reconhecimento do vínculo de emprego na era da economia do compartilhamento é um desafio, comportando posicionamentos jurisprudenciais divergentes.

Não obstante, ainda são poucas as ações ajuizadas sobre o tema, levando em consideração o grande contingente de trabalhadores submetidos ao trabalho via aplicativo. Em razão disso, são esparsas as decisões, que estão se manifestando em grande medida de forma desfavorável ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Sob este panorama, vários questionamentos permanecem sem respostas. Qual será o futuro para esses trabalhadores? Será determinado algum tipo de proteção para essa nova relação, que, ainda que não se configure como uma de emprego, é uma relação trabalho? Como se pensar em uma regulação juslaboral para uma categoria que não se imaginava existir há 10 anos atrás?

Este é um tema em construção, assim como as argumentações que estão sendo construídas. Como o Direito do Trabalho se posicionará quanto à regulação do trabalho uberizado permanece um enigma central.

Diante dos diferentes prognósticos do futuro do trabalho, com o aparecimento de novas morfologias e formas de contratação, os desafios precisam ser equacionados. À medida que os avanços tecnológicos se multiplicam, é certo que a demarcação dos territórios das clássicas instituições e categorias jurídicas se estreitam.

Desta feita, cabe ao Direito acompanhar as novas relações de trabalho que surgem, mesmo que tal tarefa se depare com os desafios da volatilidade e fluidez da era digital.

## **4.2 Perspectivas e desafios para o futuro**

### *4.2.1 No plano da vida*

Ser motorista de Uber se tornou uma alternativa para contornar o desemprego e uma opção atrativa de trabalho que, para muitos, já virou a principal fonte de renda. São, em grande parte, trabalhadores que foram absorvidos pelas modalidades de trabalho precário, que vivem uma situação inicialmente provisória e que se transformou em permanente.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase 4 milhões de brasileiros trabalham em empresas que operam via aplicativos. No Brasil, se encontram principalmente nas empresas de transporte urbano individual e de entregas à domicílio.<sup>48</sup>

Todavia, o fenômeno vem acompanhado da informalidade e da precariedade. Uma vez que as empresas se apresentaram como meras intermediadoras entre usuários e clientes, a relação empregatícia é descartada, dando ensejo a exploração, sobrejornadas e insegurança quanto a continuidade do trabalho. Notório, desse modo, a contradição entre o “uso das tecnologias do século XXI com as condições de trabalho do século XXI” (ANTUNES e BRAGA, 2009, p. 10).

Mais do que um trabalhador da chamada indústria 4.0<sup>49</sup>, o motorista de aplicativo figura também como um “infoproletariado”<sup>50</sup>, obreiro do setor de serviços que depende do maquinário digital e informacional para desempenhar suas atividades. Sem limites de metas, o tempo de vida e o tempo de trabalho desse sujeito se confundem, fazendo nascer um processo de “escravidão digital”<sup>51</sup>.

Sobre o tema, Ricardo Antunes explica:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novos impulsos com as TIC's (tecnologias de informação e comunicação), que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI (ANTUNES, 2018, p. 30).

---

<sup>48</sup> DADOS referentes a matéria Aplicativos como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *Época Negócios*, 28 abr. 2019. Disponível em: <<http://twixar.me/VF2n>>. Acesso em: 18 jun. 2019.

<sup>49</sup> “Sua denominação, indústria 4.0, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase de automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. A essas três fases sucederá uma nova, que consolidará, sem emprego segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets, smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI.” ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 38.

<sup>50</sup> Termo utilizado por Ricardo Antunes em seu livro “O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”.

<sup>51</sup> *Ibid.*

No contexto da uberização, a escravidão digital se acentua e se molda a cada nova invenção. Motoristas de aplicativos cumprem jornadas exaustivas de até 16 horas diárias, muitas vezes dormindo no próprio carro para descansar. Trabalhadores de serviços de entrega em domicílio (*Uber Eats, Rappi, Glover*), que representam a mais nova face da economia do compartilhamento, não cumprem os requisitos mínimos de segurança em suas entregas e se apresentam como vítimas potenciais de casos de acidentes de trabalho.

A lógica dos entregadores em domicílios se assemelha a dos motoristas de plataforma. O trabalhador entra com os meios de produção, além de arcar com os custos e os riscos da atividade. A suposta ausência da jornada de trabalho é uma ilusão; trabalha-se cada vez mais. São eles os trabalhadores subordinados aos algoritmos, às regras de cobrança, às comissões e às metas de produtividade.<sup>52</sup> Trata-se da expansão do movimento da uberização nos diversos setores do mercado de trabalho.

Assim, a Uber não impõe limite de jornada, não assegura a observância de intervalos de descanso intra e interjornada, tampouco respeita os regramentos específicos do labor em horário noturno e do repouso semanal remunerado. Não há indicação de período de férias, décimo terceiro salário ou aviso-prévio. Em outras palavras, não se verifica qualquer indício de segurança juslaboral aos motoristas.

Nesse sentido, uma análise publicada em março de 2018<sup>53</sup>, realizada pelo instituto de pesquisas australianas *The Australia Institute*, comparou os ganhos dos motoristas de Uber na modalidade UberX em seis cidades da Austrália (Sydney, Melbourne, Brisbane, Perth, Adelaide e Canberra) com o salário mínimo previsto na legislação do país. Concluiu-se que o trabalho realizado pelos motoristas equivale a menos que a um salário mínimo mensal.

A pesquisa estimou os custos e o ganho líquido com base nas corridas e taxas cobradas pela empresa, somados ao custo da gasolina, aos custos de depreciação e manutenção do veículo, seguro e a cobrança de impostos e taxas governamentais. De acordo com o estudo, se os preços cobrados aumentassem o suficiente para pagar aos motoristas um salário mínimo, ou seja, aumentasse o serviço em 37%, a vantagem da empresa em relação à concorrência seria anulada.

---

<sup>52</sup> ABILIO, L. *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores dos aplicativos*. São Paulo: BBC News, 22 de maio de 2019. Disponível em <<http://twixar.me/rF2n>> Acesso em: 28 maio 2019.

<sup>53</sup> FÁBIO, A. C. *Este estudo afirma que o Uber só é barato porque os motoristas ganham mal*. Nexa Jornal, 19 mar. 2018. Disponível em <<http://twixar.me/1L2n>>. Acesso em: 28 maio 2019.

Portanto, por vezes, sequer a garantia de remuneração mínima é assegurada a esse trabalhador, o que compromete sua subsistência, causando-lhe graves prejuízos e acentuando ainda mais sua situação de vulnerabilidade social.

Com o avanço do tempo, os discursos das empresas da economia do compartilhamento não se sustentam mais. Percebe-se que classificar erroneamente motoristas como autônomos contratados de forma independente é eximir tais empresas de obrigações que estão preconizadas na Constituição Federal de 1988.

Maquiar a exploração e desregulamentação das empresas por meio dos vocabulários “parceiros”, “metas”, “sustentabilidade” e “empreendedorismo” é um dos artifícios mais latentes da ciberindústria do século XXI.

Diante da precariedade das condições de trabalho, muitos motoristas de diferentes plataformas estão se mobilizando. Jamie Woodcock (2007, p. 17) explica que “o uso generalizado de dispositivos digitais para organizar os trabalhadores também fornece um novo canal de comunicação para se mobilizarem.”

Nesse diapasão, os mesmos meios que hoje possibilitam a dominação e a exploração também são meios que proporcionam formas de resistência coletiva. A mobilização dos trabalhadores está sendo organizando principalmente pela convocação de greves por meio de mídias sociais.

Além de algumas paralisações e protestos em âmbito local, no dia 08 de maio de 2019, foi convocada uma greve dos motoristas de Uber em cidades dos Estados Unidos, Brasil, Reino Unido, Austrália e outros países onde a empresa atua<sup>54</sup>.

O protesto consistiu em desligar o aplicativo durante um dia e ir às ruas. A reivindicação em comum dos motoristas era por melhores condições de trabalho e remuneração. Dentre outros pleitos, reivindicam por mais condutas de segurança por parte da empresa.

Observa-se que ainda que as empresas insistam na narrativa de serem meras intermediadoras, é claro que os pleitos dos trabalhadores são os mesmos requeridos em uma relação de emprego.

Ludmila Costhek Abílio (2017) entende que a uberização não surgiu com a economia digital, mas que suas bases de formação estão no mundo do trabalho há décadas.<sup>55</sup> Os mecanismos

---

<sup>54</sup> Para mais informações, ver: <<http://twixar.me/dL2n>> Acesso em: 15 jun. 2019.

<sup>55</sup> ABÍLIO, L. C. *Uberização do Trabalho: subsunção real da viração*. PassaPalavra, 19 fev. 2017. Disponível em <<http://twixar.me/WL2n>> Acesso em: 18 jun. 2019.

de transferências de riscos e custos para trabalhadores autônomos não são uma novidade das empresas-aplicativos; elas apenas desenvolveram um sistema de gerenciamento de softwares e plataformas *online* para realizar a tarefa.

A exploração do trabalho na contemporaneidade trata-se do encontro produtivo entre a precarização e o desenvolvimento tecnológico, raciocínio presente no cerne do desenvolvimento capitalista.

É inegável que a inovação digital está resenhando os setores impiedosamente. A velocidade das mudanças está constantemente testando limites de um paradigma de um modelo de gestão do trabalho que caminha para se tornar obsoleto.

Atualmente, são realizados diversos estudos sobre o impacto das tecnologias o futuro das relações trabalhistas. Um relatório encomendado pela Dell Technologies, intitulado “*The Next Era of Human-Machine Partnerships*”, o IFTP (Institute for the Future) prevê que aproximadamente 85% do mercado de trabalho em 2030 será composto por profissões que sequer foram inventadas.

Na mesma linha, o Fórum Econômico Mundial (WEF, 2016), na pesquisa “*The Future of Jobs*”<sup>56</sup>, estima que 7,1 milhões de empregos desaparecerão até 2020 devido às mudanças nos mercados emergentes. Estas informações estão relacionadas ao conjunto de tecnologias que serão empregadas aos novos postos de trabalho, como a inteligência artificial, a robótica e a realidade virtual.

Nesse sentido, questiona-se: Os contratos “uberizados” e “flexíveis” serão pré-requisitos para o avanço dessas novas formas de trabalho? A empresa moderna será aquela “sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo organização sindical?” (ANTUNES, 2018, p. 20).

Por certo que a expansão dos trabalhos digitalizados e a celeridade que se conectam no mercado tornam complexo formular previsões para o futuro. Conjecturar respostas sobre as dimensões do mundo do trabalho e seus desdobramentos é refletir criticamente se a nova classe trabalhadora será a classe dos trabalhadores informais assalariados sem registro, à margem da legislação trabalhista, ou se haverá alguma ruptura promovida pelo Direito do Trabalho capaz de driblar a informalidade, a terceirização e a flexibilidade que tendem acompanhar a expansão tecnológica.

---

<sup>56</sup> WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Geneva: WE, Jan. 2016.

#### *4.2.2 No plano doutrinário e jurisprudencial*

Os desafios impostos à jurisprudência e à doutrina no cenário da economia do compartilhamento são inúmeros. Existem aspectos controvertidos tanto em um plano de divergências interpretativas como no próprio estabelecimento de conceitos e estruturas jurídicas para as novas relações de trabalho emergentes.

Do ponto de vista doutrinário, o conceito do vínculo empregatício e os critérios para sua aferição, da forma como vêm sendo costumeiramente estabelecidos, mostram-se insuficientes para assegurar tutela jurídica aos trabalhadores de plataformas digitais.

Para a doutrina e o ordenamento jurídico vigente, o trabalho exercido pelos motoristas de aplicativos encontra-se em uma zona grise em que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego se apresentam de maneira não convencional, gerando dificuldades para sua configuração.

Além da ausência de uniformidade quanto à natureza do trabalho prestado pelos motoristas de Uber, verifica-se que é restrita a contribuição doutrinária sobre o tema. Sendo assim, as teorias construídas pela doutrina precisam revisitar (e porventura ampliar) as bases que sustentam a fundamentação da existência do vínculo empregatício, com o objetivo de propor uma definição ao trabalhador e à relação jurídica existente nas empresas-plataformas da economia do compartilhamento, bem como as possibilidades de sua tutela e regulação.

A jurisprudência caminha em sentido similar. Ao se basear em categorias jurídicas clássicas para a identificação da relação empregatícia, o processo interpretativo não se aperfeiçoa. Por consequência, a tendência jurisprudencial se estabelece pelo não reconhecimento da relação.

Não obstante, vislumbra-se que as decisões que não reconhecem o vínculo empregatício também não oferecem qualquer alternativa legal que assegure amparo jurídico à relação de trabalho dos motoristas de aplicativo.

Desse modo, questiona-se: Um motorista de Uber que trabalha por 16 horas diárias, ou seja, em excesso de jornada, está sujeito a algum tipo de regulação justralhista que o proteja? O motorista que, trabalhando diariamente ainda não consegue garantir para si um salário mínimo, tendo em vista que precisa arcar com os gastos do veículo, possui algum direito trabalhista que o resguarde?

Enquanto as empresas-plataformas diminuem os custos de produção eliminando o pagamento de encargos trabalhistas, os motoristas de aplicativos vivem um contexto de superexploração e redução sistemática de seus direitos.

Dessa forma, as respostas da jurisprudência e da doutrina quanto ao tema não se limitam a pacificar conflitos judiciais e trazer segurança jurídica. Atingem diretamente a vida de obreiros, sua renda, sua saúde e sua identidade social no trabalho.

O Direito do Trabalho não pode ser visto como um direito fabril. Sua evolução está atrelada à evolução tecnológica. Em decorrência disso, a realidade deve ser compreendida como parte constitutiva do próprio Direito.

A prática jurídica precisa reconhecer a dimensão social em que está inserida e preservar pilares de proteção e garantias mínimas de direitos de ordem material e imaterial que foram historicamente construídos.

Nesse contexto, José Carlos de Carvalho Baboin entende:

A evolução tecnológica não representa uma impossibilidade de proteção aos obreiros, mas, ao contrário, um imperativo para a aplicação do Direito Trabalhista (...) A evolução produtiva e tecnológica não pode ocorrer às custas da superexploração da mão de obra, sob pena de se tornar apenas mais um instrumento de segregação social (BARBOIN, 2017, p. 359).

Nesse sentido, os motoristas de aplicativos estão sujeitos a uma contínua tensão constitutiva de avanços, em uma perspectiva de modernização, e retrocessos, na seara trabalhista.

Mesmo que não seja possível prever como o Direito do Trabalho será operacionalizado para tratar do novo proletariado de serviços da era digital, vislumbram-se duas direções possíveis para a doutrina e para a jurisprudência.

O primeiro caminho refere-se ao elastecimento dos elementos fático-jurídicos, no sentido de expandi-los em termos de conceitos. Ao conceber que suas manifestações podem ocorrer de maneira mais fluídas, permite-se uma configuração mais abrangente do vínculo de emprego, abarcando os motoristas de plataformas.

Trata-se da ressignificação dos elementos da relação de emprego, apresentando os pressupostos da subordinação, da pessoalidade da onerosidade e da não-eventualidade sob um viés compatível com a nova sociedade pós-industrial e hiper tecnológica.

Por consequência, a atividade interpretativa dos tribunais se submeterá a um processo de renovação, viabilizado aos motoristas a tutela jurídica que a relação empregatícia resguarda, conforme os parâmetros constitucionais.

Contudo, é cediço que mesmo que o Direito do Trabalho não siga por esse rumo, a ausência da configuração do vínculo empregatício não pode ser um impeditivo para a instituição de um patamar civilizatório mínimo de direitos em torno dos motoristas das empresas-plataformas.

Por essa razão, a segunda solução proposta caminha no sentido do desenvolvimento de outras alternativas legais que assegurem ampla proteção jurídica a esses trabalhadores. Desta feita, cabe ao ordenamento normativo criar mecanismos legais que abranjam a relação de trabalho dos motoristas de aplicativos ou adequá-la às figuras de trabalho preexistentes e que já são regulamentadas no Direito Trabalhista brasileiro.<sup>57</sup>

Nesse sentido, vale a reflexão de Guilherme Feliciano:

Não se está afirmando, por óbvio que todo o arcabouço juslaboral existente - Constituição, leis, jurisprudência, doutrina, etc. - tenha perdido utilidade. Ao contrário, esse arcabouço é e continuará sendo o ponto de partida para todas as construções tuitivas em torno das estruturas jurídicas emergentes da gig economy (FELICIANO, 2019, p. 13).

No âmbito brasileiro, para garantir a esses trabalhadores uma tutela jurídica é preciso assegurar ao menos os direitos constitucionalizados, como o limite de jornada (artigo 7º, XIII) e o piso salarial mínimo, mesmo para aqueles que percebem remuneração variável (artigo 7º, IV e VII).

Isso porque esses direitos constituem bases de referências de categorias fundamentais de proteção, que não podem ser mitigados em nenhuma medida. Por esse motivo que o Texto Maior dispõe que deve haver igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (artigo 7º, XXIV). Logo, não pode haver distinção entre as figuras quando se tratar de direitos fundamentais indisponíveis.

Para Gabriela Neves Delgado (2008, p. 240) “a existência de um patamar mínimo de direitos trabalhistas é condição para a viabilidade do valor da dignidade no trabalho e para a afirmação social do sujeito que labora”.

A eficácia dos direitos fundamentais constitucionalizados é pressuposto para a realização do Estado Democrático de Direito, uma vez que efetivam o acesso do trabalhador à saúde, ao descanso, ao convívio familiar e à uma vida digna.

---

<sup>57</sup> Destaca-se que não é o objetivo desta monografia se desdobrar quanto às figuras jurídicas que são reguladas pela legislação trabalhista vigente, sendo que tal assunto requer uma discussão mais aprofundada para outra oportunidade.

O trabalho como instrumento de inclusão e integração social é assegurado pela instituição de um patamar civilizatório de direitos, proporcionado por meio de sua constitucionalização e pelas intervenções do Estado e do Poder Judiciário.

Resta claro que a relação de trabalho a qual estão submetidos os motoristas de Uber constitui uma modalidade de contratação que acarreta grande comprometimento da subjetividade do trabalho, sentidas tanto pela informalidade em que estão inseridos, quanto pela falta de segurança em relação a sua renda ou ao próprio acesso à plataforma.

Gabriela Neves Delgado (2006) prossegue e afirma que a identidade social do indivíduo somente é assegurada se o seu labor for digno. Assim, depara-se com uma contradição: ao mesmo tempo que o trabalho possibilita a construção de identidade social pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício.

Reconhecer o trabalho como suporte no valor da dignidade significa estabelecer um padrão regulatório aos trabalhadores da economia do compartilhamento que observe os parâmetros constitucionais de proteção juslaboral.

Do ponto de vista jurídico, a regulação diz respeito a uma proteção trabalhista que assegure dignidade a um trabalhador que está sujeito a um contexto de flexibilização com a chegada de inovações digitais, que propõe a superação da crise econômica através do trabalho sob demanda via aplicativos.

Não se nega os inúmeros benefícios que os avanços tecnológicos proporcionaram a coletividade, de maneira a otimizar muitos setores da sociedade. Contudo, o que não pode ocorrer é, sob o véu da tecnologia, o capitalismo negociar direitos trabalhistas que são base da preservação de direitos fundamentais.

Assim, a Justiça do Trabalho, para além de cumprir com as funções tradicionais do Poder Judiciário, tem como diferencial a função particularizada de integrar um sistema institucional amplo de proteção jurídica que vise a desmercantilização da força do trabalho no contexto econômico social.<sup>58</sup>

Ao compreender o Direito como disputa interpretativa, a interpretação conforme à Constituição precisa ser reforçada, independentemente da relação de trabalho desenvolvida.

Em uma sociedade civil que se baseia na valorização social do trabalho, na dignidade da pessoa humana e outros princípios constitucionais, o Direito do Trabalho, como segmento

---

<sup>58</sup> DELGADO. G. N.; DELGADO. M. G. *Introdução: o papel da justiça do trabalho no Brasil*. ABC da Execução Trabalhista. São Paulo: Editora LTr., Out./2014.

especializado e de caráter protetivo, cumpre um papel decisivo ao assegurar direitos justralhistas que não sejam regidos por imperativos econômicos.

Em outras palavras, “somente o trabalho exercido em condições de dignidade constitui uma possibilidade real de ressaltar o seu caráter emancipatório, mesmo diante da contradição intrínseca da produção realizada nos moldes do sistema capitalista” (LEMOS, 2018).

O estabelecimento de um novo padrão de regulação justralhista para a atividade exercida pelos motoristas de Uber é um processo em construção, que lida com o contraponto entre o moderno e o tradicional, o avanço e o retrocesso.

No entanto, empregar a força normativa da Constituição para densificar direitos e princípios fundamentais, em oposição às práticas abusivas do mercado mascaradas pela roupagem tecnológica, é essencial para estabelecer limites às relações de trabalho desenvolvidas na era da economia do compartilhamento.

## CONCLUSÃO

O mundo do trabalho mudou radicalmente nos últimos quarenta anos, seja pelo tempo de circulação, seja pela produção de capital. Do fordismo ao toyotismo, do maquinário pesado à empresa enxuta, os contornos das relações de trabalho estão em constante reconfiguração. Com a revolução tecnológica, este fato está ainda mais aparente.

A era digital e os avanços tecnológicos ofereceram inegáveis melhorias ao otimizar e modernizar as mais diversas atividades. Em um contexto de crise econômica, proporcionou possibilidades de inserção de trabalhadores no mercado de trabalho, auxiliando na diminuição dos índices crescentes de desemprego.

A economia do compartilhamento, ao propor um novo modelo de estruturação das relações socioeconômicas, a partir do sistema *peer-to-peer*, desenvolveu serviços rápidos, baratos e eficientes. Em um curto período, as empresas-plataforma dominaram o mercado mundial, tornando-se verdadeiros gigantes corporativos. Baseados em plataformas digitais e no controle via algoritmos, empresas como a Uber, a Rappi e o Airbnb revolucionaram as relações de trabalho e o acesso aos clientes.

Entretanto, observa-se que acompanhando as inovações tecnológicas, um contexto de precarização e flexibilização do trabalho também se instaurou. No cenário da economia do compartilhamento é possível verificar motoristas de aplicativos trabalhando por 16 horas seguidas, bem como entregadores de refeições pedalando por mais de 60 km por dia sem qualquer tipo de equipamento de segurança.

Nesse diapasão, provoca-se o Poder Judiciário Trabalhista para se verificar se o padrão de regulação justaltrabalhista pode ser aplicado, mesmo com adaptações, às relações de trabalho com a Uber.

Assim, questiona-se se para estes novos trabalhadores submetidos a economia do compartilhamento, especialmente os que operam por meio de aplicativos, é possível o estabelecimento de vínculo de emprego.

No intuito de responder esses e outros questionamentos, realizou-se uma análise da legislação e doutrina clássicas. A caracterização da relação de emprego hoje é realizada mediante aferição dos elementos fático-jurídicos - trabalho por pessoa física, personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação - em cotejo com o trabalho efetivamente exercido.

Em relação especificamente à relação de trabalho entre o motorista e a plataforma Uber, que representam as grandes referências do contexto da uberização, entende-se que a tendência ao manter a interpretação clássica dos pressupostos fático-jurídicos é pelo não reconhecimento do referido vínculo.

Todavia, vislumbram-se decisões, como a referente ao processo nº0011359-34.2016.5.03.0112 do TRT da 3ª Região, que buscam ampliar e adequar os elementos às relações de trabalho, de modo a compreender suas modernas manifestações.

Estas representam as decisões judiciais que estão julgando diversamente, buscando ressignificar os critérios da relação de emprego. O elemento de maior dificuldade de ser identificado é o da subordinação, tendo em vista a ausência física de empregador, de um lugar de trabalho fixo e de comandos diretos.

Outrossim, os magistrados que entendem que a Uber não se trata de mera intermediadora e ferramenta tecnológica, verificam que o estabelecimento do preço do serviço prestado, o condicionamento dos motoristas às avaliações feitas pelos usuários para certificar sua permanência e os próprios comandos travestidos de sugestões para o melhoramento do serviço, configuram uma inédita forma de externar subordinação.

A partir dessa concepção, muitos dos discursos divulgados pela economia do compartilhamento se esvaziam. A suposta liberdade de jornada de trabalho, de se tornar um microempreendedor e de “ser seu próprio chefe” são estratégias do capitalismo para a exploração do trabalho e, ainda, para atrair possíveis novos motoristas e clientes.

Nesse sentido, verifica-se que decisões judiciais que negam o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma pelo simples fato de não se enquadrar nos moldes da subordinação clássica, também não oferecem nenhuma alternativa legal de tutela jurídica, ignorando os impactos sociais que isso resulta e deixando à margem de direitos fundamentais milhares de trabalhadores que dependem da Uber e outros aplicativos de transporte para suas sobrevivências e de suas famílias.

A situação dessa nova classe de trabalhadores piora ao considerar as sobrejornadas que são submetidos para assegurar o pagamento de um valor mínimo para suprir suas necessidades, que muitas vezes sequer é alcançado. Como consequência, encontram-se vários indivíduos submetidos à “escravidão digital”, trabalhadores desprovidos de direitos cujo o único alento é não compor mais os índices de desempregados do país.

Com a saúde impactada, estes e outros trabalhadores frutos da revolução digital, apresentam com cada vez mais frequência transtornos psicológicos. O resultado é o maior contingente de afastados por doenças de trabalho e o prejuízo indireto para as empresas e para a economia.

Mesmo diante de um panorama incerto e da falta de sinalização sobre o modo como o Direito do Trabalho irá definir a relação de labor prestado pelos motoristas de Uber, é certo que há um movimento, nacional e internacionalmente, que defende a existência do vínculo empregatício.

Além dos protestos articulados pelos próprios motoristas de aplicativos, é possível vislumbrar esforços legislativos e judiciais em torno da questão. Existem diretrizes que, apesar de não muito evidentes, são capazes de determinar que a Uber não é uma mera intermediadora de serviços tecnológicos e que há uma relação viável de trabalho entre ela e seus motoristas para ser considerada um vínculo de emprego.

Diante deste cenário, conclui-se que a Justiça do Trabalho, como ramo especializado, tem como objetivo precípua estabelecer que o trabalho continue sendo um instrumento apto a garantir dignidade e identidade ao indivíduo; o que só é realizável caso uma tutela jurídica que resguarde uma proteção mínima de direitos sociais e trabalhistas seja assegurada, independentemente do paradigma ou do contexto histórico em que se vive.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. A “uberização” e as encruzilhadas do mundo do trabalho. **Revista do Instituto Humanistas Unisinos**, n. 503, 24 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Dormir **na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores dos aplicativos**. São Paulo: BBC News, 22 maio 2019. Disponível em <<http://twixar.me/rF2n>>.

\_\_\_\_\_. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa Palavra, Rio de Janeiro, 19 fev. 2017. Disponível em: < <http://twixar.me/wL2n>>.

ÁBIO, A. C. **Este estudo afirma que o BUber só é barato porque os motoristas ganham mal**. Nexo Jornal, 19 mar. 2018. Disponível em <<http://twixar.me/1L2n>>.

ALMEIDA, V.; MARTINS, M. Análise jusboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativos e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicas. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, p.55 -75, 2017.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho - ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

\_\_\_\_\_. **Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?** Infroproletários: a degradação do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

\_\_\_\_\_. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, 2014, pp. 39-53.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **Revista O Social em Questão**, ano XVIII, n. 34, 2015.

ARRUDA, F.; BIANCHI, D.; MISKULIN, A. P. A uberização sob investigação do MPT- Análise do relatório do Ministério Público do Trabalho sobre a situação dos motoristas da empresa Uber. *In: SEMINÁRIO FESPSP - FUNDAÇÃO ESCOLA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DE SÃO PAULO: INCERTEZAS DO TRABALHO*, São Paulo, 2 a 5 out. 2017.

BABOIN, J. C. C. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v . 83, n. 1, p. 330–362, 2017.

BARROS, C. J. Euforia com aplicativos de serviços dá lugar à frustração de trabalhadores. **Folha de São Paulo**, 3 mar. 2019.

BEZERRA, M. S. **O direito do trabalho e a preservação de sua fundamental tutela, diante das tentativas de flexibilização: Considerações sobre o caso dos trabalhadores do aplicativo Uber**. 80 f. 2017. Monografia (Especialização) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

BOTTARI, E.; FRANÇA, R. Conheça a diferença entre o Uber e os táxis. **O Globo**, [s.d]. Disponível em <<http://twixar.me/nW2n>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. Traduzido por Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: <<http://twixar.me/mW2n>>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **O Processo Nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Relator: Marcos Toledo Gonçalves. Belo Horizonte: 33ª Vara do Trabalho, 13 fev. 2017a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº RTSum-0011863-62.2016.5.03.0137**. Relator: Filipe de Souza Sickert. Belo Horizonte: 37ª Vara do Trabalho, 30 jan. 2017b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº RTSum 0010570-88.2017.5.03.0180**. Relator: Vitor Martins Pombo Belo Horizonte: 42ª Vara do Trabalho, 12 jun. 2017c.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Grupo de estudos “GE Uber”**: relatório conclusivo. Brasília: MPT- CONAFRET, 2017d.

CADE. Departamento de Estudos Econômicos. **Efeitos concorrências da economia do compartilhamento no Brasil: A entrada do Uber afetou o mercado de aplicativos de taxis entre 2015 e 2016?** Brasília: CADE, 2018.

CANÇADO, P. **Com desemprego em alta, Uber vira refúgio**. Estadão, São Paulo, 18 dez. 2016. Disponível em: <<http://twixar.me/tG2n>>.

CARELLI, R. L. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o século XXI. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CECATO, M. A.; DA SILVA, J. A uberização da relação individual do trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 7, Universidade Federal da Paraíba Extraordinário, pp. 257-27, 2017.

COMO funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. **Uber Blog**, 17 jun. 2019. Disponível em: <<http://twixar.me/2Z2n>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

COOK, C.; *et al.* **The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers**. [s.l.]: 8 mar. 2019. Disponível em <<http://twixar.me/bW2n>> Acesso em: 21 maio 2019.

DELGADO, G. N. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006

\_\_\_\_\_. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 49, jul.-dez., 2006.

DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. **Introdução: o papel da justiça do trabalho no brasil. ABC da Execução Trabalhista**. São Paulo: Editora LTr, out. 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, R. Q. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012.

FATOS e dados sobre a Uber. **Uber**, 1 maio 2019. Disponível em: <http://twixar.me/QZ2n>.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho. **Jota**, maio, 2019. Disponível em: <<http://twixar.me/JW2n>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

FILHO, A. S.; SOLIMANI, C. H.. As tecnologias Disruptivas: os Impactos no Direito Coletivo e Individual do Trabalho. *In*: CONGRESSO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 5., **Anais...**, Universidade de Ribeirão Preto, São Paulo, n.5, p 571-590, 2017.

FRAZÃO, A. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? **Jota**, 1 jan. 2016, Disponível em: <<http://twixar.me/pW2n>>.

\_\_\_\_\_. (Org.). **Constituição, Empresa e Mercado**. Brasília: Faculdade de Direito, UnB, 2017.

\_\_\_\_\_. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas. **Jota**, 14 jun. 2017. Disponível em: < <http://twixar.me/BW2n>> Acessado em: 17 mar. 2019.

FUMAGALLI, A. A nova relação capital-trabalho ainda submersa na subjetividade. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, ano XVII, n. 503, 2017.

GONÇALVES, F.; NUNES, A. F.; SOUZA, D. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades. **R. Curso Dir. UNIFOR-MG**, Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, jul./dez. 2018.

LEMOS, M. C. A. M. **Dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. Brasília: Universidade de Brasília, 2018.

MAIOR, J. L. S. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo, 23 de junho de 2003. Disponível em <<http://twixar.me/VW2n.pdf>> Acesso em: 29 maio 2019.

MUCELIN, G.; RIEMENSCHNEIDER, P. Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas e a necessidade de proteção da pessoa nas altas relações de trabalho. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade. Redes**, Canoas, v.7. n.1, 2019.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, P. O Uber e o Mito da Panaceia Tecnológica. **Carta Capital**, 19 jul. 2015. Disponível em: <<http://twixar.me/Th2n>>.

PACHECO, C.; *et al.* **A consolidação do Uber como inovação disruptiva: uma abordagem sistêmica**.

POCHMANN, M. Extensão e intensificação do trabalho. **Revista Fórum**, São Paulo, ano 49, n. 98, p. 16-18, maio 2011.

RODRIGUES, M. V. A. A “reforma” trabalhista e aplicativos de economia compartilhada: o retrocesso na compatibilização entre as inovações e o Direito do Trabalho. *In*: MENDE, G.; FILHO, I. G. S. M. (Coord.). **2º Caderno de Pesquisas Trabalhistas**, Porto Alegre: Paixão, 2017, p. 75-96.

RODRIGUEZ, A. P. Princípio de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. *In*: CARVALHO, A. C. L. **Direito do Trabalho – Curso e Discurso**. São Paulo: Ltr, 2016.

ROSA, S. **Uber e regulamentação: análise da Lei nº13.640/18 à luz da teoria das escolhas públicas. Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios no âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global**. 1.ed Florianópolis. Tirant lo Blanch, 2018. (Coleção Experiências Jurídicas nos 30 anos da Constituição Brasileira, n. 7).

RIBEIRO, B. S. **Princípios e desafios para regulação da economia do compartilhamento, com substrato da teoria responsiva e enfoque na atuação do aplicativo Uber**. Brasília: Universidade de Brasília, 2016.

SILVA, A. **O motorista de Uber e a configuração da relação de emprego**. Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução por João Peres; *In*: BRENDA, T.; PERES, J. (Ed.). São Paulo. Editora Elefante, 2017. Não Paginada.

SP é a cidade que mais faz corridas com a Uber no mundo. 2017. **VEJA**, 17 ago. 2017. Disponível em <<http://twixar.me/BG2n>>.

SUNDARARAJAN, A. **Peer-to-Peer Businesses and the sharing (collaborative) economy**. The Power of Connection: Peer-to-Peer Businesses, 2014.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy**: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

SUPIOT, A. La gouvernance par les nombres. Paris: Fayard, 2015. p. 354 *apud* CARELLI, R. L. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

VIANA, M. T. Alguns pontos polêmicos da terceirização. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, n. 8, Caderno 2, p. 155, 2ª quinz. abr. 1997.

WEF – WOLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution**. Genebra: WEF, Jan. 2016

WOODCOOK, J. Contra o eufemismo reducionista, a luta por uma flexibilização justa. Tradução de Walter O. Schlupp. **Revista Instituto Humanista Unisino**, n. 53, Anos XVII, 2017.