

UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO E AS CONSEQUÊNCIAS DO NÃO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PELOS TRIBUNAIS

UBERIZATION AND PRECARIUS WORK: THE NEW EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE CONSEQUENCES OF NOT RECOGNIZING EMPLOYMENT RELATIONSHIP BY THE COURTS

Pedro Custódio Terragno*

Andrele Nascimento**

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo abordar a sistemática da empresa Uber – pioneira dessa nova onda de trabalho e alvo perfeito para explicar essa modalidade moderna de função laboral –, bem como suscitar os elementos doutrinários de enquadramento para reconhecimento do vínculo, analisando a existência destes na relação dos motoristas com o aplicativo e, junto disso, expor as decisões que os Tribunais brasileiros e a Corte francesa realizaram sobre o reconhecimento de vínculos trabalhistas, projetando, ao fim, um cenário próspero para os trabalhadores. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, baseando-se em posicionamentos de diferentes jurisprudências, bem como a análise de artigos científicos e notícias veiculadas em sites acerca do tema. O texto se organiza em subdivisões nas quais se demonstra a implementação e o trabalho na plataforma Uber no Brasil, o início do aplicativo, a sistemática de funcionamento e a política da plataforma digital. Posteriormente, aborda os elementos da relação de emprego e apresenta decisões dos Tribunais no âmbito nacional e internacional, examinando o vínculo de emprego no caso Uber. O assunto em tela

é de notória importância, pois, a partir das análises conclusivas realizadas, observara-se que os trabalhadores de aplicativos ocupam uma posição complexa, estando sujeitos à precarização de suas condições de trabalho e sem a devida proteção trabalhista. Assim, é mister que o Direito do Trabalho se atualize e se adapte ao novo sistema laboral com o objetivo de evitar a perda das garantias fundamentais e direitos sociais conquistados coletivamente e inerentes a todo trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho. Precarização. Proteção laboral. Trabalhadores de Aplicativos. Uberização.

ABSTRACT

This article aims to approach the Uber company system - pioneer of this new wave of work and perfect target to explain this modern modality of work function - as well as to raise the doctrinal elements of framework for recognition of the bond, analyzing their existence in the relationship of drivers with the mobile application and, together with that, expose the decisions that the Brazilian Courts and the

* Estudante de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Estagiário de Direito da AGU.

** Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Advogada Trabalhista.

Recebido em: 22/06/2020

Aceito em: 14/08/2020

French Court ruled about the recognition of labor ties, projecting, in the end, a prosperous scenario for workers. For that, the deductive research method will be used, based on positions of different jurisprudence, as well as the analysis of scientific articles and news published on websites about the theme. The text is organized into subdivisions in which it demonstrates the implementation and work on the Uber platform in Brazil, the beginning of the application, the systematic functioning and policy of the digital platform. Subsequently, it addresses the elements of the employment relationship and presents decisions of the Courts at the national and international levels, examining the employment relationship

in the Uber case. The subject in question is of notorious importance, since, from the conclusive analyzes carried out, it was observed that application workers occupy a complex position, being subject to precarious working conditions and without due labor protection. Thus, it is necessary that the Labor Law is updated and adapted to the new labor system in order to avoid losing the fundamental guarantees and social rights conquered collectively and inherent to every worker.

KEYWORDS

Labor Law. Uberization. Apps workers. Precariousness. Labor Protection.

SUMÁRIO

Introdução. 1. A nova realidade tecnológica e sua influência no mundo contemporâneo do trabalho: a implementação e o trabalho na plataforma Uber no Brasil. 1.1 O início da Uber. 1.2 A sistemática de funcionamento e a política do aplicativo. 1.3 Os impactos da Uber no Brasil. 2. Os requisitos da relação de emprego e o enquadramento jurídico do trabalhador de plataforma digital. 2.1 A relação de emprego e seus requisitos. 3. Decisões dos tribunais no âmbito nacional e internacional: análise sobre o vínculo de emprego no caso Uber. Conclusão. Referências.

REFERÊNCIA: TERRAGNO, Pedro Custódio. NASCIMENTO, Andrele. Uberização e precarização do trabalho: a nova relação de emprego e as consequências do não reconhecimento de vínculo empregatício pelos tribunais. *Res Severa Verum Gaudium*, v. 5, n. 1, Porto Alegre, p. 321-343, out. 2020.

INTRODUÇÃO

O mercado e a tecnologia são esferas inerentes do convívio humano em sociedade; a economia mundial se adaptou ao século digital, alterou drasticamente os modos laborais dos seres humanos ao ponto de romperem com a estrutura tradicional estabelecida no século passado.

A segunda década do século XXI é marcada pela onda de trabalho conceituada como “uberização” (SLEE, 2019) – nomenclatura provinda do aplicativo referência no ramo: Uber – , a qual se expressa, no âmbito pragmático, na possibilidade de prestação de trabalho humano

de maneira flexível, líquida e certa; atuando conforme a procura dos clientes e a disponibilidade da mão de obra para o serviço, por meio dos smartphones, os quais são os objetos utilizados para realizar a procura entre o prestador e cliente através dos aplicativos (plataformas).

Em outras palavras, segundo José Carlos de Carvalho Baboin (2017), podemos conceituar como: *“trabalho sob demandas via aplicativos é o nome utilizado para identificar um dos novos modelos de gerenciamento de mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação.”* (BABOIN, 2017, p. 330).

Esse pensamento sobreveio da projeção de um mundo com relações futurísticas entre os seres humanos e aquilo que consomem, num ideal de liberalismo e adaptação aos recursos tecnológicos desenvolvidos. De acordo com o Tom Slee (2019, p. 21), é possível visualizar a tecnologia como forma de *“resolver os problemas que assolaram a humanidade por séculos, tornando obsoletas as velhas instituições e as velhas regras, que são cada vez mais suplantadas pela computação.”*

No entanto, em virtude dessas modernas relações de trabalho desenvolvidas pela Uber, que elegeram a premissa de serem trabalhos informais, modernos e não presos ao sistema tradicional, ocorre a perda de Direitos sociais e de garantias trabalhistas conquistados pelos trabalhadores historicamente.

No Brasil, cenário social ao qual esse artigo se refere, a maior categoria de autônomos do país é composta de trabalhadores de aplicativos (ESTADÃO, 2020). Essa é a alternativa que grande parte dos brasileiros optaram devido à crise financeira e a reforma trabalhista realizada no país, as quais promoveram a redução dos salários, a progressiva perda de garantias trabalhistas e dos demais direitos constantes na CLT, assim, ocasionando um cenário de precarização das funções laborais regularizadas.

Ademais, além das perdas de direitos trabalhistas, no âmbito pecuniário e também no que tange à dignidade humana do trabalhador que o labor informal carrega consigo, os aplicativos acarretaram, também, o aumento dos riscos de saúde para os trabalhadores; isso porque, caso ocorra algum acidente ou dano, os prestadores de serviço não são reparados no processo de reabilitação até o retorno as funções que desempenhavam.

Desta forma, o artigo se divide em três capítulos. O primeiro tratará sobre o surgimento da onda denominada uberização, mais especificadamente sobre o funcionamento do aplicativo de viagens e a escolha dos trabalhadores para atuar no mercado informal de prestação de serviços por aplicativos, sendo observado como alvo o Brasil.

O segundo capítulo versará sobre a concepção doutrinária brasileira, discorrendo sobre

os elementos que caracterizam as relações de emprego, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

O terceiro capítulo irá abordar as decisões dos tribunais no âmbito nacional e internacional em relação ao vínculo de emprego entre o prestador do serviço e o aplicativo, e o conflito de interpretação da doutrina existente sobre o tema em tela.

1 A NOVA REALIDADE TECNOLÓGICA E A SUA INFLUÊNCIA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO: A IMPLEMENTAÇÃO E O TRABALHO NA PLATAFORMA UBER NO BRASIL

1.1 O INÍCIO DA UBER

A partir da primeira década do século XXI, surgiu aquilo que será conceituado como economia de compartilhamento (SLEE, 2019), que tem como fundamento a conexão de clientes a prestadores de serviços de uma forma simplificada e desburocratizada.

Quando se fala de economia colaborativa ou de compartilhamento, inicialmente tem-se a ideia de solidariedade, de colaboração, pois trata-se, objetivamente, de pessoas comuns que oferecem serviços através de plataformas online a pessoas que necessitam de tais serviços. Em uma perspectiva otimista, o compartilhamento traria inúmeras vantagens, como a geração de novas oportunidades, a redução do consumo e a utilização de bens ociosos.

Nessa nova atmosfera econômica, surgiu a Uber Technologies Inc., a Uber, como é amplamente conhecida, uma empresa multinacional idealizada em 2009 e fundada oficialmente em 2010, em São Francisco, Califórnia. (UBER, 2020). Assim, a Uber é uma plataforma que contém a interface do motorista (prestador) e do usuário (cliente) e promove serviços de transporte de pessoas, geolocalizado a partir de uma tarifa proporcional ao trajeto.

A inovação ao sistema tradicional de corridas, a chamada *gig economy* (SLEE, 2019) – nomenclatura norte-americana que faz referência às ações onerosas extras-orçamentais, em outras palavras, conhecido no Brasil como “bicos” - impulsionou uma onda de trabalhadores a se desvincularem de suas atividades laborais consolidadas e regularizadas para adentrarem num mercado que prega autonomia e a possibilidade de receber uma renda mensal maior que a oferecida no mercado tradicional normalizado.

1.2 A SISTEMÁTICA DE FUNCIONAMENTO E A POLÍTICA DO APLICATIVO

O funcionamento do aplicativo de viagens parte da sistemática de estabelecer conexão entre prestadores de serviço e clientes a partir da geolocalização local entre os indivíduos e os motoristas, no qual o algoritmo do Uber calcula a distância e o tempo do trajeto e, sobre isso, deposita a tarifa proveniente da razão do deslocamento da viagem. Esporadicamente, os motoristas ganham gratificações por horas de trabalho e pelo número de corridas realizadas; por outro lado, os clientes também são beneficiados com promoções pelo uso constante do aplicativo.

A escolha dos motoristas pelo aplicativo é realizada por meio de um controle direto sobre a licitude do carro, da habilitação e o histórico social do indivíduo, assim, com o ideal de manter a segurança do serviço. Por parte dos clientes, é realizado um cadastro rápido com dados pessoais e cartão de crédito – a partir de 2016, a plataforma instituiu a possibilidade de pagamento por dinheiro diretamente ao prestador de serviço.

Dessa forma, conforme Sarmento:

[...] no modelo Uber, o passageiro tem acesso de antemão ao nome e à foto do motorista, sabe o modelo e placa do carro que o transportará, e pode visualizar as avaliações do condutor realizadas pelos passageiros anteriores, que são disponibilizados no aplicativo. Tem conhecimento também da rota que será seguida, além das estimativas do preço do serviço, do tempo de espera para chegada do veículo e da duração da viagem. (SARMENTO, 2015, p.33).

Ademais, a forma de remuneração do trabalhador, por exemplo, pode ser considerada como um mecanismo indireto de controle, uma vez que, para receber mais, o indivíduo que labora com o intermédio do aplicativo precisa fazer uma jornada de trabalho mais extensa, pois são remunerados conforme a quantidade de corridas realizadas.

Assim, o que está ocorrendo com a uberização é uma maior flexibilização do trabalho, uma vez que o próprio trabalhador, envolto no fato de ser considerado um empreendedor, passou a gerenciar seu próprio trabalho, estendendo sua jornada e intensificando o labor conforme achar necessário. Fica, então, emergente a ideia de trabalhador *just-in-time*, ou seja, o trabalhador que está disponível conforme a demanda. (ABÍLIO, 2017).

Ainda, percebe-se que o próprio trabalhador autogerencia suas atividades. Da mesma forma, os consumidores, através das avaliações, e o aplicativo, através do preço das tarifas, também são responsáveis por esse gerenciamento. Visualizar os mecanismos de gerenciamento dos aplicativos é extremamente difícil, pois não há uma chefia personificada, alguém que dê ordens ao trabalhador, de modo que ele está suscetível ao que é estabelecido pelo aplicativo

como um todo, o que é determinado por algoritmos e softwares.

Ademais, certas situações são definidas de forma prévia pela plataforma digital, ficando evidenciado um desequilíbrio em relação à negociação entre o trabalhador e a plataforma.

Nos aplicativos como o Uber, os motoristas possuem a autonomia para decidir em quais dias trabalharão, bem como quanto dura a sua jornada de trabalho, sendo que “*ao final de cada corrida, é gerado um valor baseado no tempo gasto, na distância percorrida e na relação entre oferta e demanda de motoristas na região.*” (MODA, 2019, p. 5). Desse valor da tarifa, “*cerca de 25% fica para a empresa e os outros 75% são do motorista, não sendo remunerado momentos em que o motorista está com o aplicativo ligado sem transportar passageiros.*” (MODA, 2019, p. 5).

O que ocorre no caso dos trabalhadores por aplicativos é uma sensação falsa de autonomia propagada pelas próprias empresas, que utilizam como estratégia de convencimento a promessa de oportunidade, de que os indivíduos podem tornar-se empreendedores e terem liberdade para decidir quando trabalhar. Tomando a Uber como exemplo, o aplicativo se refere aos motoristas como “*motoristas-parceiros*” e utiliza como propaganda as frases “*você decide quanto quer ganhar*”, “*você decide quantas horas dirigir*”, “*defina seu próprio horário – sem chefe nem escritório. Dirija em seu tempo livre.*” (UBER, 2020).

O aplicativo de viagens prega a ideia de não ser um trabalho formal, mas sim de ser “uma renda a mais” para o motorista, o qual, também, não é chamado de “trabalhador” ou de “empregado”, e sim de “motorista parceiro”. Isso provém da premissa da empresa de não ser vista como uma empregadora num sistema clássico de trabalho, conseqüentemente, não regida por legislação local ou, ainda, presa a qualquer vínculo empregatício com direitos e garantias; e sim como uma plataforma que une oferta e demanda do serviço de viagens entre pessoas físicas.

1.3 OS IMPACTOS DA UBER NO BRASIL

Com a promessa de autonomia e liberdade de trabalho, a *gig economy* torna-se cada vez mais popular. Esse contexto de expansão e crescimento dos trabalhos sob demanda por aplicativos também teve repercussão no Brasil. Porém, os novos parâmetros trazidos pelo surgimento desse modelo de negócio acabam, por vezes, conflitando com a legislação trabalhista atual brasileira, fundada, principalmente, na subordinação estabelecida no modelo de negócio tradicional, ou seja, no sistema de produção industrial.

Atualmente, muitas pessoas estão optando por esse novo modelo de trabalho. Motivos como o desemprego, constituir renda extra, ter flexibilidade de horários, ser seu próprio chefe,

entre outros, influenciam na decisão de um indivíduo de trabalhar informalmente como freelancer através dos mais diversos aplicativos.

Com isso, cerca de 3,8 milhões de pessoas, ou seja, 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores autônomos, declararam na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, realizada no ano de 2019, que a sua principal fonte de renda são os aplicativos. (TECMUNDO, 2019). Dentro do universo do trabalho sob demanda por aplicativos, destacou-se o ramo de entregas de alimentos. Empresas como Ifood, UberEats e Rappi modificaram o modo de consumo e de trabalho atualmente. Pesquisas feitas pela FIA e pela FIPE demonstram que 88% dos indivíduos que trabalham com entregas são a fonte de renda da sua família. Como um dos motivos principais para realizar essa atividade foi apontada a flexibilidade de horário (96%) e a liberdade para compor a renda (91,5%) são indicadas como principais motivadores para a realização dessa atividade. (INFOEX, 2019).

Entretanto, por motivo da Uber não vincular nenhum motorista da plataforma como seu empregado, o aplicativo de viagens não comporta garantias e direitos trabalhistas aos seus prestadores de serviço. Logo, caso o motorista seja acometido por alguma doença ou sofra algum acidente durante o trabalho, em direção oposta à legislação e aos preceitos do Direito do Trabalho, o labor em plataformas digitais não possui qualquer regulação em relação a este assunto, sendo os riscos assumidos pelo próprio indivíduo. A empresa alega ser apenas um sistema que conecta motoristas autônomos e usuários de serviço, não efetuando controle da mão de obra e da prestação de serviços.

Isso ocorre por motivo da priorização da plataforma em se evidenciar como uma das fontes da *gig economy* (SLEE, 2019). Em decorrência disso, não se reconhece na posição de empregadora de motoristas. A Uber, no Brasil, sustenta essa ideia a partir da premissa de não estabelecer vínculo de emprego com os motoristas, uma vez que, segundo a empresa, não mantém os eixos que validam o reconhecimento entre empregador e empregado, quais sejam, a onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação. Desta forma, o aplicativo mantém como verdadeira a ideia de ser apenas uma plataforma que conecta prestadores de serviço autônomos.

2 OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA DIGITAL

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

Primeiramente, cabe ressaltar o princípio de primazia da realidade existente no Direito do Trabalho, que rege qualquer relação laboral, o qual consiste na ideia de que, em discordância entre a aparência formal e a realidade dos fatos, deve prevalecer a segunda em relação à primeira. Dessa forma, em outras palavras, apesar de haver o discurso do trabalho de “bico” (informal) que promove o não reconhecimento do vínculo de empregado e empregador por razão de não reconhecer os elementos básicos que caracterizam o vínculo, ainda assim é possível observar que os prestadores de serviço do aplicativo estão em condições anômalas, no que tange aos elementos essenciais do vínculo de trabalho para qualquer trabalhador comum, em função regularizada pela CLT.

Nesse sentido, é o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

[o] princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação do fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil e Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2 e 3 da CLT. (BARROS, 2008, p. 185).

Para que seja considerada como uma relação de emprego, as atividades laborais devem conter alguns elementos, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade. Assim, conforme o artigo 3º da CLT, empregado é “*toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*” (BRASIL, 1943). Já empregador, segundo o artigo 2º da CLT, pode ser conceituado como “*a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços*” (BRASIL, 1943). Desta forma, combinando os dois dispositivos legais mencionados, surgem os requisitos para que a relação de emprego seja reconhecida como tal.

Em relação ao requisito da pessoalidade, este se refere ao caráter personalíssimo da prestação de serviço, uma vez que, para que seja caracterizada a relação de emprego, “*não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem.*” (MARTINS, 2012, p.110).

No que tange à não eventualidade, este requisito se refere, principalmente, à ideia de permanência. Desta forma, conforme Oliveira e Dorneles, a não eventualidade pode ser verificada

quando há uma interrelação entre o serviço prestado e a atividade do empregador (OLIVEIRA, 2016), sendo necessário que se verifique:

(1) a essencialidade do serviço prestado (caso em que o mesmo estará relacionado à atividade-fim da empresa), ou (2) a necessidade e permanência deste mesmo serviço (caso em que estará relacionado à atividade-meio da empresa). (OLIVEIRA, 2016, p. 50).

Assim, compreende-se por trabalho não eventual, o labor “*com certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia*” (MAIOR, 2007, p. 59).

A onerosidade constitui-se como outro requisito fundamental da relação de emprego. Em uma relação laboral o empregado vende sua força de trabalho ao empregador que se beneficia deste trabalho, gerando no empregado uma expectativa de recebimento de uma contraprestação pelo seu serviço prestado. Assim, “*a configuração da onerosidade independe do efetivo pagamento, e sim da expectativa de recebimento por parte do empregado.*” (OLIVEIRA, 2016, p. 47).

A subordinação “*baseia-se na sujeição do empregado à direção do empregador*” (OLIVEIRA, 2011, p. 24), sendo este elemento considerado o de maior relevância na análise das relações de emprego. Assim sendo, no art. 3º da CLT, percebe-se a utilização da palavra “*dependência*”, o que a doutrina compreende por subordinação como fenômeno jurídico.

Conforme Delgado, a subordinação possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. Desta forma, na subordinação clássica “*o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.*” (DELGADO, 2017, p. 327).

Em relação à subordinação objetiva, introduzida no Brasil por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, nesta o trabalhador disponibiliza toda a sua força de trabalho em prol do empreendimento econômico para o qual desempenha a atividade laborativa, havendo integração entre o trabalhador e o seu serviço com os objetivos do tomador de serviço. (DELGADO, 2017).

Já na subordinação estrutural, o trabalhador está inserido na dinâmica da empresa, estando vinculado de forma estrutural “*à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.*” (DELGADO, 2017, p. 328). Assim, nesta dimensão da subordinação o relevante não é o empregado receber ordens diretamente ou estar em harmonia com os objetivos do empreendimento, mas sim que o trabalhador esteja vinculado à dinâmica das atividades do empregador. (DELGADO, 2017).

Neste sentido, segundo Maurício Godinho Delgado:

[a] conjugação dessas três dimensões da subordinação [...] permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 328).

Desta forma, o que se percebe é que os avanços tecnológicos possuem influência direta no Direito do Trabalho, bem como nas mudanças que estão ocorrendo nas relações laborais, gerando insegurança jurídica no que se refere à classificação da prestação de serviço, se estaria enquadrada como uma relação de emprego ou como trabalho autônomo.

Quanto à existência dos elementos da relação de emprego na prestação de serviço do motorista de aplicativo, pode-se observar que, em relação à não eventualidade, a Uber, ao não estabelecer o horário fixo de labor, acaba por evidenciar que a função remuneratória desenvolvida pela empresa não se enquadra como um trabalho (na concepção celetista conhecida), mas sim uma alternativa de complementar a renda mensal do indivíduo. No entanto, no âmbito prático, tal afirmativa não prospera, devido ao entendimento de que a não eventualidade pode ser validada a partir das circunstâncias do trabalho, sendo que “*sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador.*” (BABOIN, 2017, p. 339). Neste sentido, “*a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; [...] se a prestação for descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.*” (DELGADO, 2017, p. 320).

Em relação à onerosidade, a própria plataforma é clara sobre o seu funcionamento, uma vez que os motoristas disponibilizam sua força de trabalho para realizar a atividade fim da empresa (transporte de pessoas) com o propósito de receber gratificações pecuniárias. Dessa forma, em outras palavras, é possível evidenciar a onerosidade como elemento motivador para a existência do trabalho dos prestadores de serviço.

A pessoalidade pode ser visualizada, uma vez que a Uber requer o cadastro direto dos seus motoristas, por meio de fotos de perfil e dados pessoais, bem como dos seus respectivos carros, por meio de fotos do veículo, da placa e dados dos carros. Isso com o intuito de controlar a segurança das viagens realizadas, impossibilitando que haja um rodízio de carros ou de usuários sem o conhecimento da empresa. Ademais, a avaliação feita pelo usuário da plataforma ao motorista após o encerramento da viagem reforça a presença de pessoalidade. (BABOIN, 2017).

No que se refere à existência de subordinação, podemos analisar a ocorrência de tal elemento ao observar o método de pagamento do serviço, por exemplo, pois o motorista não possui autonomia para determinar o valor da viagem, sendo tal quantia estabelecida pelo próprio aplicativo.

Ademais, é possível observar, sutilmente, a subordinação do prestador para com a Uber ao analisar o sistema de funcionamento do aplicativo. Após o fim da viagem, o cliente avalia o motorista com notas de 1 (um) a 5 (cinco) e, segundo o aplicativo, “*se o motorista não tiver uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma.*” (UBER, 2015).

Ainda em relação à subordinação, o que se percebe, ao analisar as relações laborais que demandam a interferência tecnológica. é que estas estão cada vez mais complexas, uma vez que a subordinação aparece atualmente com uma nova roupagem, sendo exercida de forma diversa, através de meios telemáticos de comando. (FINCATO, 2020). Sendo assim, o “*conceito clássico de subordinação [...] já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de condução e prestação de serviços, quais deverão ser tuteladas pelo Direito do Trabalho com o status de relação de emprego.*” (FINCATO, 2020).

Desta forma, nota-se que o indivíduo que labora através de aplicativos necessita de amparo legal. A Uber se refere aos motoristas como “*parceiros*”, porém é o aplicativo que recebe os pagamentos, define preços e diretrizes de padrão de atendimento que os motoristas devem seguir (SILVA, 2017).

3 DECISÕES DOS TRIBUNAIS NO ÂMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL: ANÁLISE SOBRE O VÍNCULO DE EMPREGO NO CASO UBER

Como se trata de uma questão com diversas controvérsias e nuances específicas, a partir da consolidação e da popularização da empresa Uber, começaram a surgir nos Tribunais ações onde o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma era postulado. (BRASIL, 2017a).

A primeira decisão que tratou da análise do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber foi na reclamatória trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Nela, o autor refere que foi dispensado unilateralmente pelo aplicativo, requerendo o reconhecimento do vínculo, bem como as demais verbas decorrentes da relação de emprego. No caso em análise, a sentença reconheceu o vínculo, todavia, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) decidiu que o labor para a Uber é de natureza autônoma, não existindo vínculo de emprego no caso. (BRASIL, 2017a).

No exame dos requisitos para reconhecimento do vínculo de emprego, o Desembargador Relator utiliza como fundamento para a inexistência de pessoalidade a possibilidade de o reclamante ser substituído por outro motorista cadastrado na plataforma, bem como que a Uber não exigia que apenas o motorista autor da ação dirigisse seu veículo, sendo permitido pela empresa a condução do automóvel por outro prestador de serviço cadastrado. (BRASIL, 2017a).

No que tange à subordinação, o Desembargador argumenta que a empresa proceder à orientação dos motoristas acerca do atendimento aos clientes não é o suficiente para concluir a existência de subordinação no caso. Ainda, o julgador descaracteriza a subordinação estrutural e a subordinação jurídica, pois entende subordinação como a existência de poder diretivo e de comando do empregador em relação ao empregado. (BRASIL, 2017a). Em relação à onerosidade, mencionou que deve haver o reconhecimento de todos os requisitos para ser considerada a existência de vínculo de emprego. Já acerca da não eventualidade, fundamentou que discorda da sentença, pois entende não haver escolha de motorista ou veículo, sendo acionado o motorista disponível que estiver mais próximo do local chamado. (BRASIL, 2017a).

Nesta decisão do TRT3 se pode perceber que o Relator utiliza os conceitos clássicos dos requisitos da relação de emprego, principalmente quanto à subordinação.

Em decisão datada de 27 de junho de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) decidiu no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e a empresa Uber. O Desembargador Relator reconheceu a inexistência da relação de emprego por entender que não houve comprovação da subordinação e dos demais elementos caracterizadores da relação de emprego. (BRASIL, 2019a).

O Desembargador Relator ainda argumentou que o próprio depoimento do autor reconheceu que não haveria relação de emprego, pois a plataforma digital não realizava cobranças para ficar online ou em relação aos dias e horários laborados, sendo “*interesse do próprio autor permanecer mais tempo com o aplicativo ligado para angariar mais lucro, utilizando-se do auxílio da Uber*” (BRASIL, 2019a). Ainda, o Desembargador argumentou que o reclamante afirmou não manter contato com nenhum representante da plataforma, e concluiu que a “*reclamada não atua no ramo de transporte, mas de tecnologia, prestando um serviço ao autor*” (BRASIL, 2019a).

Na decisão da 7ª Turma do TRT4, pode-se considerar que, no entendimento do Magistrado, a relação entre o motorista e o aplicativo ocorre de forma inversa ao que comumente é compreendido, argumentando que seria a Uber quem presta serviço ao motorista. Tal entendimento, que vai ao encontro do que a própria empresa considera, é prejudicial para o trabalhador, uma vez que tal inversão exige completamente a empresa de quaisquer responsabilidades e da

assunção de riscos em relação ao trabalho do motorista, aumentando ainda mais a precarização do trabalho de quem está inserido no contexto tecnológico.

Em 2019, o Superior Tribunal de Justiça decidiu sobre o assunto. No conflito de competência nº 164544, a Segunda Seção do STJ declarou que a Justiça Comum Estadual seria competente para o julgamento de um motorista de aplicativo que teve sua conta suspensa, e que pleiteou uma indenização e sua reativação na plataforma. (BRASIL, 2019b). Decidiu-se no sentido de que não haveria vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo, pois não há como reconhecer a existência dos pressupostos da relação de emprego, sendo esta prestação de serviço caracterizada como trabalho autônomo ou eventual, afastando, assim, a possibilidade de enquadramento do motorista como empregado. Ainda, o Ministro Relator fundamentou que o motorista atua como empreendedor individual, não possuindo vínculo de emprego com o aplicativo. (BRASIL, 2019b).

Já no TRT2, a 15ª Turma decidiu, por maioria, em janeiro de 2019, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o autor da demanda e a reclamada Uber. Na decisão foram analisados os elementos da relação de emprego, sendo todos eles considerados como existentes. Em relação à subordinação, a Relatora menciona que a subordinação clássica não se aplicaria no caso concreto em exame, utilizando como fundamento a alteração feita pela Lei 12.551/2011 no art. 6º da CLT, que se refere aos “*meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão*” que seriam equiparados, no que tange à subordinação jurídica, às maneiras pessoais de comando e supervisão do trabalho. (BRASIL, 2019c).

Contudo, a decisão da 15ª Turma do TRT2 foi reformada no Tribunal Superior do Trabalho. Publicada no dia 07 de fevereiro de 2020, a decisão do TST para o Recurso de Revista n 1000123-89.2017.5.02.0038 foi no sentido de negar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo. Entre os elementos da relação de emprego analisados na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o que foi ressaltado pela decisão do mencionado Tribunal Superior foi a subordinação (BRASIL, 2020a).

Em relação à subordinação, o Ministro Relator, além de reforçar o argumento da empresa de que oferece um serviço de intermediação digital através do aplicativo, fundamenta que a autonomia existente no trabalho prestado pelo motorista impede que seja verificada a subordinação. Ainda, é utilizado como argumentação para o não reconhecimento do vínculo empregatício a parcela do valor pago pelo passageiro reservada ao motorista, a qual, conforme a decisão, é de 75% a 80%, entendendo estar acima do valor que a Corte Superior costuma admitir, “*uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem*

remuneratória não condizente com o liame de emprego.” (BRASIL, 2020a, p. 21) Ainda, a decisão do TST refere que:

as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. (BRASIL, 2020a, 23).

Contudo, ao mesmo tempo que existem decisões que negam a existência de vínculo de emprego em casos de motorista de aplicativo, existem decisões atuais que reconhecem tal vínculo. Um exemplo é a sentença da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, no processo n 0021864-81.2017.5.04.0028, em que se reconheceu o vínculo empregatício do motorista com a Uber. Em relação à subordinação, o julgador entendeu, ao analisar a prova oral, que esta se caracteriza porque, na hipótese, a nota do motorista era de 4,52, estando abaixo da média local (4,7), o que fez com que a conta fosse desativada. (BRASIL, 2020b). Nesta decisão, o Magistrado entendeu que restou caracterizada a subordinação pela existência de avaliações feitas em relação ao motorista, média de avaliações mínimas, preenchimento dos requisitos necessários para se cadastrar na plataforma, características específicas do veículo, imposição do valor das corridas, bem como de promoções e descontos e a imposição de regras unilaterais ao motorista. (BRASIL, 2020b).

A pessoalidade, nesta sentença, foi reconhecida sob o argumento de que a conta do motorista não poderia ser utilizada por terceiros, sob pena de desligamento. Em relação à onerosidade, o Juiz entendeu que esta é demonstrada através dos pagamentos e comissões repassados ao motorista. Já no que tange à não-eventualidade, tal elemento estaria presente na possibilidade de controle de frequência através do GPS do aplicativo. (BRASIL, 2020b).

Desta forma, o Magistrado, menciona, em sua sentença, que “*uma releitura dos requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT é necessária para que não haja a exploração desenfreada da mão-de-obra humana sem qualquer proteção legal.*” (BRASIL, 2020b, p. 5).

Outra decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber foi a sentença da 13ª Vara de São Paulo no processo 1001492-33.2016.5.02.0013. A referida decisão fundamenta que a tese defensiva da reclamada, de que está inserida na chamada economia de compartilhamento, sendo apenas uma empresa de tecnologia, não prospera, uma vez que a Uber

oferece no mercado como produto principal o transporte de passageiros. O Magistrado menciona que, na Califórnia e no Reino Unido, lugares onde a Uber também atua, o entendimento é de que a empresa “*atua na exploração de serviços de transporte.*” (BRASIL, 2017b, p. 7).

Quanto aos elementos da relação de emprego, o Juiz analisa a presença de 5 (cinco) elementos da relação de emprego no caso concreto, quais sejam: a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Assim, em relação à prestação do serviço por pessoa física, esta resta confirmada sem controvérsia. No tocante à pessoalidade, consta na decisão que o labor do motorista é de natureza pessoal, sendo vedada a substituição por outro trabalhador de forma indistinta, sendo que “*a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma.*” (BRASIL, 2017b, p. 8).

No que tange a não eventualidade, segundo fundamentação do Magistrado, “*sua aferição concreta depende, evidentemente, da situação pessoal do autor, e não das modalidades de trabalho compatíveis com a plataforma criada pela ré.*” (BRASIL, 2020c, p. 9). Fundamenta, também, que cabia à Uber o ônus de comprovar a frequência de trabalho do motorista, pois possui todas as informações de cadastro, alegando que seria possível a ré apresentar de forma detalhada as viagens feitas e o tempo que o motorista permanecia online. (BRASIL, 2017b).

Já a onerosidade restou reconhecida pelo fato de ser a Uber quem define o preço final, havendo uma remuneração paga pela empresa como contraprestação à atividade desempenhada pelo motorista. A sentença utiliza como fundamento o depoimento de uma testemunha que menciona que “*a reclamada leva em conta uma projeção do faturamento do motorista por hora*”, sendo que “*a onerosidade presente nessa relação é a mesma que existe em qualquer contrato de trabalho, em que o empregador insere o custo trabalhista com mão de obra no preço final de seu produto.*” (BRASIL, 2017b, p.9)

No que tange à subordinação, o Magistrado entende que tal elemento pode ser verificado na relação entre a Uber e o motorista, uma vez que a mão de obra do motorista é um elemento para o serviço de transporte, mercadoria oferecida pela empresa, “*cujá circulação propicia o excedente econômico à ré.*” (BRASIL, 2017b, p. 10). Ainda, fundamentou que o preço final é definido pela Uber, sendo o motorista apenas informado de qual porcentagem do valor ficará para si.

Ademais, a sentença menciona conceitos de subordinação propostos pela doutrina, caracterizando a subordinação como uma participação ativa por parte do trabalhador na atividade da empresa. Ademais, argumenta o julgador que a Uber exerce o controle sobre “*os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto*

aos consumidores.” (BRASIL, 2017b, p. 11). Desta forma, foi reconhecida a presença dos elementos da relação de emprego.

No âmbito internacional, também é possível encontrar diversas decisões referentes ao vínculo de emprego entre motorista e o aplicativo Uber. Um dos casos mais recentes é da França, onde a Corte de Cassação decidiu que a relação entre o motorista e o aplicativo é considerado como um contrato de trabalho, entendendo que o trabalhador realiza suas atividades como empregado e não como autônomo (FRANÇA, 2020).

Na decisão francesa, o entendimento foi de que é configurada a subordinação na relação entre o motorista e a Uber, pois o trabalhador não possui sua própria clientela, não fixa livremente as tarifas e as condições que exerce o serviço de transporte, o que é determinado unilateralmente pela empresa Uber. (FRANÇA, 2020). Assim, fundamenta que a liberdade de conexão e a livre escolha dos horários em que trabalha não excluem uma relação laboral subordinada. Ainda, a decisão considerou que, através dos algoritmos, a plataforma impõe ao condutor uma rota, bem como exerce o controle em relação às aceitações das viagens, uma vez que, se o motorista recusasse três corridas, seria temporariamente desconectado. Desta forma, a Corte francesa entendeu que a condição de trabalhador autônomo atribuída ao motorista é, na verdade, fictícia, pois a empresa Uber fornece instruções, controlando seu cumprimento e impondo sanções, restando caracterizada, portanto, a subordinação no contrato de trabalho. (FRANÇA, 2020).

O que se pode perceber com a análise das decisões, sobretudo nos tribunais brasileiros, é que há uma dificuldade em se definir o enquadramento jurídico de trabalhadores no mundo contemporâneo laboral. Pode-se observar, destarte, que as decisões que negam o vínculo empregatício tentam enquadrar os motoristas nas noções clássicas dos pressupostos da relação de emprego, principalmente em relação à subordinação, entendendo-a no sentido tradicional e restrito de que, no caso da Uber, não há um poder de comando por parte da empresa.

Já as decisões que reconhecem a existência de vínculo, além de considerarem preenchidos os elementos pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade, entenderam que há subordinação, porém não da forma clássica, considerando que esta deve ser compreendida de modo mais amplo e que pode se manifestar através de diversas formas de ingerência do aplicativo sobre a atividade do motorista.

Desta forma, percebe-se que, na atual conjuntura, há a propagação de uma relação de emprego que não se enquadra exatamente como um trabalho subordinado na visão clássica e nem como autônomo. Assim, ficam os trabalhadores sem a proteção mínima necessária, estando em uma espécie de limbo jurídico.

Conseqüentemente, o atual contexto trabalhista, social e econômico atual é diferente daquele que originou a Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943, devido a diversos fatores como a evolução tecnológica, por exemplo, que proporcionou modos de trabalho que utilizam como principal instrumento a internet, e que passaram a ter cada vez mais relevância no mundo laboral. Contudo, mesmo com mudanças evidentes no Direito do Trabalho, observa-se certa insistência em utilizar e manter as interpretações jurídicas do contexto em que as leis trabalhistas brasileiras foram pensadas.

Assim, nota-se que ainda não há unanimidade e nem jurisprudência pacificada em relação às decisões em que o pedido principal é o reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo. Existem decisões favoráveis e desfavoráveis, o que torna ainda mais complexo o enquadramento legal destes trabalhadores.

Uma maneira possível de se estabelecer maior proteção aos trabalhadores de aplicativos que surgem do contexto tecnológico atual é a ampliação da tutela laboral da CLT para as demais relações de trabalho que surgem com o avanço tecnológico, e que são baseadas no desequilíbrio entre as partes. Em tais relações, o trabalhador encontra-se vulnerável, tendo necessidade da proteção concedida pelo Direito do Trabalho, uma vez que cabe a este ramo do Direito, desde o seu surgimento, nivelar a desigualdade natural existente advinda da força do poder econômico que o capital possui.

CONCLUSÃO

Neste artigo, buscou-se compreender a sistemática da empresa Uber para com os motoristas do aplicativo, os impactos desse serviço informal no Brasil e os elementos que comprovam o reconhecimento de vínculo empregatício (segundo a doutrina brasileira expoente no Direito do Trabalho). Analisou-se as decisões dos tribunais brasileiros, junto da recente decisão da Corte francesa nos casos em que há pedido de vínculo entre o motorista e a empresa Uber, sendo apontados os fundamentos utilizados pelos julgadores em cada decisão.

Evidenciamos o objetivo da empresa em afastar os motoristas da concepção de trabalhadores, seja por meio de sua propaganda, em que se ressalta a ideia de conferir aos motoristas “*uma renda extra*” e de “*ser seu próprio chefe*”, seja pelo *behaviorismo* com o qual a Uber trata de se expressar para com seus prestadores serviços, como “*motorista parceiro*” e não funcionário. Isso porque o caminho da informalidade sempre priorizou a superexploração dos proletariados, tendo em vista a pouca presença de direitos sociais que garantissem mínima expressão da dignidade humana.

Em razão disso, cabe ao Direito do Trabalho repensar a concepção de reconhecimento de vínculo empregatício para que sejam resguardados os direitos sociais e as garantias conquistadas, historicamente, pelos trabalhadores, pois nas diversas decisões com resultados diferentes que foram encontradas, observou-se que aquelas que reconheciam o vínculo de emprego acabavam considerando um conceito mais amplo de subordinação. Enquanto isso, as decisões brasileiras que não reconhecem o vínculo empregatício visualizaram a subordinação na sua forma típica e tradicionalmente analisada, sem abarcar as novas relações de labor que as plataformas digitais trouxeram para sociedade.

Assim, acredita-se que o conceito de subordinação, assim como outros conceitos conexos tratados pelo Direito do Trabalho, quanto à relação de emprego, deve ser ampliado para uma melhor análise acerca da relação estabelecida entre o indivíduo que presta seu serviço para plataforma digital e a empresa.

Não se questiona a capacidade dos aplicativos em solucionar, de maneira rápida e fácil, serviços pelos quais, antigamente, encontrava-se maior dificuldade para executar. Isso restou como uma evolução significativa proveniente do avanço tecnológico, sem dúvidas, sendo impossível negar os benefícios e facilidades que a tecnologia proporcionou e a sua direta influência no mundo contemporâneo do trabalho. Entretanto, tal conjunto de benefícios e simplificações não pode prevalecer em detrimento da garantia dos direitos sociais dos trabalhadores, a qual é a essencialidade da dignidade humana.

Um dos efeitos da uberização é a precarização das condições de trabalho dos motoristas, uma vez que o serviço prestado por estes indivíduos possui uma roupagem tecnológica que dificulta a identificação da superexploração de uma função laboral sem garantias mínimas. Não se compartilham bens, mas sim serviços pessoalizados. Logo, as teses da economia de compartilhamento, que servem de justificativas para uma enorme gama de serviços de aplicativos, impossibilitam o reconhecimento de vínculo de emprego por meio de um processo de ilusão teórica liberal que mascara o fim dos direitos trabalhistas e vende a falsa ideia de autonomia e liberdade ao cidadão.

Ao fim, por meio do presente estudo, foi possível concluir que o limbo jurídico em que se encontram os trabalhadores de aplicativos é amplamente prejudicial para estes, uma vez que estão sujeitos a uma situação de precarização das suas condições de trabalho. A modificação das condições atuais em que se encontram é um caminho que traz o desafio de garantir a existência de uma norma laboral protetiva mínima que garanta a permanência da dignidade humana no contexto capitalista global.

REFERÊNCIAS

3,8 MILHÕES de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda. *Tecmundo*, 2019. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm>> Acesso em 01 ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *São Leopoldo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, 2017, p. 23-25. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

APLICATIVOS como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *Estadão*, 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>; Acesso em 4 jun. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores Sob Demanda: O Caso Uber. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 02 jun de 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm. Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF> Acesso: em 02 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 15ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Márcio Vieira Jacob x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Beatriz de Lima Pereira. 23 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: em 03 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Reclamatória Trabalhista nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. 11 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%C3%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>> Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 001135934.2016.5.03.0112. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1Xiza?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: em 02 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Reclamatória Trabalhista nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz do Trabalho Atila da Rold Roesler. 02 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>> Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons-csjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>> Acesso em: 10 jun. 2020.

COMO (e por que) avaliar seu motorista no app da Uber. *Uber Blog*, 2015. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/blog/belo-horizonte/como-e-por-que-avaliar-seu-motorista-no-app-da-uber/>> Acesso em: 18 jul. 2020.

COMO funciona o Uber para motoristas parceiros. *Uber Blog*, 2015. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-a-uber-para-os-motoristas-parceiros/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

ECONOMIA compartilhada gera renda para milhões de famílias. Conheça o raio x dos entregadores. *Infores*, 2019. Disponível em: <<https://infores.com.br/editorias/transportes/economia-compartilhada-gera-renda-para-milhoes-de-familias-conheca-o-raio-x-dos-entregadores/>> Acesso em: 01 agot. 2020.

FINCATO, Denise. WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica nas relações de emprego: o chefe robô. *Estadão*, 07 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/subordinacao-algoritmica-nas-relacoes-de-emprego-o-chefe-robo/>>; Acesso em 8 ago. 2020.

FRANÇA. Cour de Cassation. Arrêt n° 374. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: file:///C:/Users/andre/Downloads/20200304_arret_UBER_espanol.pdf Acesso em: 07 jun. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MODA, Felipe Bruner. *O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises*. Disponível em: <<https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/anais/trabalhos/trabalhosgt?simposio=11#F>> Acesso em: 01 ago. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011. Disponível em: <https://juslabo-ris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 02 jun. 2020.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do trabalho*. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. A uberização das relações de trabalho. *Revista dos Tribunais*. vol. 996, p. 311-341, 2018.

SARMENTO, Daniel. Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: o “Caso Uber”. Parecer contratado pela Uber para atestar a juridicidade das suas atividades no Brasil. *Conjur*, 2015. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da. CECATO, Maria Aurea. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, nº 7, Extraordinario. 2017. p. 257-271. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>>. Acesso em: 08 ago. 2020.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/join-new>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

