

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

CATHERINE RECACHO LORICCHIO

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ENQUADRAMENTO JURÍDICO ATUAL DOS TRABALHADORES
POR APLICATIVOS E POSSÍVEIS FORMAS DE SUPERAÇÃO DOS
DESAFIOS IMPOSTOS PELA *SHARING ECONOMY***

FRANCA

2021

CATHERINE RECACHO LORICCHIO

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ENQUADRAMENTO JURÍDICO ATUAL DOS TRABALHADORES
POR APLICATIVOS E POSSÍVEIS FORMAS DE SUPERAÇÃO DOS
DESAFIOS IMPOSTOS PELA *SHARING ECONOMY***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2021

L872u

Loricchio, Catherine Recacho

Uberização das relações de trabalho: enquadramento jurídico atual dos trabalhadores por aplicativos e possíveis formas de superação dos desafios impostos pela sharing economy / Catherine Recacho Loricchio. -- Franca, 2021

83 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. uberização. 3. trabalhadores por aplicativos. 4. sharing economy. 5. enquadramento jurídico. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

CATHERINE RECACHO LORICCHIO

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
ENQUADRAMENTO JURÍDICO ATUAL DOS TRABALHADORES
POR APLICATIVOS E POSSÍVEIS FORMAS DE SUPERAÇÃO DOS
DESAFIOS IMPOSTOS PELA *SHARING ECONOMY***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____
Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2021.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço àqueles que foram minha fundação, que me forjaram da forma como sou, e não só possibilitaram a minha formação acadêmica na UNESP, mas foram meus guias e minhas inspirações para acreditar em minhas capacidades e aspirar ao êxito em minha vida profissional. Meu pai, Domingos, e minha mãe, Cristiane, dedico esse trabalho a vocês que, não só me ensinaram que a dedicação é fundamental para se alcançar o sucesso, mas me mostraram diariamente que a luta e a persistência compensam os dissabores, quando conhecemos nossos desejos e propósitos.

Gostaria de agradecer, também, as amizades que formei durante o período de minha graduação e que me acompanham nesse longo e árduo processo de formação profissional. Esses amigos que, por também ocuparem a posição de discentes nesta Universidade, puderam aprender com as mesmas “pedras no caminho” que eu encontrei, dividindo das minhas preocupações e ansiedades e, conseqüentemente, aliviando as aflições inerentes a este longo processo de aprendizagem. Por isso agradeço a vocês Giovana, Anita, Thalita, Maria Luiza, Isabela, Vinicius, Gustavo e, em especial, Ana Carolina, Giovanna, Brunna, Bruna e Lucas.

Aos amigos da cidade na qual eu cresci, agradeço por serem companheiros de vida e por me apoiarem nesta trajetória, independentemente da distância ou do fato de terem escolhido carreiras tão opostas à minha. Acredito que a beleza dessas amizades reside justamente no fato de que, mesmo que estejamos trilhando caminhos tão diversos, esses se cruzam de diversas formas, nos permitindo compartilhar diferenças e multiplicar histórias e aprendizados. Assim, agradeço a vocês, Lorena, João Pedro, João Vitor e Beatriz.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Victor Hugo de Almeida, sem o qual este trabalho não teria sido possível, pelos ensinamentos que me fizeram descobrir minha paixão pelo Direito do Trabalho e pela presteza profissional com que me auxiliou na redação desta tese.

Por último, agradeço à Juíza de Direito Julieta Maria Passeri de Souza, e seus assistentes Gustavo e Malu, por me proporcionarem meu primeiro contato prático com o universo jurídico, me ensinando não só a aplicar o direito, mas a prezar pela justa proteção de seus princípios. Agradeço, também, ao advogado Dr. Denilson Carvalho que me ajudou a desmistificar preconceitos atinentes à advocacia e verdadeiramente me ensinou sobre a beleza desta profissão, que não só preza pela justa aplicação do Direito, mas pelo real exercício da justiça.

*“Je ne suis rien, je le sais, mais je compose
mon rien avec un petit morceau de tout.”
Victor Hugo*

LORICCHIO, Catherine Recacho. **Uberização das relações de trabalho**: enquadramento jurídico atual dos trabalhadores por aplicativos e possíveis formas de superação dos desafios impostos pela *sharing economy*. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

RESUMO

No final do século XX, instaurou-se a denominada Revolução Técnico-Científico-Informacional, ou Terceira Revolução Industrial, marcada pelas descobertas e avanços no campo da tecnologia e da informática. Esses avanços tecnológicos surgidos nas últimas décadas permitiram a existência de uma nova forma de comunicação imediata, cada vez mais acessível e de baixo custo. A partir deste contexto houve o aparecimento de uma nova ordem econômica, fundamentada em horários mais flexíveis e maiores ganhos de produção, trata-se da “*sharing economy*”. A economia colaborativa vem abrindo espaço para novos mercados, facilitando o acesso a bens de consumo e gerando novas formas de trabalho; dentro deste contexto emergiram grandes organizações como a Uber. A Uber foi escolhida nesse trabalho por ser pioneira no mercado e ter estabelecido uma nova forma de intermediação do trabalho, cujos efeitos vão da consolidação da precarização no mercado de trabalho à desumanização do trabalho. O fenômeno denominado de Uberização das relações de trabalho define uma exploração da mão de obra por parte das empresas-plataforma que concentram o mercado mundial dos aplicativos. Diante da falta de regulamentação do tema, os trabalhadores por aplicativos não possuem quaisquer direitos assegurados ou sindicatos profissionais que representem seus interesses. Assim, o objetivo do presente estudo é analisar as especificidades do contexto de trabalho dos trabalhadores por aplicativos, a relação jurídica na qual se encontram, de acordo com o Direito do Trabalho brasileiro, bem como a análise das jurisprudências sobre o tema, buscando-se, por fim, identificar possibilidades de regulamentação desse setor para evitar a precarização das condições impostas por essa nova forma de trabalho. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo. Conclui-se pela imprescindibilidade da intervenção na legislação brasileira, visando assegurar aos trabalhadores por plataformas direitos inerentes à sua condição especial de vulnerabilidade dentro do contexto de exploração por parte das empresas-plataformas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; uberização; trabalhadores por aplicativos; *sharing economy*; enquadramento jurídico.

LORICCHIO, Catherine Recacho. **The uberization of labor relations:** a framework of gig workers and possible ways to come through the challenges emerged from the sharing economy. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 83 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

ABSTRACT

At the end of the 20th century, the Third Industrial Revolution began in the world, this revolution was characterized by the spread of automation and digitalization through the use of electronics and computers. Those advances, that took place in the last past decades, occurred in the technology and informational field. Those conditions, created by the Third Industrial Revolution, has allowed a new way of communication, faster, more accessible and at a lower cost. From that background, a new economic order emerged, based on modern principles, like flexibility and innovation, that order is named sharing economy. The sharing economy has made more room for the emergence of new markets, facilitating the access to consumer goods, and creating new ways of working, which made possible the emergence of platform companies like Uber. The company Uber was chosen in this thesis because it symbolizes those new types of work relations through platforms. The phenomenon named *Uberization* of work relations, defines a new form of exploiting global workforce. In face of the lack of legislation of this matter, those workers have been exploited by a great number of platform companies, especially because, currently, there is no rights that protects those workers from the company or unions that represents their needs. Therefore, the goal of this thesis is to analyze the specifics related to those new forms of work that emerged with the sharing economy, in the Brazilian context. Likewise, it is necessary to analyze Brazilian's jurisprudence in order to identify possible ways to regularize this matter and, consequently, avoid the precariousness of labor relations. For that, it will be adopted, as a procedure method, the survey through the bibliographic research technique, and, as an approach method, the deductive method. As a conclusion, this thesis understood the indispensability of the intervention in Brazilian labor legislation, in order to protect the workers from the predicaments inherent of the sharing economy.

Keywords: labour law; uberization; platform workers; sharing economy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVO	13
2.1 Objetivo geral	13
2.2 Objetivos Específicos	13
2.3 Problematização	13
3 MÉTODOS E MATERIAL	14
4 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA ECONÔMICO CAPITALISTA PÓS-MODERNO	15
4.1 Surgimento do <i>sharing economy</i>	15
4.1.2 Novas modalidades de relações de trabalho na <i>sharing economy</i>	19
5 ENQUADRAMENTO JURÍDICO ATUAL DOS TRABALHADORES POR APLICATIVO	24
5.1 Requisitos para caracterização do contrato de trabalho	25
5.1.1 Pessoaalidade	25
5.1.2 Onerosidade	26
5.1.3 Não eventualidade ou habitualidade	27
5.1.4 Subordinação	27
5.1.5 Alteridade ou risco do negócio do empregador	28
5.2 Presença dos requisitos da relação de trabalho no vínculo da empresa Uber com seus motoristas	29
5.2.1 Onerosidade	29
5.2.2 Pessoaalidade	30
5.2.3 Não-eventualidade ou habitualidade	31
5.2.4 Alteridade ou risco do negócio do empregador	33
5.2.5 Subordinação	33
5.2.5.1 Razões que justificam a configuração do requisito da subordinação	33
5.2.5.2 Razões que justificam a não configuração do requisito da subordinação	38
6 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A CONCESSÃO DE GARANTIAS AOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	43
6.1 Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte	43

6.2 Jurisprudências que consideraram a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas-plataforma	50
6.3 Entendimentos jurisprudenciais que não consideraram a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas-plataforma.....	56
7 PROSPECÇÃO DAS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	62
7.1 Análise da evolução do entendimento jurisprudencial no Brasil.....	62
7.2 Propostas de Intervenção na legislação brasileira.....	65
REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO

No final do século XX, instaurou-se a denominada Revolução Técnico-Científico-Informacional, ou Terceira Revolução Industrial, que é marcada pelas descobertas e avanços no campo da tecnologia e da informática. Esses avanços tecnológicos surgidos nas últimas décadas permitiram a existência de uma nova forma de comunicação imediata, cada vez mais acessível e de baixo custo. (FREITAS, 2008)

Os denominados novos meios de comunicação, que começaram a se popularizar na década de 1990, vem gerando diversas transformações nas tradicionais noções de tempo e espaço. Um exemplo dessas transformações se deu dentro das próprias relações de trabalho, com o advento da *internet* e das novas modalidades de prestação de serviços, responsável pelo surgimento de novas formas de trabalho, ainda não reguladas. (RAMALHO; RIGO; GRANGEIRO, 2020)

Assim, segundo Maurício Godinho Delgado (2017), pode-se dizer que tem se deflagrado um processo de desconstrução cultural do primado do trabalho e da forma como se entendia o vínculo empregatício no sistema capitalista.

A despeito da desconstrução cultural das antigas formas de trabalho, pode-se afirmar que uma nova ordem econômica está surgindo, sendo essa fundamentada em horários mais flexíveis e maiores ganhos de produção. Trata-se da “*sharing economy*”.

Tal economia colaborativa vem abrindo espaço para novos mercados, facilitando o acesso a bens de consumo e gerando novas formas de trabalho. A *sharing economy* tem demonstrado possuir força em gerar grandes impactos econômicos, uma vez que aprofunda as alterações no capitalismo iniciadas com o advento da tecnologia.

Grandes organizações têm surgido ao redor do mundo, a partir da emergência do compartilhamento como um fenômeno econômico orgânico. São os casos da Airbnb, da BlaBlaCar e da Uber.

A Uber foi escolhida nesse trabalho pelo que ela representa na sociedade atualmente, isto é, uma nova forma de intermediação do trabalho, cujos efeitos vão da consolidação da precarização no mercado de trabalho à desumanização do trabalho. Tal empresa tem sido referência nos modelos de trabalho por aplicativo, de forma que grande parte da jurisprudência que versa sobre o trabalho por aplicativos no Brasil tem a Uber no polo passivo.

Apesar de existirem diversas outras empresas consolidadas no Brasil (Rappi, Ifood, 99 taxis, BlaBlaCar) que utilizam o mesmo modelo de trabalho que a Uber, a evolução dos

estudos e das jurisprudências no tocante as demais empresas ainda não permite uma análise de alta profundidade.

A empresa Uber foi criada em 2009 por Travis Kalanick e Garrett Camp, que idealizaram uma plataforma na qual seria possível solicitar um carro com motorista particular utilizando-se apenas do celular. Inicialmente, o plano era oferecer apenas carros executivos e o valor era bem acima daquele cobrado por táxis e outros meios de transporte. Em 2012, foi criado o UberX no qual qualquer proprietário de veículo poderia virar motorista do aplicativo (MELO, 2015).

A praticidade e a flexibilidade desta modalidade de serviço levaram ao rápido crescimento da empresa e dessa nova modalidade de prestação de serviço. Os motoristas deste aplicativo não são considerados empregados, o que diminui os gastos com direitos e encargos trabalhistas da empresa, gerando mais lucros.

A ausência de qualquer vínculo trabalhista entre a Uber e o motorista da empresa demonstra que toda essa classe de trabalhadores está, atualmente, órfã de qualquer garantia de seus direitos mais básicos.

Nos últimos anos houve a popularização dessa forma de trabalho, com o surgimento de novos aplicativos que funcionam de maneira semelhante ao Uber, como, por exemplo, o Rappi, UberEats, 99, Cabify, BlaBlaCar, entre muitos outros. Esse fenômeno vem sendo denominado de Uberização das relações de trabalho, por meio do qual há uma exploração da mão de obra por parte dessas empresas que concentram o mercado mundial dos aplicativos (CARTA CAPITAL, 2019).

Esses motoristas por aplicativos não possuem quaisquer direitos assegurados ou sindicatos profissionais que representem seus interesses. Essas empresas não possuem qualquer forma de limitação ou controle da jornada de trabalho, permitindo que esses trabalhadores laborem pelo tempo que desejarem, sendo esse um dos reflexos negativos dessa flexibilidade conferida aos trabalhadores, qual seja, a sobrecarga de horários em detrimento da sua própria saúde e segurança.

No que toca à legislação trabalhista, inexistem instrumentos claros para definir as proteções legais do trabalho dos motoristas por aplicativo, havendo, portanto, a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, a depender do caso e do entendimento do judiciário (MARTINS; CARVALHO; ALMEIDA, 2016).

Esse desamparo completo desses trabalhadores muitas vezes resulta em casos fatais, como o que aconteceu com o motorista de aplicativo da plataforma Rappi, Thiago de Jesus Dias, que faleceu aos 33 anos, após acidente vascular cerebral, durante uma entrega, sem

qualquer tipo de assistência, seja da empresa de aplicativo ou dos serviços públicos. O motorista passou mal no local da entrega e a cliente chegou a entrar em contato com a central da Rappi, que se limitou a solicitar que ela encerrasse o pedido para que eles conseguissem cancelar as próximas entregas de Thiago, afirmando que não poderia tomar qualquer atitude em relação ao estado de saúde do “motorista parceiro”, fato que levou o motorista à morte (CARTA CAPITAL, 2019).

Assim, observa-se o crescimento da precarização das relações de trabalho modernas e o desamparo descomunal desses trabalhadores, razão pela qual é imprescindível a criação de formas de proteção desses sujeitos. A respeito do assunto, não existe qualquer consenso tanto no Brasil quanto em outros países.

Devido à contemporaneidade do tema em questão, é imprescindível que existam estudos a analisarem essas novas modalidades de trabalho, haja vista que tal evolução dos negócios digitais não tem sido acompanhada por avanços na regulamentação dessa nova forma de trabalho.

A falta de segurança é uma das principais características do trabalho informal exercido por meio de aplicativos, o que mostra o caráter urgente do tema, tendo em vista que esses trabalhadores estão exercendo, em maioria, atividades perigosas sem qualquer tipo de amparo, seja ele dos aplicativos ou da legislação trabalhista.

Assim sendo, o objetivo do presente estudo é analisar as especificidades do contexto de trabalho dos trabalhadores por aplicativos, a relação jurídica na qual se encontram, de acordo com o Direito do Trabalho brasileiro, bem como, analisar como as jurisprudências tem tratado o tema, buscando-se, por fim, identificar possibilidades de regulamentação desse setor para evitar a precarização das condições impostas por essa nova forma de trabalho e as possíveis consequências da economia do compartilhamento no Direito do Trabalho.

Para tanto, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo.

Inicialmente, para fins de contextualização e melhor compreensão dos problemas inerentes ao novo sistema econômico da *sharing economy*, o primeiro tópico apresenta uma contextualização histórica do sistema econômico capitalista na pós-modernidade, que explica como se deu o surgimento da *sharing economy* e como esta têm gerado novas modalidades de trabalho.

Insta salientar que o conceito de pós-modernidade abordado neste trabalho compreende o período que sucede a Revolução Industrial e o modelo de produção industrial fordista, conforme será demonstrado no curso da contextualização.

Após a compreensão do contexto histórico e das novas modalidades de trabalho advindas da *sharing economy*, o trabalho traz uma análise, pautada no entendimento jurisprudencial atual brasileiro, do enquadramento dos trabalhadores por aplicativo, verificando a presença dos requisitos da relação de emprego no liame existente entre esses trabalhadores e as empresas-plataforma.

Diante desta análise, o trabalho apresenta um estudo jurisprudencial das decisões recentes que versam sobre a concessão de garantias trabalhistas aos trabalhadores por aplicativos, bem como sobre a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

Por fim, a partir das análises levantadas, o último tópico traz uma prospecção das consequências que a *sharing economy* impõe sobre o Direito do Trabalho brasileiro, verificando a necessidade de intervenção na legislação brasileira e formas como tal intervenção poderá ser realizada.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Analisar as especificidades do contexto de trabalho dos trabalhadores por aplicativos, a relação jurídica na qual se encontram, de acordo com o Direito do Trabalho brasileiro, bem como o entendimento jurisprudencial sobre a posição que esses trabalhadores ocupam em nosso ordenamento, buscando-se, por fim, identificar possibilidades de regulamentação desse setor para evitar a precarização das condições impostas por essa nova forma de trabalho e as possíveis consequências da economia do compartilhamento no Direito do Trabalho brasileiro.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar em qual situação jurídica os trabalhadores de aplicativos se encontram atualmente e se há amparo legal ou dos aplicativos às suas necessidades;
- b) Identificar se os requisitos que configuram vínculo empregatício da CLT estão presentes na relação dos trabalhadores com as empresas-plataformas;
- c) Analisar a posição da Justiça do Trabalho sobre o tema, para identificar se essas decisões judiciais geram mais instabilidade ou estabilidade jurídica aos trabalhadores; e
- d) Examinar as possibilidades de regulamentação do tema no Brasil e as experiências internacionais.

2.3 Problematização

- a) Existe alguma regulamentação no Brasil que tutele os direitos desses trabalhadores por aplicativos? Os aplicativos amparam de alguma forma esses trabalhadores?
- b) Qual o enquadramento jurídico desses trabalhadores por aplicativos? Qual a tendência da atual jurisprudência brasileira sobre o reconhecimento do vínculo empregatício nessa modalidade de trabalho?
- c) Quais as principais dificuldades a serem superadas para que o tema seja devidamente regulamentado no Brasil? Existem meios de efetivação da proteção desses trabalhadores?
- d) Quais as possíveis propostas de regulamentação do trabalho por meio de plataformas no Brasil? Existem experiências internacionais que possam ser aproveitadas?

3 MÉTODOS E MATERIAL

Para a realização deste estudo, adota-se, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, buscando-se conhecer os aspectos relacionados ao trabalho por aplicativo e o conteúdo juslaboral no tocante à temática.

Dentre os materiais, utilizam-se artigos científicos, doutrinas, legislação, jurisprudência, dissertações, teses e conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos.

Como método de abordagem, adota-se o dedutivo, buscando-se, a partir da análise do contexto laboral dos trabalhadores por aplicativos, identificar as principais necessidades e vulnerabilidades às quais estão expostos, bem como meios de efetivar a proteção desses trabalhadores e conjecturar sobre as possíveis consequências da *sharing economy* no Direito do Trabalho.

4 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SISTEMA ECONÔMICO CAPITALISTA PÓS-MODERNO

A princípio, para que seja possível a compreensão das relações de trabalho na pós-modernidade, deve-se entender não só a forma como elas acontecem, mas também o porquê de seu surgimento. A razão do advento destas novas formas de trabalho, conforme infrademonstrado, decorre do contexto histórico e econômico pelo qual a sociedade pós-moderna tem passado.

Deste modo, para que se possa compreender a profundidade das consequências e dos problemas gerados pela *sharing economy*, é preciso entender a razão de seu surgimento, bem como, as razões que levaram a criação de um sistema econômico pautado principalmente nas novas tecnologias. Para que, desse modo, seja possível o estudo das novas modalidades de trabalho que com ela surgiram, e quais implicações essas podem trazer para o futuro do Direito do Trabalho.

4.1 Surgimento do *sharing economy*

A partir da década de 1970, com o surgimento de uma série de evoluções no campo tecnológico, entrou em vigor a denominada revolução técnico-científico-informacional, ou terceira revolução industrial.

Este novo momento do capitalismo está intrinsecamente ligado a inserção de grande quantidade de tecnologia e informação na sociedade, sendo possível afirmar que esta revolução é um dos principais combustíveis para o desenvolvimento do capitalismo moderno e especialmente do processo de globalização que visa uma flexibilidade de informações, bem como, de um acelerado dinamismo no fluxo de capitais e mercadorias (FREITAS, 2008).

Com a evolução das tecnologias de comunicação e de transporte, foram possíveis diversas alterações nos meios de produção capitalista, e o modelo fordista de produção em massa, que antes vigia, e dominava as indústrias, passou a ser obsoleto, diante da criação de indústrias que focavam em outras formas de realizar a logística da produção. A partir deste momento, passou-se a evitar a produção em massa, de modo que esta foi substituída pela produção de acordo com demanda.

Nesta nova lógica econômica, a produção não segue mais a demanda existente na sociedade, mas sim foca em estimular o consumo e criar esta demanda, investindo em

produtos personalizados e diversos, que seriam realizados de acordo com as necessidades e características de cada cliente.

Este novo sistema de produção é marcado pela implementação de tecnologias ligadas às telecomunicações, como as torres de telefonia móvel, cabos de fibra óptica e satélites que possibilitaram a aceleração da transferência de informações, de capitais e bens. Com essas implementações, passou a ser possível a realização de transações econômicas em vários níveis sem sair do lugar, através de um computador. (FREITAS, 2008)

A evolução da infraestrutura em transportes também possui grande importância neste novo sistema de produção, de modo que para cumprir compromissos de entrega de matéria-prima ou mesmo de mercadorias é preciso ter um aparato logístico que garanta os fluxos oriundos das indústrias. Diante disso, o que facilita o dinamismo nesse sentido é o desenvolvimento da infraestrutura do local, por meio da criação de aeroportos, portos, rodovias, entre outros. (FREITAS, 2008)

A terceira revolução industrial, portanto, é chamada também de revolução técnico-científico-informacional, pois nela a pesquisa tecnológica, indústria e mercado se unem para criar um novo modelo de produção, muito mais eficiente e competitivo a nível mundial. Isso permite um maior fluxo de informações ao redor do mundo. Segundo Hansen, quanto maior a quantidade de tecnologia e inovação existentes em um produto, maior o valor agregado a ele, de forma que seu preço final se torna maior também:

Desta forma, a informação empregada ao produto é o que dá importância a ele. Por exemplo, se uma empresa descobre como gerar a maior velocidade de internet, ou quem descobre como fazer uma câmera de celular mais eficiente, terá destaque e sairá a frente. Os países passam a competir e comprar a informação para desenvolver os produtos. (HANSEN, [S.d.]

Assim é diante deste sistema econômico, no qual a produção é personalizada por demanda há uma busca constante pela maior eficiência, que surge a *sharing economy*.

O conceito de *sharing*, a base do “*open source culture*”, não surgiu agora, mas tem se manifestado e expandido, recentemente, demonstrando ser uma das formas mais efetivas de se distribuir conhecimento. A criação da internet, proporcionou ao indivíduo a possibilidade de divulgar seu próprio conteúdo e engajar com outros, fato esse que tem permitido um maior nível de profundidade em discussões de problemáticas variadas (GOEL, 2014).

As trocas de argumentos e ideais que fluem pelos fóruns da internet, blogs e outros websites, facilitam a criação de uma sociedade virtual a qual dá voz a todos aqueles que possuem acesso à internet. Por meio do compartilhamento de informações em forma de

notícias, comentários, vídeos, tweets, entre outros, existe, atualmente, um número maior de pessoas que está consciente sobre os eventos e acontecimentos que o cercam (GOEL, 2014).

Este aumento no acesso às informações impulsiona a produtividade ao mesmo tempo que dá aos indivíduos informações para possam tomar melhores decisões, o que tem trazido uma melhora na economia.

Importante destacar que desde o surgimento do Capitalismo este tem trazido a possibilidade de aumento do padrão de vida, o progresso da estrutura da sociedade e a inovação. Contudo, neste processo de gerar crescimento, o Capitalismo gerou, também, ferramentas, como a Internet, que frequentemente contradizem seus próprios princípios. Todavia, a natureza resiliente do Capitalismo têm permitido a existência desse novo sistema econômico, a *sharing economy*, que tem aparentado ser um dos mais bem sucedidos de toda sua história (GOEL, 2014).

A internet, computadores, mídia digital e outros, têm contribuído diretamente para a história da economia moderna, mas, ao mesmo tempo, trazem uma contradição ao sistema Capitalista. O Capitalismo atualmente se encontra em uma interessante encruzilhada entre o passado e o futuro, na qual deve reconciliar as tecnologias que criou com as leis e os princípios que o definem (GOEL, 2014).

O advento das tecnologias controladas pelos usuários tem redefinido a economia global, de forma que as limitações estruturais do capitalismo tradicional têm sido expostas e testadas pelos websites e ferramentas tecnológicas, como o Youtube, Wikipédia e Uber. Cada uma delas carrega uma interessante variedade de recursos que os distinguem dos modelos convencionais de negócios e iluminam o futuro de uma possível economia híbrida (GOEL, 2014).

Os conceitos de “*collaborative learning*” e de “*open-source culture*”, e redes descentralizadas são partes de uma revolução tecnológica que repousa na ideia de que o conceito de “*sharing*” seria a forma mais produtiva de se envolver com o mundo. Esse conceito entra em embate direto com a escola tradicional de pensamento capitalista, na qual a limitação de acesso e distribuição de conhecimento, expertise, produtos e conteúdos seria a melhor forma de estimular o crescimento econômico (GOEL, 2014).

A *sharing economy* (economia compartilhada) surgiu em 2008, como novo sistema sócio-econômico que pretendia reduzir a concentração da renda, democratizar a economia global, criar uma sociedade sustentável e desenvolver a tecnologia. Essa economia do compartilhamento pode ser definida como a prática de dividir o uso ou a compra de serviços

facilitada, principalmente, por meio de aplicativos que possibilitam uma maior interação entre as pessoas. (GOEL, 2014).

Assim, pode-se afirmar que a economia compartilhada é constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente, a aquisição de um produto ou troca monetária.

De acordo com o grupo The People Who Share, uma empresa criada com o objetivo de fazer com que a população e as empresas aprendam e apreendam o conceito de *Sharing Economy*, podemos defini-la como:

Um ecossistema socioeconômico construído em torno do compartilhamento de recursos físicos e humanos. Ele inclui o compartilhamento da criação, produção, distribuição, troca e consumo de bens e serviços por diferentes pessoas e organizações. [...] A Sharing Economy engloba os seguintes aspectos: troca, aquisição partilhada, consumo partilhado, posse partilhada, valor partilhado, cooperativas, cocriação, reciclagem, redistribuição, troca de bens usados, aluguéis, empréstimos de bens, economia colaborativa peer-to-peer, collaborative economy, economia circular, economia 'pay-as-you-use', wikinomics, microfinanciamento, microempreendimento, mídias sociais, empresas sociais, crowdfunding, open source, open data e user generated content. (THE PEOPLE WHO SHARE, 2016)

A *sharing economy* possibilitou o surgimento de diversas plataformas digitais inovadoras que funcionam a partir dos conceitos de P2P. A tecnologia de rede criou novas modalidades de serviços, gerando ao consumidor acesso e resposta imediata às suas necessidades, fato esse que tem sido gerador de mudanças socioculturais e de paradigmas. Para usufruir dos bens de consumo, de modo imediato, a *sharing economy* alterou os conceitos e práticas capitalistas tradicionais, de modo que surgiram novos modelos de prestação de serviços, por meio de plataformas digitais, como o AirBnB, a Netflix, a Uber, o Spotify etc.

A natureza colaborativa das novas plataformas digitais prioriza, teoricamente, o usuário acima da empresa, e a colaboração ao invés da competição. A abordagem “*user-driven*” dos mercados é claramente atrativa visto que distribui conteúdos feitos para o usuário para o próprio usuário. Ferramentas como Youtube, BitTorrent, AirbnB permitem que os usuários compartilhem entre si diretamente, sem a necessidade de requerer qualquer intermediação pela empresa.

Em resposta a essas tecnologias emergentes e tendências econômicas, o sistema capitalista teria duas principais opções: reprimir essas mudanças ou adaptar-se a elas. Até o

momento, pode-se concluir que as instituições do capitalismo estão lutando para prevenir que estas mudanças alterem o panorama tradicional da economia, tal fato pode ser notado, principalmente, por meio do aumento da regulação, propaganda, processos judiciais e outras penalidades contra essas novas formas de serviços.

Todavia, as empresas e os governos têm entendido que o conceito de *sharing* é de fato a maior ferramenta para a próxima geração econômica e que é muito provável que o capitalismo se adapte, conforme tem feito historicamente. A economia híbrida não é uma ideia distante e irrazoável conforme pensam alguns, mas sim a melhor representação da junção do capitalismo tradicional com a tecnologia moderna. Conforme os próximos anos revelarão o curso que o Capitalismo irá tomar, há somente uma conclusão certa: a tecnologia moderna tem proposto uma cultura de compartilhamento que alterou de forma irreversível a economia global e o panorama da sociedade (GOEL, 2014).

4.1.2 Novas modalidades de relações de trabalho na *sharing economy*

As plataformas digitais na *sharing economy* se moldam de acordo com sua orientação para o mercado, e pela sua estrutura denominada *peer-to-peer (P2P)* que significa que as relações acontecem de pessoa para pessoa, de forma diversa das antigas relações de negócios que aconteciam de forma *business-to-peer*, que era a troca entre empresa e pessoa física.

Nesse contexto, todas as plataformas na *sharing economy* criaram de fato mercados de compartilhamento, contudo a geração de lucro é determinada pela forma como esse compartilhamento ocorre e o quanto as empresas remuneram seus proprietários e administradores. As plataformas mais bem sucedidas, com fins lucrativos, que atuam nessa estrutura são o Airbnb e a Uber (MORSCH, 2020, p. 20).

Pode-se denominar ainda a Uber e o Airbnb como empresas-plataforma, visto que trabalham sob um modelo de negócio no qual criam um “ambiente digital” por meio do qual os produtores e os consumidores podem entrar em contato, promovendo interações que criam valores e ônus para ambas as partes (PARKER, 2016, p. 71).

Assim, pode-se dizer que a plataforma é um tipo de empresa que oferece um ambiente específico que viabiliza e regula as interações entre produtores e consumidores, e tem como principal objetivo a facilitação do contato entre os usuários, permitindo a troca de bens ou serviços (PARKER, 2016, p. 71).

A empresa-plataforma Uber foi lançada em 2009, na cidade de São Francisco na Califórnia, quando seus fundadores, Garrett Camp e Travis Kalanick, em uma viagem à Paris

perceberam certa dificuldade para encontrar um táxi, assim, surgiu a ideia para criar um aplicativo que facilitasse o acesso ao transporte (CANALTECH, 2021).

O aplicativo chegou no Brasil no ano de 2014, sendo que a primeira cidade a receber o serviço foi o Rio de Janeiro, em maio desse ano. Em junho do mesmo ano, foi a vez da cidade de São Paulo, seguida por Belo Horizonte, em setembro. Atualmente, a Uber atua em mais de 50 cidades no Brasil. (AUTOESPORTE, 2017).

A Uber é dona de um aplicativo de transporte individual de passageiros. Nele, a partir do cadastro, e do preenchimento de requisitos básicos, como CNH definitiva com licença para exercer atividade remunerada, os motoristas ficam autorizados a realizar viagens levando pessoas de um ponto ao outro como parceiros oficiais da companhia.

A empresa rapidamente expandiu seus serviços, e hoje está presente em mais de 600 cidades, permitindo que os usuários do aplicativo solicitem corridas e que pessoas comuns ganhem dinheiro com seus próprios carros. De acordo com informações da companhia, atualmente a plataforma conta com 75 milhões de usuários, 3 milhões de motoristas parceiros e realiza cerca de 15 milhões de viagens por dia.

A empresa não considera seus motoristas como empregados, o que reduz os seus gastos com direitos e encargos trabalhistas. Permite que seus motoristas denominados “parceiros” ou “colaboradores” atuem no ramo de transporte individual sem a exigência de alvarás emitidos pela prefeitura, como acontece com os taxistas. Assim, sistemas como a Uber eliminam consideravelmente a burocracia do setor.

Ademais, o motorista não possui qualquer limitação de jornada, de forma que todos os motoristas são, supostamente, livres para escolher o horário de trabalho, bem como, a quantidade de horas e dias trabalhados em na semana. Deste modo, muitas vezes a quantidade de horas trabalhadas varia de acordo com a real necessidade financeira do motorista.

Ao estudar as novas relações de trabalho, como as de motoristas por aplicativo, no caso da Uber, resta claro que há uma flexibilização na forma que esses motoristas trabalham, bem como, a precarização dos seus direitos trabalhistas (MARTINS; CARVALHO; ALMEIDA, 2016). Segundo Murilo Martins, pode-se afirmar que:

[...] o trabalhador encontra-se órfão de políticas públicas que lhe garantam os direitos mais básicos. Os motoristas por aplicativos não possuem entidade de classe (ou sindicato profissional) para representar seus interesses, inexistindo, ainda, um canal de diálogo junto à empresa Uber que, por outro lado, adota medidas prejudiciais a seus motoristas-parceiros, sem qualquer resistência, sanção ou possibilidade de discussão. (MARTINS, 2019, p. 12)

Como o modelo implantado pela Uber garantiu às empresas uma redução nos gastos com direitos e encargos trabalhistas, bem como, uma redução da burocratização do setor de transportes, passaram a surgir diversas outras plataformas que ofereciam serviços nos mesmos moldes da Uber.

A popularização e o crescimento de empresas com o mesmo modelo da Uber, como a empresa 99 Tecnologias e a Rappi, têm gerado uma informalização nas relações trabalhistas, haja vista que todos esses trabalhadores laboram de forma desregulamentada e sem proteção legislativa, devido à ausência de vínculo empregatício com as empresas. Essa modernização das relações de trabalho, decorrente da popularização dos aplicativos de contratação de serviços, é denominada de Uberização das relações de trabalho.

A Uberização das relações trabalhistas, seguindo o próprio modelo implantado pela Uber, é marcada por uma flexibilização das relações entre o trabalhador e a empresa, onde esses trabalhadores, agora denominados parceiros, possuem liberdade para trabalhar nos horários que lhes convém.

Com a crise econômica e o alto índice de desemprego o número de trabalhadores por aplicativos aumentou exponencialmente no país. De acordo com o IBGE, o número de pessoas que trabalha como motoristas de aplicativo, taxistas e motoristas e trocadores de ônibus, aumentou 29,2% em 2018, a maior alta desde 2012, fato esse resultante da flexibilização, que empresas como a Uber, têm trazido para o setor dos transportes. Com a pandemia da Covid-19, o desemprego aumentou e muitas pessoas recorreram aos aplicativos como uma alternativa de sobrevivência. Segundo estatísticas da Análise Econômica Consultoria, o número de trabalhadores de aplicativos de entregas de refeições cresceu 158% no primeiro semestre de 2020 (CASTRO, 2020).

A uberização tem sido sinônimo de precarização do trabalho, haja vista que esses trabalhadores por aplicativos não têm direitos ou garantias trabalhistas, como auxílio doença, férias remuneradas, 13º salário e previdência social.

O “salário” desses trabalhadores por aplicativos depende da quantidade de horas trabalhadas, e apesar da suposta liberdade conferida pela empresa aos motoristas que podem laborar a quantidade de horas que lhe é mais conveniente, a verdade é que para que esses trabalhadores consigam um mínimo para sua subsistência, diante das baixas tarifas previamente impostas pelos aplicativos, eles precisam exercer uma longa jornada de trabalho, sem as garantias essenciais de descanso e alimentação inerentes à condição de trabalhador.

Ademais, essas empresas-plataforma não fornecem qualquer auxílio aos seus “colaboradores” de forma que estes devem arcar com os custos do trabalho e dos equipamentos necessários, como carro, motocicleta, bicicleta, mochila térmica, entre outros.

Segundo um estudo recente da Associação Aliança Bike, os cerca de 30 mil ciclistas entregadores de aplicativos da cidade de São Paulo trabalham, em média, 12 horas por dia, durante os sete dias da semana, para ganhar menos de mil reais por mês (JAKITAS, 2019).

Ainda, uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA), constatou que trabalhadores que têm na entrega por aplicativos a única ocupação possuem uma jornada de semanal equivalente a 64,5 horas, isto é, trabalham aproximadamente 10 horas e 24 minutos por dia. Considerando que uma jornada normal equivaleria a 44 horas, esses trabalhadores estariam fazendo o equivalente a 20 horas extras todas as semanas (SAKAMOTO, 2020).

Diante dessa extensa jornada de trabalho fica claro que o descanso semanal é raro, segundo essa mesma pesquisa da UFBA 51,7% desses trabalhadores recebem, por hora, menos do que o equivalente a um salário mínimo. Sendo que a situação se agrava quando os ciclistas são avaliados isoladamente, visto que ao final de um mês de trabalho, com uma jornada média de mais de 57 horas semanais, esses trabalhadores conseguem auferir apenas R\$ 932,00 em salário bruto, sendo que o valor líquido equivaleria a somente R\$ 701,00.

Essa situação de extrema flexibilização e precariedade que os aplicativos impõem aos seus trabalhadores gerou uma greve contra a empresa Uber, na qual os trabalhadores paralisaram suas atividades por um dia, com o intuito de discutir cláusulas contratuais relacionadas à parceria (LEAL, 2016).

Na greve realizada, os motoristas pleiteavam a revisão das taxas que a Uber praticava e dos valores das viagens, cujas importâncias são pré-determinadas pela empresa e que de acordo com os motoristas eram insuficientes para a cobertura dos gastos com a manutenção da atividade (LEAL, 2016).

Em 2019 o fato se repetiu quando entidades de representação de motoristas de aplicativos marcaram paralisações em diversas capitais do país para protestar contra o congelamento das tarifas de corrida (FUTEMA, 2021).

Apesar da intitulada liberdade conferida aos trabalhadores, essas empresas tomam decisões unilaterais e costumam enviar mensagens-padrão genéricas quando questionadas pelos seus trabalhadores. Ainda, segundo a pesquisa da UFBA, 33% dos entregadores informaram terem sofrido acidente no trabalho atual. Somados aos que conhecem alguém que

sofreu acidente, são 70% dos entrevistados. Dos acidentados, 83% criticaram a falta de apoio da empresa ou foram bloqueados após o infortúnio (SAKAMOTO, 2020).

Diante do exposto, fica claro que essas empresas-plataformas têm deixado seus “parceiros” em total e completo desamparo, e a partir do momento que esses trabalhadores não possuem qualquer vínculo com a empresa, não se enquadram também na relação de emprego tradicional regida pela Consolidação de Leis Trabalhistas.

No Brasil ainda inexistente uma regulação no âmbito nacional das atividades desempenhadas por esses trabalhadores, e muito embora o Tribunal Superior do Trabalho reconheça que as relações de trabalho sofreram grandes modificações com a revolução tecnológica, ao mesmo tempo, insiste em identificar os elementos que norteiam a relação de emprego de forma conservadora, contudo resta claro que, na modernidade, não é mais possível enquadrar essas novas formas de relação de trabalho nos conceitos clássicos de empregado e empregador (FERREIRA, 2020).

Dessa forma, a legislação brasileira e as empresas acabam por deixar parte da classe trabalhadora atual sem qualquer tipo de proteção social. Uma pesquisa do Instituto Locomotiva mostrou que em março de 2021, no Brasil, existiam mais de 32,4 milhões de trabalhadores adultos em plataformas digitais e aplicativos (CAVALCANTE, 2021).

Esse número representa mais de 20% dos trabalhadores do país, isto é, um a cada cinco trabalhadores recebem renda por meio de alguma plataforma digital atualmente. A crise econômica vivenciada pelo país e a facilidade de realizar um cadastro para trabalhar nessas empresas-plataformas são algumas das justificativas da expansão dessa modalidade de trabalho. (ARAÚJO, 2017).

Assim, pode-se concluir que apesar da popularização e do crescimento exponencial do número de trabalhadores que tem laborado por meio das plataformas digitais, e do surgimento de diversas problemáticas que acompanham o desamparo que esses trabalhadores tem vivido na modernidade digital, inexistente qualquer regulamentação na legislação brasileira sobre o reconhecimento de direitos a esses trabalhadores, de forma que são totalmente excluídos da relação de emprego tradicional exposta na CLT.

5 ENQUADRAMENTO JURÍDICO ATUAL DOS TRABALHADORES POR APLICATIVO

Os trabalhadores por aplicativo são considerados como parceiros das empresas-plataformas. Assim, diante desse fato esses trabalhadores têm sido classificados como autônomos, porque laboram com certa liberdade, podendo escolher os horários e dias em que trabalharão, bem como a duração de sua jornada diária e a forma como prestarão seus serviços.

Apesar de esses trabalhadores não se enquadrarem, atualmente, no regime jurídico previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visto que as empresas-plataformas os consideram como meros parceiros e não trabalhadores, alguns desses trabalhadores têm buscado, na via judicial, o reconhecimento da existência do vínculo de emprego com as empresas plataformas. Posto isso, tem-se na contemporaneidade um evidente conflito jurisprudencial sobre a possibilidade de enquadramento desses trabalhadores no vínculo empregatício tradicional da CLT.

Em 2019, o entendimento jurisprudencial era praticamente uníssono no sentido de considerar a inexistência de qualquer vínculo empregatício desses trabalhadores por aplicativos, sendo que o Superior Tribunal de Justiça (STJ), em 2019, pronunciou-se sobre o assunto negando a existência de vínculo entre os trabalhadores e as plataformas (D'AGOSTINO, 2019).

Todavia, com o aumento exponencial do número de trabalhadores que tem utilizado essas plataformas como fonte de renda, os números de processos contra essas empresas aumentaram exponencialmente nos últimos anos, e, juntamente com o aumento do número de processos, também aumentou o desentendimento jurisprudencial sobre o assunto.

Neste último ano modificou-se aquilo que antes parecia já pacificado na jurisprudência, surgindo diversas decisões na primeira e na segunda instâncias trabalhistas considerando a existência do vínculo e condenando empresas a anotarem a carteira de trabalho desses empregados.

Ainda, conforme será demonstrado, o aparente consenso jurisprudencial antes existente era fruto também de uma ampla estratégia de controle utilizada pelas empresas. Por meio dessa estratégia, as empresas-plataforma tentavam, por meio de acordos extrajudiciais, impedir o surgimento e a consolidação de jurisprudências favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício.

O conflito ainda é patente e as empresas-plataformas tentam de todas as formas impedir a consolidação de jurisprudência favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego, sempre recorrendo das decisões nesse sentido e se manifestando publicamente sobre cada uma delas.

Posto isso, para que se possa analisar a presença desses requisitos nas relações modernas de trabalho digital, é necessário que se entenda cada um desses requisitos de modo que, partindo do seu conceito doutrinário, seja possível reconhecer sua existência ou não dentro da relação entre as empresas-plataforma e seus parceiros.

5.1 Requisitos para caracterização da relação de emprego

Atualmente, o conceito e a caracterização de uma relação formal de emprego no Brasil está definida e exposta nos art. 2º e 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas, que dispõem:

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.

[...]

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Considerando o exposto, para que um trabalhador urbano seja considerado como empregado é imprescindível o preenchimento simultâneo dos requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Deste modo, pode-se inferir que, caso não preenchido qualquer um destes requisitos, impõe-se a não caracterização do trabalhador como empregado.

5.1.1 Pessoalidade

O requisito da pessoalidade existe quando o contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado, isto é, o empregado deve ser escolhido por suas qualificações pessoais haja vista a intransmissibilidade do contrato de trabalho (CASSAR, 2017, p. 252). Vólia Bomfim Cassar ainda explica que:

Na verdade, o que é pessoal é o contrato efetuado entre aquele empregado e seu empregador porque este negócio jurídico é intransmissível. Porém a

execução do serviço, o trabalho em si, pode ser transferida a outro trabalhador, a critério do patrão.

Conclusão: A pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos. Isto significa que o obreiro pode ser trocado por outro empregado, por escolha do empregador ou com o consentimento deste, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém da sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão. (CASSAR, 2017, p. 250)

Deste modo, pode-se concluir que a pessoalidade diz respeito ao contrato de trabalho, sendo que a execução do serviço poderá ser transferida a outros trabalhadores, em casos de necessidade, desde que exista o consentimento do empregador.

5.1.2 Onerosidade

A onerosidade significa vantagens recíprocas. O empregador se beneficia com a prestação laboral pelo empregado; e o empregado recebe o respectivo pagamento pelos serviços prestados. A onerosidade dentro de uma relação de trabalho pode ser traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade, ou seja, se um trabalhador executar serviços em troca de casa e comida (e não só, haja vista os percentuais fixados como limites na CLT), o faz de forma onerosa, auferindo seu salário sob a forma de utilidade. Vólia Bomfim Cassar esclarece que:

Um trabalhador que executar serviços em troca de casa e comida o faz de forma onerosa. Seu pagamento (salário) é pago sob forma de utilidade. Apesar de irregular, pois o empregador deveria pagar um mínimo em pecúnia, na forma do art. 82, parágrafo único, da CLT, parte do pagamento foi efetuado, logo o trabalho se deu de forma onerosa. (CASSAR, 2017, p. 259).

A onerosidade pode ainda ser categorizada e dividida em dois aspectos: o subjetivo e o objetivo. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2002), a onerosidade em seu plano objetivo, manifesta-se pelo pagamento realizado pelo empregador com a função de remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Enquanto isso, a onerosidade, em seu aspecto subjetivo, traduz aquele trabalho desempenhado pela necessidade de subsistência, de forma que o trabalhador realiza o labor somente em função do dinheiro que irá receber, possuindo clara e manifesta intenção onerosa.

5.1.3 Não eventualidade ou habitualidade

O pressuposto da habitualidade ou da não eventualidade, referido no art. 3º da CLT como “serviços de natureza não eventual”, deve ser analisado sob a ótica do empregador, ou seja, deve-se analisar se o serviço é necessário de maneira permanente ou acidental.

Em algumas atividades presume-se a necessidade permanente de certos serviços, visto que indispensáveis para o próprio empreendimento, seja porque estão ligados à atividade-fim da empresa, seja porque decorrentes de necessidade permanente para seu funcionamento. Todavia, alguns serviços não comportam a presunção e necessidade permanente, como aqueles serviços ligados à atividade meio da empresa, de forma que deverá ser analisado o caso concreto para a verificação da presença do requisito. (CASSAR, 2017, p. 268).

5.1.4 Subordinação

O pressuposto da subordinação tem sido amplamente utilizado para diferenciar o contrato de emprego dos contratos de trabalho autônomos, de representação de mandato, etc. A subordinação traduz o poder de comando do empregador em face do empregado que por sua vez possui o dever de obediência (CASSAR, 2017, p. 252).

O empregador possui poder de direção por comandar e controlar os fatores de produção da empresa. A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas (CASSAR, 2017, p. 253).

A subordinação está sempre presente na relação de emprego. Algumas vezes de forma menos intensa, como nos casos de empregados comissionados em cargos de confiança, ou quando o trabalho é mais técnico, normalmente, quando a subordinação torna-se mais frágil e tênue (CASSAR, 2017, p. 253).

Importante destacar que, em dezembro de 2011, o art. 6º da CLT passou a dispor que o trabalho à distância executado por meio de informática não afasta a subordinação do empregado. O legislador esclareceu a possibilidade de vínculo de emprego do trabalhador totalmente externo, porém, controlado ou fiscalizado pelo empregador pelos meios modernos da tecnologia. Assim dispõe o parágrafo único do art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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. (BRASIL, 1943)

A subordinação ainda pode ser caracterizada em direta ou indireta, de forma que quando uma ordem ou comando é feita diretamente pelo empregador, pelos sócios ou diretores, a subordinação é direta, haja vista ocorrer sem intermediários. Contudo, quando existem intermediários entre o empregado e seu empregador, que recebem e repassam a ordem ou quando a ordem chega ao trabalhador por intermédio de terceiros, trabalhadores ou não, a subordinação é denominada como indireta (CASSAR, 2017, p. 254).

5.1.5 Alteridade ou risco do negócio do empregador

Deve-se mencionar também o requisito da alteridade, ou o risco do negócio do empregador, para que se caracterize o empregador nos termos do art. 2º da CLT. Quem corre o risco do negócio deve ser o empregador, de forma que se o trabalhador correr o risco do negócio, empregado não será. (CASSAR, 2017, p. 270).

Todavia, existem trabalhadores que se encontram em uma zona fronteira entre a relação e emprego e a relação de trabalho sem vínculo de sempre de forma que preenchem requisitos característicos da relação de emprego, mas, ao mesmo tempo, têm características de autônomo ou de prestador de serviços sem vínculo de emprego. Neste caso, faz-se necessária a aferição dos seguintes elementos: a) a forma de ajuste da contraprestação; b) a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador; e c) investimento no serviço ou negócio (CASSAR, 2017, p. 271).

Primeiramente, deve-se analisar a forma de ajuste da contraprestação, se esta é auferida em um valor fixo ou uma porcentagem. Nos casos em que o valor é fixo, há a presunção de que o trabalhador seja empregado, contudo, quando se recebe em comissão, deve ser analisado o caso concreto.

Posteriormente, é preciso analisar se o trabalhador assume os riscos do negócio, de forma que o empregador possa descontar do salário do empregado os prejuízos sofridos em virtude do dano gerado pelo trabalhador (art. 462, parágrafo 1º, da CLT). É o caso do

autônomo, do representante comercial ou do sócio, que, por correrem o risco do negócio que exploram, arcam com os prejuízos causados. (CASSAR, 2017, p. 271)

O terceiro elemento é o fato de o trabalhador ter investido no negócio com seus próprios recursos, de forma que o empregado possa investir em pequenos equipamentos para o exercício da sua profissão, como, por exemplo, o vendedor que usa seu carro próprio para fazer visitas e vendas. Estes pequenos investimentos não configuram risco financeiro ao trabalhador. Todavia, um grande investimento pode caracterizar o trabalhador como sócio ou autônomo. (CASSAR, 2017, p. 272)

5.2 Análise da presença dos requisitos da relação de emprego na relação jurídica entre a empresa Uber com seus motoristas

Apesar de ainda não existir um consenso jurisprudencial no Brasil sobre a existência ou ausência de relação de emprego entre as empresas-plataforma e seus motoristas, ao analisar as jurisprudências recentes, percebe-se que a controvérsia repousa somente sobre um dos requisitos da caracterização da relação de trabalho.

Conforme demonstrado, para que haja a configuração de relação de emprego entre uma empresa como a Uber e seus motoristas, todos os requisitos dispostos pelo art. 3º da CLT devem existir, de forma que, na ausência de um deles, não se configura qualquer relação de emprego entre as partes.

O dissenso jurisprudencial repousa, quase que exclusivamente, sobre a presença do requisito da subordinação, enquanto tem se mantido pacífica quanto à presença dos demais pressupostos, como a pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Assim, considerando a jurisprudência recente, é possível analisar o entendimento majoritário, de forma a interpretar como os requisitos dispostos pela CLT se encontram presentes nas relações de trabalho existentes entre as empresas-plataformas e seus “colaboradores”.

5.2.1 Onerosidade

O primeiro requisito da relação de emprego a ser verificado na relação em discussão é a onerosidade. Talvez o mais evidente dentre os requisitos, que pode ser facilmente identificado no vínculo entre a empresa-plataforma e seus trabalhadores, na medida em que ambas as partes visam auferir valores com o contrato e não situação diversa, assim como de mero auxílio humanitário, por exemplo.

Apesar de a Uber alegar que não realiza qualquer pagamento de valores aos seus motoristas, mas que tal pagamento é feito pelo próprio usuário/cliente transportado, o adimplemento de tal pagamento é realizado por parte da plataforma, que facilita o pagamento do respectivo preço em nome do prestador terceiro, ou motorista. Assim dispõe os termos da Empresa:

4. Pagamento: Você entende que os serviços ou bens que você receber de um Parceiro Independente, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados (“Preço”). Após você ter recebido serviços ou bens obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o seu pagamento do respectivo Preço ao Parceiro Independente, agindo na qualidade de agente limitado de cobrança do Parceiro Independente. O pagamento do Preço feito dessa maneira será considerado pagamento feito diretamente por você ao Parceiro Independente (...)

O preço total é devido e deve ser pago imediatamente após a prestação do serviço ou entrega do bem pelo Parceiro Independente e o pagamento será facilitado pela Uber mediante o método de pagamento indicado na sua Conta, após o que a Uber enviará um recibo por e-mail. (UBER, 2021).

A despeito de a Uber estabelecer que o pagamento feito por seu intermédio, na verdade, deve ser considerado como realizado diretamente pelo usuário ao parceiro independente, tal afirmação não exclui que, de fato, quem realiza o pagamento de tais valores ao motorista é a própria empresa. Vale ainda ressaltar que os recibos são emitidos em nome da Empresa, de forma que, quando o cliente se relaciona contratualmente com a Uber, ele recebe o comprovante de pagamento com o nome da Empresa.

5.2.2 Pessoaalidade

No que toca os requisitos da pessoaalidade e da pessoa física, estes também estão claramente presentes na relação de trabalho do motorista com a empresa. Ao ingressar no aplicativo, o motorista deve concordar com os termos da empresa, cuja vinculação deve ser pessoal, bem como deve o serviço ser prestado sem substituição. A empresa ainda esclarece a possibilidade de um veículo ter mais de um motorista cadastrado, devendo cada um se cadastrar no aplicativo. Neste sentido, definem os termos gerais de uso da empresa Uber:

LICENÇA. Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sub licença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser

disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas afiliadas licenciadoras." (...)

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos Parceiros Independentes, salvo se estiverem em sua companhia. Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade.

Em determinadas situações, você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter seu acesso ou uso dos Serviços negado caso você se recuse a fornecer um comprovante de identidade [...]. (UBER, 2021)

Destaca-se a existência de proibição expressa do motorista mandar outrem em seu lugar, excepcionada somente nos casos em que esse cumpra os requisitos impostos pela Uber, até mesmo para garantir uma maior segurança para os clientes dos serviços de transporte disponibilizados pela plataforma. Tal fato se comprova, ainda, pela própria exigência da empresa de que seus motoristas disponibilizem “*selfies*” na plataforma para confirmação da identidade do prestador dos serviços, a não apresentação de comprovante de identidade pode ocasionar a impossibilidade de acesso ao aplicativo.

Conforme supracitado, de acordo com Vólia Bomfim Cassar (2017), a pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, mas sim que o empregado não poderá se fazer substituir livremente por alguém da sua própria escolha e sem o consentimento do empregador. Restou claro que a relação da Uber com seus motoristas preenche o requisito da pessoalidade a partir do momento em que vincula pessoalmente e identifica cada motorista, proibindo expressamente que o trabalhador se faça substituir livremente.

5.2.3 Não-eventualidade ou habitualidade

No que concerne a não eventualidade, vale ressaltar que a possibilidade de inativação da conta e a escolha dos dias para laborar não afastam o a presença deste requisito. Tal fato ocorre porque, embora a modalidade de trabalho possa ser mitigada por inativações da conta, os motoristas da plataforma não podem ficar inativos por longos períodos, sob pena de punição.

Tal modalidade de trabalho poderia ser colacionada com a própria modalidade de trabalho intermitente disposto no parágrafo 3º, do art. 443, da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943)

Posto isso, impossível afirmar que não há a caracterização da não eventualidade devido à possibilidade de o motorista ficar alguns períodos em inatividade. Além disso, vale salientar que a prestação de serviços de forma diária não é requisito da relação empregatícia, sendo tal prestação diária um dos pressupostos para a configuração da relação empregatícia doméstica que exige prestação de serviços por mais de dois dias na semana, nos termos do art. 1º, da Lei Complementar nº 150/2015.

Evidencia-se que, mesmo na relação empregatícia doméstica, não é exigido que haja uma prestação diária dos serviços, sendo suficiente que a ativação seja por três dias na semana, independentemente de estes manterem qualquer regularidade ao longo do contrato de trabalho.

Conforme já indicado acima e constatado por Vólia Bonfim Cassar (2017), a caracterização da não eventualidade também diz respeito à inserção do empregado na atividade-fim do empreendimento, de modo que se pode presumir a necessidade permanente de certos serviços, quando esses forem indispensáveis para o próprio fim do empreendimento. Na última alteração realizada no contrato social da empresa Uber, em 16 de agosto de 2021, consta que seu objeto social compreende, entre outros, a “[...] intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral; Suporte técnico manutenção e outros serviços em tecnologia da informação”. (JUCESP, 2021)

De conformidade com o contrato social, a atuação da empresa-plataforma Uber é a disponibilização de aplicativo de celular para o motorista, por um lado, e também aos interessados em utilizar serviços de motorista, de forma que a Uber faz a intermediação entre motorista e usuário, procedendo com a cobrança de valor percentual sobre a importância cobrada do motorista. Ainda que negue a Uber seja sua atividade-fim o transporte, tal se verifica, ainda que não proceda ao transporte com veículos próprios.

De regra, os usuários que acessam a plataforma digital não o fazem sem finalidade alguma, a pretensão deste usuário é sempre de ver o custo previsto do deslocamento para um local em específico, e de proceder a uma atividade de transporte, com finalidade onerosa por

parte do motorista. Deste modo, a atividade empreendida pelos motoristas contribui de forma contínua para a atividade-fim da empresa Uber, fato que caracteriza a presença da não eventualidade na relação.

5.2.4 Alteridade ou risco do negócio do empregador

Considera-se presente o requisito da alteridade, ou risco do negócio do empregador, uma vez que a Uber é detentora dos ônus da atividade econômica, arcando com os custos de manutenção da plataforma digital, mantendo empregados para prestar apoio aos motoristas do aplicativo, auferindo os prejuízos decorrentes da baixa demanda e oferece cortesias, como, por exemplo, cupons de desconto, aos seus clientes/usuários, sem custos para os motoristas.

Ainda que alguns custos sejam transferidos diretamente para o motorista e depois custeados pelos valores auferidos nas corridas, é a plataforma digital quem gerencia tais riscos, evidenciando a alteridade contratual. E o fato de que o motorista utiliza carro próprio para realizar o serviço não descaracteriza o fato de que quem corre de fato os riscos do negócio é a empresa, visto que se trata de um pequeno investimento para o exercício da sua profissão, de modo que estes pequenos investimentos não configuram risco financeiro ao trabalhador.

Outrossim, deve-se ressaltar que, apesar de a empresa repassar, supostamente, um alto percentual ao trabalhador, fato esse que poderia classificar uma parceria ou uma sociedade com a empresa, é preciso contabilizar que o trabalhador utiliza grande parte desse valor para realizar o labor, com as despesas relativas ao veículo, reduzindo consideravelmente o percentual auferido pelo motorista. Deste modo, a alegada independência econômico-financeira deste trabalhador perante a empresa é apenas aparente, reforçando a presença do requisito da alteridade.

5.2.5 Subordinação

Conforme já mencionado, o dissenso jurisprudencial trabalhista repousa sobre a configuração do requisito da subordinação na relação existente entre a empresa-plataforma Uber e seus motoristas. Neste sentido, o Superior Tribunal de Justiça, em 2019, havia considerado que os motoristas de aplicativo não mantinham qualquer relação hierárquica com a empresa Uber (D'AGOSTINO, 2019).

Todavia, com a evolução da jurisprudência versando sobre o tema, houve um aperfeiçoamento e refinamento das discussões acerca da existência do requisito da subordinação na relação entre a empresa e o motorista. Hodiernamente, a jurisprudência se divide em duas correntes, de forma que uma delas considera que o requisito está presente nas relações, haja vista o poder de controle que a Uber exerce sob seus motoristas, enquanto a outra defende a existência de plena autonomia dos trabalhadores.

5.2.5.1 Razões que justificam a configuração do requisito da subordinação

Primeiramente, é imprescindível analisar as denominadas “Políticas de Desativação” às quais os motoristas ou parceiros da empresa Uber são submetidos:

Políticas de Desativação. Ficar online sem disponibilidade imediata. O Motorista Parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma – mas ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável. Taxa de aceitação. Ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na(s) qual(is) atua o Motorista Parceiro – lembre-se, você pode ficar online quando quiser – só se conecte quando quiser dirigir. Taxa de cancelamento. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua o Motorista Parceiro. Perfil falso. Criar perfil falso de usuário ou Motorista Parceiro. Perfil duplicado. Criar novo perfil de usuário ou Motorista Parceiro, uma vez já cadastrado ou após desativação permanente. Manipular viagens. Usar software, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas. Manipular conta. Usar software ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar informações da conta. Meios inapropriados. Usar, direta ou indiretamente, meios inapropriados para obter vantagens junto à plataforma, inclusive tentar ganhar, de maneira indevida, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais ou avaliações altas. Viagens combinadas. Realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários. Comercializar viagens. Comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros (vendendo créditos, por exemplo). Propagandas de concorrentes ou de serviços de transporte. Realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte. Angariar usuários. Angariar usuários da Uber durante viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo. Utilização indevida da marca. Utilizar o nome ou a marca da Uber para angariar viagens fora da plataforma. Recusar animais de serviço. Recusar o embarque animais de serviço, como cães-guias, em viagens. Foto incompatível. Possuir foto cadastrada na plataforma incompatível com a foto apresentada na CNH. Desativação de veículos. Utilizar carros de terceiros sem a posse legítima e/ou consentimento do proprietário (a Uber poderá, a seu exclusivo critério, desativar o veículo da sua conta caso tenha conhecimento de que a permissão para utilizar o veículo na plataforma foi revogada). Média de Avaliação. Manter uma média de avaliação por parte

dos usuários da plataforma abaixo da média de avaliação da cidade. Informações falsas. Apresentar documentos ou dados falsos para cadastramento na plataforma. Estar com outras pessoas no veículo. Buscar usuários com não-usuários dentro do veículo. Compartilhar seu cadastro. Deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber. Veículo incompatível. Realizar viagem com veículo incompatível ao veículo cadastrado no perfil do Motoristas Parceiro, para o qual tenha sido enviada a solicitação de viagem específica. Armas de Fogo. A Política de Armas da Uber proíbe o porte de armas na plataforma e quem violá-la pode perder acesso à plataforma. Utilização da Marca. Utilizar a marca, nome e logo ou qualquer outra propriedade intelectual da Uber, em qualquer material que não tenha sido previamente autorizado pela Uber. Solicitar Avaliação. Sugerir ou solicitar aos usuários uma determinada avaliação. Informações dos usuários. Solicitar e/ou compartilhar com terceiros, informações particulares dos usuários. Gravações. De qualquer forma gravar o usuário sem aviso prévio e sem o seu consentimento/autorização. Violência. Ofender a integridade corporal ou a saúde do usuário. Assédio Moral. Realizar elogios ou comentários sobre a aparência, roupa ou qualquer aspecto pessoal do usuário que possam ser mal interpretados. Assédio Sexual. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar qualquer ato libidinoso, ou realizar ato obsceno que seja constrangedor ao usuário. Contato físico não-consensual. Tocar ou tentar tocar algum usuário sem o consentimento do usuário. Discriminação. Destratar, impedir acesso ou recusar atendimento de usuário com base em sexo, gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, religião, inclinação política, procedência nacional, idade ou deficiência. Dirigir embriagado. Dirigir sob influência de álcool ou qualquer tipo de substância ilícita; Crime. Cometer contravenção penal ou crime enquanto estiver online no aplicativo; Taxa de cancelamento no aeroporto. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento na região de aeroportos maior do que a taxa referência do aeroporto, abrangendo cancelamentos realizados pelo motorista parceiro ou pelo usuário. (CUNHA, 2020)

Diante dessas diversas penalidades impostas pela Empresa Uber aos motoristas, parte da jurisprudência tem considerado a clara existência da subordinação, haja vista a ressignificação do conceito de subordinação jurídica perante o contexto da Revolução Técnico-Científico-Informacional e as novas formas de trabalho tecnológico. É neste passo que Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch discorrem sobre a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, bem como sobre a definição do conceito de subordinação algorítmica:

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as

diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho. [...]

As formas disruptivas de trabalho possibilitam até mesmo desfazer esse conceito angular em que Supiot aponta a subordinação como o poder de uma pessoa sobre outra, pois a subordinação na era tecnológica não é mais, necessariamente, exercida por uma pessoa sobre outra. Assim, será dita “subordinação algorítmica” aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos. (WÜNSCH; FINCANO, 2020, p. 50)

Importante destacar que, conforme anteriormente mencionado, a Consolidação das Leis do Trabalho vem seguindo o caminho para a ressignificação do conceito da subordinação jurídica diante do surgimento das novas tecnologias e da modificação das formas tradicionais de trabalho. Por isso, em 2011, a Lei nº 12.551 alterou a CLT para incluir o art. 6º e seu parágrafo único que, em linhas gerais, define que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando para fins de classificação do requisito da subordinação jurídica (BRASIL, 2011).

Sob esta ótica, resta inequívoco que a empresa Uber, por meio das sanções impostas aos motoristas que descumprem as cláusulas dispostas em sua “Política de desativação”, acima exposta, está exercendo o poder de comando e controle sob os trabalhadores. Ainda, por meio do aplicativo da empresa, esta exerce a supervisão de todos os seus trabalhadores, inclusive possuindo controle sobre a jornada do trabalhador, fiscalizando se este cumpriu o número mínimo de horas necessárias para sua continuidade na plataforma.

Para mais, vale ressaltar que os motoristas de aplicativos da Uber não podem escolher o preço das viagens, os trajetos a serem percorridos, bem como quais clientes vão transportar, haja vista que os motoristas não podem simplesmente cancelar as viagens dos clientes que não desejam atender, diante do limite de cancelamento imposto pela plataforma.

O percentual das viagens auferido pela Empresa é dinâmico, sendo que os recibos são emitidos pela própria plataforma que realiza a fiscalização e o controle por meio de GPS do motorista, possuindo controle da forma da condução do veículo e até da velocidade, de forma que se torna impossível se falar em total e plena autonomia do motorista. Portanto, demonstram-se configurados os poderes diretivo, fiscalizatório e punitivo/disciplinar do empregador.

Além disso, deve-se mencionar a subordinação psíquica a qual o empregado, ou prestador de serviços, é vinculado, em razão da necessidade de subsistência ou até mesmo para que não seja excluído daquela prestação por não ter realizado ativações suficientes para a permanência naquele vínculo ao alvedrio do algoritmo e da organização.

Ademais, mesmo que não se considere a subordinação algorítmica, ainda resta claro a existência da subordinação, haja vista o poder de direção da atividade econômica/empresarial encontra-se claramente presente em função da extensa lista de determinações compulsórias estipuladas pela plataforma.

Conforme explicado anteriormente, o empregador detém o poder de direção por comandar e controlar os fatores de produção, uma vez que a subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas. Considerando esses fundamentos, leciona Maurício Godinho Delgado:

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas "as amarras do vínculo empregatício"... a subordinação pode traduzir uma "relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos. [...]

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador dos serviços. (DELGADO, 2020, p. 360-361)

A conjugação dessas dimensões da subordinação, mencionados por Delgado (2020), permite a superação das recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o expansionismo clássico e civilizatório do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2020, p. 361)

Nesse prisma, pode-se considerar trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa superabundância de ordens do tomador ao logo de sua prestação de serviços, classificada como a subordinação clássica ou tradicional, até aquele trabalhador que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais. (DELGADO, 2020)

Destaca-se que, no entendimento de Maurício Godinho Delgado (2020), este trabalhador mesmo sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo sem realizar os supostos objetivos do empreendimento (atividades-meio, por

exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada. (DELGADO, 2020)

À vista desse entendimento, a existência do requisito da subordinação na relação da Uber com seus motoristas é evidente, primeiro, porque ainda que o trabalhador não receba ordens diretas de um superior hierárquico, ele realiza os objetivos empresariais, estando estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade da empresa. No caso, verifica-se que o motorista, ao seguir todas as regras da plataforma, está manifestamente integrado nos fins e objetivos do empreendimento da empresa Uber, ainda que vínculo empregatício não seja aparente.

Ainda, seguindo este entendimento, apesar das empresas-plataformas defenderem a ideia de seus “parceiros” podem trabalhar, de acordo com o que lhes é mais cômodo, definindo o quando e quanto querem laborar, esta suposta liberdade conflita com os próprios deveres e objetivos definidos na programação do aplicativo, como, por exemplo, realizar um número mínimo de corridas. Além disso, o motorista não pode exceder determinado limite de cancelamento de viagens, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo. (MELO; BESSA, 2021, p. 68)

Por conseguinte, considerando o exposto, pode-se considerar a existência do requisito da subordinação na relação entre a Uber e seus motoristas, quer sob o seu aspecto subjetivo ou sob o aspecto objetivo, uma vez que notoriamente as atividades desenvolvidas pela pessoa trabalhadora se prestam a realizar o objetivo social da empresa. Frisa-se que o fato da pessoa trabalhadora se utilizar de recursos próprios para prestar serviços, como o veículo particular e combustível, tal fato por si só não atesta qualquer independência na relação, uma vez que tais condições são literalmente impostas pela própria Empresa de forma que inexistente margem de escolha de quem presta serviços para a Uber.

O caso seria totalmente diferente se o trabalhador fosse autônomo, conforme defendido pela empresa, visto que esse motorista poderia então definir o preço do serviço que está prestando em função dos seus gastos com o veículo, manutenções e o preço do combustível. Todavia, essas medidas e definições não guardam qualquer relação com o motorista visto que já chegam ao trabalhador definidos automaticamente por um algoritmo, de propriedade da empresa, de forma que ele não possui qualquer poder de interferência ou planejamento prévio para suas atividades por conta disso, assim impossível afirmar que esses trabalhadores têm liberdade e autonomia para exercerem seu labor.

A subordinação sob o âmbito subjetivo igualmente se encontra presente, ainda que com a roupagem diferenciada das relações de emprego, todavia, ao fim e ao cabo está muito claro que é a Uber que define quem lhe presta serviços, o período de tempo, como também os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos pela plataforma, ainda que “terceirize” a avaliação dos motoristas aos usuários/clientes do aplicativo, além de ser responsável pela remuneração do trabalho.

5.2.5.2 Razões que justificam a não configuração do requisito da subordinação

Apesar da existência de diversos indicativos da presença da subordinação dos motoristas em relação à Uber, ainda existem diversos magistrados que não estão convencidos do preenchimento deste requisito. Afirmam, em suma, que inexistem provas aptas a comprovação de que as atividades de transporte de passageiros desempenhadas pelo empregado estivessem sob a direção ou controle da Empresa. (MIGALHAS, 2021)

Defendem que o fato de a empresa-plataforma estabelecer condições para que potenciais motoristas e passageiros se cadastrem junto à respectiva plataforma digital, bem como o fato de que a cobrança é realizada pela empresa que remunera os motoristas pelos serviços prestados aos seus usuários, não são suficientes para caracterizar a existência de prestação de serviços entre motorista e Uber. (MIGALHAS, 2021)

Esse entendimento explica que as hipóteses de exclusão do cadastramento por recusa recorrente de viagens, ou as demais sanções impostas aos motoristas por repetidas avaliações negativas, se tratam, na verdade, de requisitos essenciais para manutenção da parceria comercial existente entre as partes. Desta forma, entendem que os motoristas, bem como seus clientes são, em verdade, usuários dos serviços de intermediação prestados pela empresa-plataforma, de forma que esta permite que parceiro identifique potenciais clientes dos serviços de transporte por ele ofertados e, a partir disto, pudesse firmar contratos com tais clientes por meio eletrônico.

Neste sentido é imprescindível mencionar a existência dos entendimentos que consideram que a Uber é apenas uma empresa de tecnologia e não de transporte, de forma que quem prestaria o serviço de transporte seriam os motoristas, e não a empresa, que atua como intermediadora para que o motorista possa prestar o serviço de transporte individual privado aos passageiros. Os usuários dessas diversas empresas-plataformas fazem a contratação do serviço de transporte junto ao motorista, de forma que a plataforma digital é somente o meio de conexão entre esses dois polos da relação contratual (MOREIRA, 2021).

Essa corrente sustenta, ainda, que o controle nos pagamentos é uma característica deste novo modelo de negócio digital e o sistema de avaliação é uma mera ferramenta de *feedback* do serviço, de forma que o fato de o motorista poder cancelar, ou simplesmente não aceitar a viagem, e controlar a jornada de trabalho já são suficientes para descaracterizar o vínculo empregatício e demonstrar sua autonomia perante a empresa (LISBOA, 2021).

No julgamento proferido pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo de nº 1001821-40.2019.5.02.0401, os ministros consideraram que o fato de o motorista auferir uma alta porcentagem do valor pago pelos usuários da plataforma, é fator suficiente para caracterizar uma relação de parceria com a empresa, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual à uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho [5ª Turma]. AIRR-1001821-40.2019.5.02.0401. Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 05 mai. 2021a).

Ainda, nesta mesma decisão, o relator, Ministro Breno Medeiro, considerou que o fato de a empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, não se trata de uma ferramenta de supervisão da Uber visto que o descredenciamento dos motoristas e as sanções seriam convenientes não apenas à empresa para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveitaria a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho [5ª Turma]. AIRR- 1001821-40.2019.5.02.0401. Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 05 mai. 2021a).

O Ministro explicou ao final que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego crescente. Por isso, segundo o relator, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos, o que não considerou ser o caso dos motoristas da Empresa Uber.

O Ministro Breno Medeiro consignou que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes.

Vale lembrar que a Uber já se manifestou diversas vezes também sobre o assunto e alega que seus motoristas parceiros não são seus empregados e tampouco prestam serviço a

ela, de forma que são meros profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. A empresa explica, ainda, que os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe determinação de cumprimento de jornada mínima (SILVA, 2021).

Em decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Alexandre Luiz Ramos foi além, afirmando que a CLT regula somente a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços, de forma que não cabe ao julgador aplicar esse padrão para as novas modalidades de trabalho. Afirmou ainda que não existe qualquer tipo de fiscalização ou punição aos motoristas pela plataforma:

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. (TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma j. 09 set. 2020).

Vale ressaltar aqui que, de fato, é impossível entender que estão presentes na relação entre a empresa Uber e seus motoristas os requisitos de uma relação de emprego tradicional, da forma como foi prevista e idealizada pelo legislador em 1943 quando a Consolidação das Leis do Trabalho foi sancionada.

Todavia, o Direito é orgânico e se altera de acordo com a sociedade, de forma que os requisitos que foram idealizados em 1943 para um contexto fabril, não se configuram mais da mesma forma na contemporaneidade, de modo que até o legislador já editou diversas mudanças admitindo a expansão do entendimento dos requisitos da relação formal de trabalho. Tal fato pode ser exemplificado pela edição do parágrafo 1º, do art. 6º, da CLT,

quando o legislador modificou o conceito de subordinação para adaptá-lo a sociedade moderna e às formas de trabalho digitais.

Ademais, apesar de Alexandre Luiz Ramos afirmar que as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e que enquanto esta lei não existir o julgador não pode aplicar o padrão da relação de emprego nestes casos, ressalta-se que este entendimento trata de uma leitura muito simplista da situação. A regulamentação de novas formas de trabalho leva anos para acontecer, de forma que é impossível que a jurisprudência e a magistratura se mantenham inertes perante às novas demandas trabalhistas, como sugere o Ministro.

Ressalta-se que o próprio teletrabalho já existia no Brasil desde os anos 2000, contudo a sua regulamentação somente ocorreu em 2017 por meio da Lei nº 13.467/2017, popularmente denominada como “reforma trabalhista”. Assim, observa-se que por mais de 17 anos esses trabalhadores laboraram de forma desregulamentada, de modo que coube ao Judiciário preencher tais lacunas neste período (BARBOSA, 2021).

Não se trata de aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego, como afirmado pelo Ministro Alexandre Ramos, mas analisar o caso fático considerando a organicidade do direito e a proteção dos princípios que regem o Direito do Trabalho.

Deste modo, entender, de um lado, que no caso concreto não existem elementos que configurem a presença dos requisitos para a configuração da relação de emprego, dá ao trabalhador a segurança de que seu caso foi analisado perante os princípios que regem o Direito do Trabalho atualmente, independentemente do fato de o tema ser regulamentado ou não.

Porém, de outro lado, considerar que o julgador não pode aplicar “indiscriminadamente” o padrão da relação de emprego, para as novas formas de trabalho, deixa essa massa de trabalhadores sem qualquer amparo legal, de forma que, seguindo este entendimento, esse grupo não poderia recorrer à Justiça do Trabalho antes que a matéria fosse propriamente regulamentada pela legislação, o que geraria uma enorme insegurança jurídica.

6 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A CONCESSÃO DE GARANTIAS AOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E SOBRE O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O objetivo do presente tópico é, partindo das premissas já estabelecidas nos tópicos anteriores, analisar os entendimentos jurisprudenciais recentes para que se possa compreender como a Justiça do Trabalho tem reagido e tratado as novas formas de trabalho por aplicativos.

Conforme restou demonstrado no tópico anterior, os pressupostos do vínculo empregatício dispostos pela CLT não são compreendidos de uma só forma, visto que seus conceitos são amplos e podem ser modificados ao longo do tempo.

Assim, é partir do contexto da pós-modernidade que se faz necessária a análise de como a jurisprudência tem tratado as alterações que esses requisitos têm sofrido perante a decadência do modelo tradicional industrial de trabalho e o surgimento de novas formas de trabalho inerentes ao modelo da *sharing economy*.

6.1 Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte

Primeiramente, antes de abordar o histórico jurisprudencial trabalhista sobre o assunto, deve-se ressaltar que, apesar de o número de decisões que julgaram improcedentes os pedidos do trabalhador indicarem que a jurisprudência brasileira tenda a considerar a inexistência do vínculo empregatício, importa demonstrar aqui que empresas de plataformas digitais de transporte se utilizam da celebração de acordos com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas.

Essa estratégia de litigância tem sido amplamente utilizada por empresas de plataformas digitais de transporte, ao celebrarem acordos trabalhistas quando os processos, em grau recursal, serão julgados por Turmas ou Desembargadores do Trabalho que, conforme antecipado pelas pesquisas da Empresa, possuem qualquer tendência a reconhecer o vínculo de emprego e os direitos trabalhistas dele decorrentes, em favor dos motoristas que trabalham em suas plataformas.

Importa destacar aqui que a finalidade última da conclusão de tais processos com acordos não era a conciliação em si, como forma de solução consensual dos conflitos, mas impedir a existência, formação e até mesmo a consolidação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria. (LEME, 2018a).

Segundo Adriana Goulart Orsini e Ana Carolina Reis Leme, pode-se inferir que, por mais que seja inerente ao processo a que as partes atuem de forma interessada na solução do conflito, respeitando os limites éticos e deveres de cooperação, o porte dessas empresas-plataforma, que dominam o mercado no ramo em que atuam, coloca a questão da ausência de paridade de armas entre os litigantes e mesmo do excesso de concentração de poder de influência sobre a atuação do Estado-juiz (LEME; ORSINI, 2021).

Segundo as autoras, pode-se considerar que essa atitude dessas empresas caracterizaria uma distorção do processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, mediante a capacidade de manipular e obstruir os entendimentos que lhes sejam desfavoráveis (LEME; ORSINI, 2021).

Sobre o mesmo assunto, o Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo (OAB-SP) e livre docente da Universidade de São Paulo, Jorge Pinheiro Castelo, explicou como essa estratégia tem funcionado na segunda instância, afirmando que a as empresas tentam escolher a jurisprudência e sempre que o processo é designado para uma turma do tribunal em que o vínculo pode ser reconhecido a empresa paga as demandas do trabalhador, por meio de um acordo, para encerrar o processo de forma a não se proferir uma decisão desfavorável. (GIOVANAZ, 2021).

Essa estratégia tem sido utilizada desde 2018 pelas empresas-plataforma no Brasil, de forma que foi tardiamente identificada pelos tribunais que atualmente, quando constatarem a tentativa da empresa de manipular a decisão, não homologam o acordo firmado.

Durante o último ano, diversos juízes de múltiplos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil têm deixado de homologar acordos realizados pelas empresas plataformas com os trabalhadores, às vésperas da sessão de julgamento, considerando a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual. Em uma decisão proferida pelo TRT da 15ª Região, o relator João Batista Martins César consignou, em 20 de abril de 2021, que:

A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria).

6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais,

competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência.

7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC).

8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00.

9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. (TRT-15. ROT- 0011710-15.2019.5.15.0032. 6ª Turma, 11ª Câmara. Relator: João Batista Martins César. 20 abril 2021).

Conforme mencionado pelo relator, o art. 7º do Código de Processo Civil dispõe que é assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, de forma que compete ao juiz zelar pelo efetivo contraditório. Neste caso foi constatada a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência (BRASIL, 2015).

Os meios consensuais de resolução de conflitos são altamente incentivados pelo Código de Processo Civil, tratando-se de uma das normas fundamentais do Processo Civil, disposta nos parágrafos 2º e 3º, do art. 3º, do Código de Processo Civil (CPC), que dispõem que é função do Estado promover, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos de forma que incumbe ao juiz, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, incentivar tal solução. Contudo, tal princípio, quando em confronto com o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas, deve ser aplicado com cautela de forma a se respeitar o efetivo contraditório resguardando o direito da parte hipossuficiente, que no caso seria o trabalhador (BRASIL, 2015).

O artigo 142 do Código de Processo Civil tenta vedar situações como essa, na qual a Uber tentou utilizar a conciliação de maneira imprópria, ao dispor expressamente que o juiz quando convencido de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, deverá proferir decisão que impeça os objetivos das partes, no mesmo sentido tem-se ainda o artigo 80 do CPC, que responsabiliza os litigantes de má-fé que tentam usar do processo para conseguir objetivo ilegal (BRASIL, 2015).

Em processo julgado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, o mesmo fato se repetiu, quando a Uber apresentou na véspera da sessão de julgamento acordo firmado com o trabalhador, a relatora Ruth Barbosa Sampaio decidiu pela não homologação do acordo, frisando que é uma faculdade do juiz homologar ou não o acordo firmado pelas partes não se tratando de um direito líquido e certo de acordo com a Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). ROT nº 0000416-06.2020.5.11.0011. Relatora: Ruth Barbosa Sampaio. Data do julgamento: 24 maio 2021).

A relatora ressaltou que a prerrogativa do julgador de homologar o acordo, se justifica com muito mais ênfase nas situações em que o escopo do acordo é obstar a análise da matéria, gerando um esvaziamento dos direitos abordados no tema, mormente os constitucionais. Destacou que o intuito da Uber com a proposta de acordo era controlar a jurisprudência, ao obstar a análise do mérito, conduta essa que não condiz com o princípio da boa-fé processual disposta pelo art. 5º do CPC (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3ª Turma). ROT nº 0000416-06.2020.5.11.0011. Relatora: Ruth Barbosa Sampaio. Data do julgamento: 24 maio 2021).

No mesmo sentido, entendeu a relatora Carina Rodrigues Bicalho, ao deixar de homologar acordo proposto pela Uber, de forma que foi além dizendo que a não homologação do acordo neste caso não se trata de uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; ROT 0100853-94.2019.5.01.0067; Relatora: Carina Rodrigues Bicalho; Data de julgamento: 26/07/2021; 7ª Turma).

Esse fato só começou a ser identificado pelos tribunais recentemente, de forma que, no último ano, houve diversas decisões que não homologaram o acordo e deram procedência aos pedidos do trabalhador, assim, poderia se concluir que a jurisprudência dos anos anteriores não refletiria em verdade o entendimento real. A empresa divulgou em nota pública que:

A afirmação de que a Uber usa técnicas de ‘manipulação da jurisprudência’ não se sustenta quando confrontada com a realidade. Do total de ações contra a Uber finalizadas até 2020, cerca de 10% resultaram em acordos, índice que representa menos da metade do que ocorre na Justiça do Trabalho (24%) e também é inferior ao total de todo o Poder Judiciário no país (13%), de acordo com o mais recente relatório Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça”, completou a empresa em nota. (GIOVANAZ, 2021)

Apesar de a empresa afirmar que, do total de ações contra a Uber finalizadas até 2020, somente cerca de 10% resultaram em acordos, tal fato não condiz com a realidade fática. Cabe demonstrar aqui que, em estudo realizado por Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme (2021), foi demonstrado que muitas vezes os processos são arquivados após a homologação do acordo de forma que não constam nas bases de pesquisa dos tribunais:

O sistema do PJE informava em 19 de junho de 2018 que existiam 03 (três) ações aguardando julgamento, 01 (uma) conciliação e 14 (quatorze) acórdãos julgados improcedentes [...]

De modo a garantir dados para uma análise mais fina, foram consultadas as bases referentes aos processos já arquivados no TRT3, quando foi possível averiguar que existiam 12 (doze) processos em que foram realizados acordos e homologados.

A somatória dos dados obtidos por meio da CEAT com aqueles levantados na consulta de processos arquivados revelou um dado inesperado: de 18 (dezoito) reclamações trabalhistas arquivadas, em 11 (onze) delas foi homologado acordo entre as partes. Somando-se estes 11 (onze) processos já arquivados com o único processo em curso que mostrava acordo homologado, chegou-se ao dado que demonstrava que algo já estava acontecendo no Tribunal do Trabalho de Minas Gerais e a academia ainda não se dera conta. A ausência de jurisprudência contrária aos interesses empresariais em 2º grau se dava por uma conciliação seletiva baseada nas pessoas dos julgadores e não, propriamente, na prova dos autos e risco daí decorrente. (LEME; ORSINI, 2021, p. 8)

Assim, as autoras concluíram que a jurisprudência do Tribunal mineiro, na época analisada, apesar de inicialmente parecer uníssona, em verdade era conflitante, haja vista que, enquanto 52% dos processos haviam sido julgados improcedentes, 36% das causas foram alvo da homologação de acordo estratégica da Uber. Sob este aspecto, as autoras indagaram ainda qual seria a incerteza subjetiva nos processos em que foi pactuada a conciliação e qual seria a diferença destes processos para aqueles em que a Uber não ofertou o acordo (LEME; ORSINI, 2021, p. 8).

Considerando que a Uber parece resoluta ao afirmar que a jurisprudência é pacífica no sentido de que inexistente vínculo empregatício com os motoristas da plataforma, qual seria a motivação para firmar acordos com motoristas pagando-lhes o valor pleiteado inicialmente.

Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme (2021) indagam em seu estudo se poderia o TRT3 e seus Desembargadores estarem submetidos à análise algorítmica da empresa, por meio da predição jurídica, questão essa de difícil esclarecimento haja vista que muitas vezes o conteúdo dos acordos são sigilosos (LEME; ORSINI, 2021, p. 9). Sobre o sigilo nos acordos, as autoras afirmam que tal fato causa estranheza, visto que os processos trabalhistas são, via de regra, públicos:

Importante esclarecer que não é de fácil acesso o conteúdo desses acordos, tendo em vista que, em sua maioria, são documentos sigilosos. Aliás, tal sigilo é fato que causa estranheza, porque os processos trabalhistas são, em regra, públicos.

Por outro lado, é possível dizer que há afronta ao princípio da publicidade e da transparência no tocante à conciliação, pois as decisões em que não há reconhecimento de vínculo são públicas, todavia, os acordos não.

Normalmente, a res dúbia e as propostas de acordo ocorriam antes da sentença, geralmente em audiência, com a presença dos advogados e das partes, propostas estas avaliadas e ofertadas face ao risco do caso concreto e/ou pelas provas existentes nos autos e não em face do órgão jurisdicional e/ou dos magistrados de 2º grau que faria (m) a reanálise de fatos e provas após a sentença de 1º grau face a interposição de recurso ordinário, recurso este interposto por qualquer das partes, aliás. (LEME; ORSINI, 2021, p. 9)

Ademais, cumpre destacar que essa estratégia manipulativa adotada pela Uber foi também identificada em processos relativos à outra empresa-plataforma, a 99 Tecnologia Ltda. No processo de número 0010569-11.2020.5.03.0112, na qual a 99 Tecnologia era ré, a sentença foi de improcedência; por isso, o motorista recorreu ao Tribunal e após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00 (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010569-11.2020.5.03.0112 (RORSum) Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 tecnologia LTDA.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020).

O mesmo aconteceu no processo de número 0010583-13.2020.5.03.0009 e número 0010645-35.2020.5.03.0015, nos quais a 99 ofereceu acordo com o mesmo valor aos recorrentes. Na sessão de julgamento que julgou todos estes processos, em 15 de dezembro de 2020, a Décima Primeira Turma do TRT 3 deixou de homologar os acordos apresentados pela 99 Tecnologia e pelo reclamante (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Processo nº 0010583-13.2020.5.03.0009 (RORSum) Recorrente: Alex Julio Anacleto. Recorrido: 99 tecnologia LTDA.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020); (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010645-35.2020.5.03.001

(RORSum) Recorrente: Wesley Souza Silva Recorrido: 99 tecnologia LTDA.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020).

Como fundamento para a não homologação destes acordos a Décima Primeira Turma do TRT 3 explicou que os acordos continham cláusulas de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de eventuais renunciadas e impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, mencionando de forma expressa a inexistência de vínculo empregatício (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010569-11.2020.5.03.0112 (RORSum) Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 tecnologia LTDA.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020).

Posto isso, resta claro que a intenção da empresa era de manipular a jurisprudência ao oferecer acordo a partir do momento que dispôs expressamente no acordo que o motorista deveria concordar com a inexistência de vínculo empregatício, antes do julgamento do recurso pelo Tribunal.

Deste modo, pode-se concluir que essas empresas estão dirigindo a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema, a existência de vínculo empregatício, haja vista que optam pela conciliação somente nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo.

Destaca-se que essas empresas optam pela conciliação não pela prova existente nos autos, mas sim, pela unidade jurisdicional ou pelo magistrado relator em 2º grau que julgará a ação. Há, portanto, um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos.

Nesse prisma, considerando que essas empresas-plataforma têm se utilizado dessa litigância manipulativa da jurisprudência, ao empregar o procedimento conciliatório estratégico, de acordo com o tribunal que irá julgar o processo, não se pode considerar, ainda, que exista um entendimento majoritário da jurisprudência que considere a inexistência do vínculo de emprego dos motoristas com as plataformas.

Isso porque essa estratégia passou, por muitos anos, despercebida pelos tribunais, de forma que tem sido amplamente identificada e interrompida pelos tribunais que passaram a não homologar esses acordos de forma muito mais frequente no último ano. Assim, ao contrário do que as pesquisas jurisprudenciais indicariam e daquilo que afirma a empresa Uber, não se pode deduzir que exista um entendimento majoritário e consensual da jurisprudência.

Conforme será demonstrado, ao decorrer do ano de 2021, foram proferidas diversas decisões por múltiplos Tribunais Regionais do Trabalho que deixaram de homologar os

acordos oferecidos pelas empresas e consideraram a existência do vínculo de emprego entre as empresas-plataforma e seus trabalhadores, o que indica que o entendimento jurisprudencial havia sido mascarado pela estratégia dessas empresas no decorrer dos últimos anos.

6.2 Entendimentos jurisprudenciais que consideraram a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas-plataforma

Ao analisar as jurisprudências, que consideraram a existência do vínculo empregatício entre as empresas e seus trabalhadores, pode-se depreender que existe uma preponderância destas decisões no decorrer do último ano esse fato se dá, principalmente, porque diversos magistrados passaram a perceber a estratégia conciliatória manipulativa dessas empresas, assim, passaram a não homologar os acordos oferecidos pelas empresas ao trabalhadores, de forma que o número de decisões que deram procedência aos pedidos dos trabalhadores passaram a crescer exponencialmente em todo país.

Ainda, da análise dessas jurisprudências, é possível observar que a generalidade dessas decisões que se deram no segundo grau da justiça trabalhista, o desembargador relator, no Acórdão, deixava de homologar o acordo firmado pelas partes, entendendo que houve a tentativa de manipulação da jurisprudência por parte empresa.

Esse fato aconteceu no processo de número 0000416-06.2020.5.11.0011 que teve acórdão proferido no dia 24 de junho pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região no qual às vésperas do julgamento, a Uber ofereceu R\$ 5 mil para que o motorista desistisse da ação judicial. O motorista aceitou a proposta, mas o Tribunal não admitiu o acordo. A relatora desembargadora Ruth Barbosa Sampaio consignou que a Uber ao propor o acordo menos de vinte e quatro horas antes do julgamento, tinha a intenção de impedir a análise da matéria principal, o pedido do vínculo empregatício, e a possível consequente condenação da plataforma ao pagamento das parcelas salariais e rescisórias decorrentes (TRT-11; ROT 0000416-06.2020.5.11.0011; Relatora: Ruth Barbosa Sampaio; Data de julgamento: 24/06/2021; 3ª Turma).

Afirmou que a Empresa utilizou da inteligência artificial para alcançar fins como o controle da jurisprudência, gerando uma espécie de estatística do direito (jurimetria), e se aproveitando de um contexto econômico desfavorável aos trabalhadores, oferecendo apenas R\$ 5.000,00 ao motorista, para impedir uma decisão judicial prejudicial que poderia servir de base para outros casos semelhantes, assim, a relatora deixou de homologar o acordo e reconheceu vínculo empregatício entre Uber e o motorista.

Importante destacar que o voto da Relatora foi unânime na 3ª Turma do TRT-11, no qual participaram do julgamento os desembargadores Jorge Álvaro Marques Guedes e Maria de Fátima Neves Lopes. Neste sentido a ementa:

ACORDO JUNTADO AOS AUTOS PELA RECLAMADA (UBER) NA VÉSPERA DA SESSÃO DE JULGAMENTO TELEPRESENCIAL. JUNTADA EFETIVADA EM MENOS DE 24 HORAS ANTES DO INÍCIO DA SESSÃO. SÚMULA 418 DO C. TST. FACULDADE DO JUÍZO. JURIMETRIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO. Ab initio, destaque-se que nos termos da jurisprudência cristalizada do C. TST, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, não emergindo como direito líquido e certo das partes (Súmula nº 418 do C. TST). Essa prerrogativa do julgador se justifica com muito mais ênfase nas situações nas quais o escopo do acordo é obstar a análise da matéria, ocasionando o esvaziamento dos direitos abordados no tema, mormente os constitucionais. Sob o manto do acordo, as partes buscam, incentivadas pela postura reiterada da reclamada de controlar a jurisprudência, obstar a análise do mérito. A conduta da reclamada não condiz com o princípio da boa-fé processual (art. 5º, CPC/15). Ademais, vale salientar, como dito em linhas posteriores, a análise da res iudicium deducta (relação jurídica deduzida em Juízo) destes autos ultrapassa o interesse meramente individual da parte reclamante, pois atinge a coletividade em geral, uma vez que estamos de prática que deve ser rechaçada por todos, com a finalidade de evitar a ocorrência de dumping social, empresarial, previdenciário, fiscal e trabalhista. Além disso, o prazo para o Juízo despachar é de cinco dias (arts. 15 e 226, I, CPC/15 c/c 769 da CLT) e as partes juntaram acordo aos autos após a inclusão do processo em pauta e na véspera do dia de realização da sessão de julgamento telepresencial, em menos de 24 horas antes do seu início. Como se não bastasse, o acordo entabulado pelas partes não se mostra razoável, pois, no valor de apenas R\$ 5.000,00, o que evidentemente destoa e muito dos direitos e créditos postulados em Juízo. Esta Especializada não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem “apenas” em seu favor. Esta prática é decorrência da conhecida jurimetria, uma espécie de estatística do direito que, inclusive, em alguns casos, utiliza inteligência artificial para alcançar fins, a priori, de acordo com o ordenamento jurídico, sem que os julgadores percebam o que está, em verdade, ocorrendo. Jamais pode ser aceita no Poder Judiciário, ainda mais quando posto em Juízo preceitos e princípios constitucionais que perpassam o interesse meramente individual do reclamante. [...]

TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER) VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e

170). O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos e jurídicos formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes. Nesse contexto, nos termos dos artigos. 2º e 3º da CLT, o vínculo empregatício surge quando positivamente reunidos os requisitos da habitualidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e subordinação. O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esse contexto de trabalho controlado por sistemas virtuais, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho. Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas de plataforma digitais. No caso em exame, a análise do contexto fático probatório demonstra que a empresa UBER capta (admite), remunera e dirige a prestação de serviços das pessoas físicas, as quais ingressam na plataforma após preencher critérios de seleção. Após o ingresso, o motorista passa a se submeter a um sistema de monitoramento eletrônico que faz a designação das corridas, controla os preços e enquadra o motorista em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do obreiro, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma (sistema punitivo). Os motoristas não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, a qual fiscaliza e controla o trabalho por GPS e meios telemáticos, exercendo ainda o controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada. As regras de ativação e as políticas de desativação, bem como a obrigação do motorista parceiro observar detalhadamente as diretrizes da plataforma, entre outros critérios, apontam as bases da moderna subordinação a qual se submete o autor. A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica. Essa visão atual dos citados dispositivos celetistas evidencia que o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta configura o vínculo de emprego. O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o status de cláusulas pétreas. É preciso que a relação contratual respeite as diretrizes constitucionais. Entender de modo diferente, como vem fazendo a Uber, é entrar em rota de colisão com os mais basilares preceitos constitucionais assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social (CF/88, arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). É o

direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho, bem exemplificadas pelas plataformas digitais que ofertam serviços de transportes, entregas, etc. Postas essas premissas, bem como presentes os requisitos inerentes à relação de emprego, o reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a plataforma digital UBER é medida que se impõe. Recurso conhecido e, no tópico por ora analisado, provido. (TRT-11; ROT 0000416-06.2020.5.11.0011; Relatora: Ruth Barbosa Sampaio; Data de julgamento: 24/06/2021; 3ª Turma).

Sobre a caracterização do vínculo empregatício a Relatora realizou a leitura do caso a partir do olhar moderno e disruptivo que pauta o contexto digital das plataformas digitais, assim, considerou que estava presente a subordinação nos termos do art. 6º da CLT. Explicou que o motorista não possui autonomia ao exercer sua função visto que estava sujeito critérios de seleção para ingressar a plataforma e, mesmo após o ingresso, a plataforma realizava monitoramento eletrônico, de forma que inexistia autonomia e liberdade para escolher o serviço que iria prestar, porque esses eram previamente designados pela Empresa. Ainda, havia controle dos preços do serviço que seriam prestados pelo motorista, bem como, um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, poderiam resultar em sua suspensão ou exclusão da plataforma, o que define a existência de um sistema punitivo.

Bem como no processo julgado pela desembargadora Ruth Barbosa, o Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ao julgar o processo nº 0020750-38.2020.5.04.0405, também não homologou o acordo firmado entre as partes e apresentado na véspera da audiência de julgamento. Explicou que o acordo extrajudicial firmado entre as partes representava franco prejuízo ao trabalhador, isso porque no referido acordo constava expressamente excluída a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego e obstava o trabalhador de ajuizar quaisquer ações sejam individuais ou coletivas em face da Uber. Explicou que essa quitação ampla e irrestrita, proposta pela empresa colide com a inafastabilidade do controle jurisdicional e com o direito constitucional de ação do trabalhador e considerando o contexto da ação, iria de encontro aos interesses do empregado, em clara ofensa ao disposto nos arts. 5º, XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2021. ROT- 0020750-38.2020.5.04.0405. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Data de julgamento: 14 abril 2021).

Após não homologar o acordo firmado entre as partes, o relator reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber, frisou que a Uber havia admitido a prestação de

serviços pelos motoristas, ainda que sob a suposta roupagem jurídica de serviço autônomo. Explicou que relação de trabalho não era autônoma visto que não havia, nos autos, demonstração de autonomia (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2021. ROT- 0020750-38.2020.5.04.0405. Relator: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Data de julgamento: 14 abril 2021).

Consignou que o ônus da prova era da Empresa, isto porque tendo-se presente o disposto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, que claramente constituiu a relação de emprego e seus consectários como regra e não como exceção, de forma que a exceção deverá ser cabalmente demonstrada. Assim, considera-se que a dúvida, consoante princípio basilar de Direito do Trabalho, opera em favor da pessoa trabalhadora (*in dubio pro operario*).

O Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso considerou que a subordinação estava presente no âmbito objetivo e subjetivo, ainda que com a roupagem diferenciada das relações de emprego, isto porque restou claro que era a Empresa que definia quem lhe prestava os serviços, bem como o período de tempo, ou os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos pela plataforma, ainda que terceirizasse a avaliação dos motoristas aos usuários do aplicativo, além de ser responsável pela remuneração do trabalho.

O mesmo se repetiu no processo de nº 0010258-59.2020.5.03.0002 que foi julgado pelo Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. O relator deixou de homologar acordo firmado entre as partes na véspera da audiência, alegando que este ocultava grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quanto aos direitos deles decorrentes. Ao examinar o recurso, o relator reconheceu que o profissional, pessoa física, prestou serviços de motorista em prol da empresa reclamada, mediante cadastro individualizado na plataforma da Uber, caracterizando a personalidade. Segundo o julgador, a atividade era remunerada pela reclamada, que efetuava os repasses pelas viagens realizadas (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). ROT 0010258-59.2020.5.03.0002. Relator Antônio Gomes de Vasconcelos. Data de Julgamento: 18 nov. 2020).

Ainda, o juiz Danilo Gaspar considerou a existência de vínculo empregatício entre motoboy e a empresa Uber no processo de nº 0000205-16.2021.5.05.0006, no entendimento do juiz, os elementos do processo evidenciaram a chamada “subordinação uberizada” que representa, na visão do magistrado, uma nova forma de exploração do trabalho humano decorrente da era digital, que tem na tecnologia não o fim, mas sim o meio para que se possa, a partir do trabalho humano, realizar seu modelo de negócio. Desse modo, a relação de trabalho ocorre quando a Uber figura como tomadora de serviços e o motorista como

prestador de serviços, o que gera lucro à empresa (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região; 6ª Vara do Trabalho de Salvador, 2021. Processo nº 0000205-16.2021.5.05.0006. Juiz Danilo Gaspar; Data do Julgamento: 23 ago. 2021)

Ademais, sobre as jurisprudências que consideraram a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas plataformas, é imprescindível mencionar a decisão da 7ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região não homologou a proposta de acordo da Uber e deu provimento ao recurso ordinário de uma motorista e reconheceu o vínculo empregatício entre a trabalhadora e a empresa Uber:

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "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" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego.

NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. (TRT-1; ROT 0100853-94.2019.5.01.0067; Relatora: Carina Rodrigues Bicalho; Data de julgamento: 26/07/2021; 7ª Turma).

A relatora desembargadora Carina Rodrigues Bicalho inovou ao considerar que a Uber codifica o comportamento dos motoristas por meio da programação do seu algoritmo, de forma que essa programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dados tratados, captados a cada instante da prestação de serviços. Assim, a Empresa realizaria o controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Deste

modo, haveria uma sofisticação do conceito de subordinação, o que não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo.

A relatora explicou que com o novo contexto digital, as formas de gestão do trabalho incorporam cada vez mais as novas tecnologias, de modo que o Direito do Trabalho não deve se autoexcluir desses novos cenários tecnológicos e organizacionais. Concluiu explicando que cabe ao modelo jurídico do emprego, o padrão básico de regulação do trabalho humano no Brasil, se manter atualizado o conceito de emprego sob pena de, em caso contrário o Direito do Trabalho perder relação com o mundo do trabalho bem como sua própria razão de ser.

Ainda, esclareceu que o conceito de subordinação, por possuir natureza instrumental, traz consigo a maleabilidade da vida e deve acompanhar a construção e a evolução da sociedade, observando-se tendências expansionistas e reducionistas ao longo do tempo, capitaneados pela doutrina e pela jurisprudência para, então, ser albergado pela lei.

Entendeu que o uso de tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio de redes de telecomunicações propicia tanto o envio das ordens ao trabalhador orientadoras da forma de realização do trabalho quanto a fiscalização do local e da forma do desenvolvimento da atividade, inclusive por meio de ferramentas de geolocalização, capazes de precisar a localização e velocidade de cada veículo da frota. Desta forma, para a Desembargadora, a ausência de um chefe com olhos postos sobre o trabalhador da fábrica a lhe dar ordens e a fiscalizar o modo de realizar as atividades determinadas pode ser substituído por meios telemáticos de controle sem prejuízo ao conceito de subordinação de forma que pode até ser exponencialmente potencializado pelo alto poder de controle e fiscalização constante que a Empresa possui sob os trabalhadores. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; ROT 0100853-94.2019.5.01.0067; Relatora: Carina Rodrigues Bicalho; Data de julgamento: 26/07/2021; 7ª Turma).

6.3 Entendimentos jurisprudenciais que não consideraram a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas-plataforma

A despeito do fato de que, no último ano, foram prolatadas diversas decisões que reconheceram o vínculo de emprego entre as empresas-plataformas e os trabalhadores, concomitantemente ainda estão sendo prolatadas diversas decisões que não reconhecem o vínculo, de forma que, até agora, não se pode falar na existência de uma uniformidade jurisprudencial no Brasil.

Neste sentido, em 20 de janeiro de 2021 o desembargador Plauto Carneiro Porto da 1ª Turma do TRT-7 negou ao motorista o reconhecimento do vínculo de emprego com a Uber, mantendo a sentença que considerou que inexistia subordinação na relação havida entre as partes, requisito esse, imprescindível para o reconhecimento da relação (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; ROT 0000691-90.2020.5.07.0002. Relator: Plauto Carneiro Porto. Data de julgamento 20 jan. 2021).

O relator esclareceu que no depoimento pessoal do trabalhador ficou claro que este presta serviços diretamente para o passageiro, sendo a função da Empresa apenas fornecer a ferramenta tecnológica que possibilita a interação entre motorista e passageiros para contratação de tais serviços.

Para o desembargador o serviço prestado pela plataforma digital mantida pela Uber, que é disponibilizado simultaneamente aos motoristas e passageiros, não pode se confundir com o serviço ofertado pelo motorista em favor do passageiro, sendo que os serviços prestados pela Empresa são remunerados mediante retenção de parte do valor pago pelo passageiro pelo serviço prestado pelo motorista contratado (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; ROT 0000691-90.2020.5.07.0002. Relator: Plauto Carneiro Porto. Data de julgamento 20 jan. 2021).

Nada obstante à ausência de relação do trabalhador com a empresa, Plauto Carneiro Porto consignou ainda que o motorista possuía liberdade ao prestar os serviços ao passageiro pela plataforma, não só para escolher os dias e horários de trabalhos, mas também para recusar viagens.

Explicou que a possibilidade de desligamento do motorista pela Empresa em caso de avaliações negativas, considerada isoladamente, não é suficiente para caracterizar a existência de subordinação na prestação dos serviços, mesmo porque tal desligamento pode igualmente ser aplicado ao passageiro, o qual igualmente se submete à avaliação dos motoristas. Para o relator a hipótese de exclusão do cadastramento por recusa recorrente de viagens ou repetidas avaliações negativas se consubstancia, na verdade, como requisito para manutenção da parceria comercial existente entre as partes (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; ROT 0000691-90.2020.5.07.0002. Relator: Plauto Carneiro Porto. Data de julgamento 20 jan. 2021).

Seguindo o entendimento do TRT-7 a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, em 26 de fevereiro de 2021, por unanimidade de votos, também não reconheceu a existência do vínculo empregatício de motorista da Uber, reformando a sentença de procedência em primeiro grau:

MOTORISTA POR APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A realidade fática confessada pelo próprio reclamante não permite reconhecer a subordinação jurídica, pressuposto indispensável à configuração do vínculo de emprego. Estando ausente os elementos da relação de emprego, julgam-se improcedentes os pedidos. (TRT-2; ROT 1001273-64.2019.5.02.0611; Relatora: Maria de Lourdes Antônio; Data de julgamento: 26/02/2021; 17ª Turma).

A relatora entendeu que a realidade fática não permitia o reconhecimento da subordinação jurídica, pressuposto da relação de emprego, porque o motorista havia confessado que poderia cancelar viagens e que poderia ficar "off-line" da plataforma, sem precisar dar satisfação para quem quer que seja, além disso, o motorista haveria relatado também que, se quisesse, não precisaria trabalhar, sendo que ele mesmo decidia os dias e os horários da utilização do aplicativo (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17ª Turma). ROT 1001273-64.2019.5.02.0611; Relatora: Maria de Lourdes Antônio; Data de julgamento: 26 fev. 2021).

Apresentou que a relação era, na verdade, de parceria e não de emprego, uma vez que o trabalhador auferia a maior parte da vantagem remuneratória, paga pelo usuário do serviço de transporte, enquanto a Uber faz a cobrança e retenção de uma taxa dos seus serviços.

Para a 17ª Turma do TRT-2 o motorista possuiria liberdade para escolher a plataforma lhe fosse mais atrativa, ou até não escolher plataforma alguma, formando sua própria rede particular de clientes. Assim, o motorista pode operar somente na plataforma Uber, ou poderia, estar cadastrado em diversas plataformas ao mesmo tempo, bem como, manter uma rede de clientes particulares, que é proporcionada pela própria rede de relacionamentos (networking) dessas plataformas digitais.

Importante destacar aqui que, além das diversas decisões já proferidas em segundo grau na justiça do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho já proferiu quatro decisões seguindo o entendimento de que inexistente vínculo de emprego entre as empresas-plataformas e os trabalhadores parceiros (CONJUR, 2021)

A decisão mais recente foi proferida pela 5ª Turma do TST em 06 de maio de 2021, o relator Breno Medeiros considerou que inexistia, na relação entre a empresa Uber e seu motorista, os elementos caracterizadores da relação de emprego, já que o motorista revelou que poderia ligar e desligar o aplicativo nos horários em que convencionasse, bem como, revelou que tinha o poder de laborar, simultaneamente, para quantos empresas-plataformas de

viagem desejasse (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). AIRR - 1001821-40.2019.5.02.0401. Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 05 mai. 2021).

O Ministro Relator entendeu que o motorista confessou sua autonomia perante à Empresa quando afirmou em seu depoimento pessoal que poderia “que poderia ligar e desligar o aplicativo na hora que bem quisesse”, bem como “poderia se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos de viagem desejasse” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). AIRR - 1001821-40.2019.5.02.0401. Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 05 mai. 2021; p. 18).

Bem como na decisão do desembargador Plauto Carneiro Porto da 1ª Turma do TRT-7 supracitada, o Ministro Breno Medeiros entendeu que o motorista estava contratando também os serviços de intermediação digital da Uber, utilizando o aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Consignou também que o motorista retém uma parcela de 75% a 80% do valor pago pelo usuário o que seria o suficiente para a caracterização da relação de parceria entre as partes, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia uma vantagem remuneratória que não condiz com o vínculo de emprego.

Seguindo o entendimento das decisões anteriores, o Ministro também considerou que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários não é capaz de caracterizar a presença do requisito da subordinação, consubstanciando somente uma ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor. Deste modo, o fato de a empresa se utilizar das avaliações para promover o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém tanto à Uber como, também, à coletividade de usuários, que podem usufruir melhor da confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Ao final o Relator frisou que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). AIRR - 1001821-40.2019.5.02.0401. Relator: Breno Medeiros. Data da publicação: 05 mai. 2021).

Ainda, importante citar a decisão da 4ª Turma do TST, proferida em fevereiro de 2021, pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho, que entendeu que existe ampla autonomia do motorista para escolher as datas e os horários que pretende laborar, podendo até mesmo desligar o aplicativo quando entender necessário, sem nenhuma meta, fixada pela Empresa,

para cumprir (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 02 fev. 2021).

Durante a sessão do julgamento da 4ª Turma, o Ministro Guilherme Caputo ressaltou que decisões judiciais de outros países que consideravam a existência do vínculo empregatício entre as empresas e seus trabalhadores, não deveriam influenciar no Judiciário brasileiro (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 02 fev. 2021)

No caso, o autor havia trazido aos autos a decisão proferida pela Suprema Corte Britânica no Reino Unido que considerou a existência do vínculo empregatício entre a empresa Uber e todos os seus motoristas. Para o Ministro, essa decisão não pode influenciar no entendimento jurisprudencial brasileiro haja vista a diferença nos sistemas jurídicos, sendo que o Reino Unido segue o Common Law enquanto o Brasil segue o Civil Law, de forma que tal comparação se torna impossível (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 02 fev. 2021).

Em decisões proferidas no ano de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho já havia negado a existência do vínculo empregatício entre empresas-plataforma e seus trabalhadores. Em decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 09 de setembro de 2020, o Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos negou provimento a agravo de instrumento em recurso de revista interposto por um motorista da Uber contra acórdão do TRT-3 (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª Turma). AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data do julgamento: 09 set. 2020).

Considerando que se tratava de um recurso de revista, o TST decidiu seguir sua súmula nº 126, segundo a qual a Corte não pode proceder ao reexame de fatos e provas. Deste modo, o relator considerou que o TRT-3 havia mantido a sentença por seus próprios fundamentos, segundo os quais não haveria subordinação visto que o motorista não estaria sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da Empresa (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª Turma). AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data do julgamento: 09 set. 2020).

Portanto, considerando a inexistência de tais poderes no caso concreto, o Ministro entendeu que inexistiria também o vínculo empregatício. O Ministro frisou, que segundo os elementos fáticos do caso, o trabalho se dava pela plataforma, e não para ela, de modo que não preenche aos critérios definidos pela CLT (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª

Turma). AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data do julgamento: 09 set. 2020).

Uma vez mais foi apresentado o argumento de que a subordinação não existiria no caso pois o usuário-motorista poderia dispor livremente quando e se disponibilizaria seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª Turma). AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Data do julgamento: 09 set. 2020).

O Ministro acrescentou, ainda, que a relação de emprego prevista pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, de forma que deveria haver, para as novas formas de trabalho, lei própria.

7 PROSPECÇÃO DAS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Conforme restou demonstrado, a *sharing economy* não se dissipará com o decorrer do tempo, de forma que as mudanças trazidas por esse novo sistema nas formas de trabalho e na sociedade são estruturais. Deste modo, imprescindível que a legislação brasileira intervenha nessas novas formas de trabalho, a fim de garantir, minimamente, uma proteção aos trabalhadores por aplicativos.

Considerando o exposto, este tópico visa analisar algumas experiências internacionais nas quais houve a tentativa de regulamentação das novas modalidades de trabalho por aplicativo, bem como entender se tais modelos, aplicados em outros países, poderiam ser aplicados no Brasil, e de que forma essa aplicação poderia acontecer.

7.1 Análise da evolução do entendimento jurisprudencial no Brasil

A partir da minuciosa análise das jurisprudências, que versam sobre a existência de vínculo empregatício entre empresas-plataforma e seus trabalhadores, pode-se depreender que existe uma progressão do número de jurisprudências que consideram a existência do vínculo de emprego. Contudo, tal crescimento tem acontecido de forma paulatina, uma das razões para tal morosidade é justamente o controle que essas empresas tem exercido sob as jurisprudências, de forma que muitos trabalhadores, considerando sua situação de hipossuficiência, acabam atendendo as condições abusivas impostas pelas empresas nos acordos judicialmente firmados.

Conforme exposto essa estratégia existe mundialmente, e apesar de alguns magistrados terem deixado de homologar tais acordos por entenderem que existe abusividade, a estratégia ainda existe e tem sido amplamente aplicada no Brasil o que auxilia a obstar uma análise real do contexto jurisprudencial.

Todavia, mesmo que se desconsidere a estratégia manipulativa das empresas, a principal razão para tal vagariedade se encontra justamente na resistência do Poder Judiciário e do Poder Legislativo em aderir e incorporar essas novas modalidades de trabalho.

À Justiça especializada do trabalho sempre coube a função de adaptar a legislação trabalhista à realidade do mercado de trabalho, por meio da interpretação ampliativa da Lei, atividade essa que se concretizava a partir da edição de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, que tinha a principal função de conferir

eficácia aos dispositivos legais que estivessem ultrapassados pelas transformações da sociedade (BULGUERONI, 2011, p. 208).

Contudo, no âmbito das novas formas de trabalho advindas das transformações digitais, a jurisprudência trabalhista tem se mostrado extremamente conservadora. Apesar, das recentes decisões que contemplam essas novas formas de prestação de serviços, ainda existe grande relutância à incorporação dos trabalhos exercidos por meio das plataformas.

Imprescindível mencionar aqui, para título de comparação, que o dilema existente com o trabalho por meio das plataformas também existiu antes da regulamentação do teletrabalho:

O teletrabalho afasta assim o prestador da empresa e das posições diretas de comando e de direção. O controle sobre o trabalhador não é exercido de forma idêntica às tradicionais modalidades de relação de emprego, em que está presente o contato físico direto entre o trabalhador e o tomador dos serviços, que possibilita o controle pessoal, elemento que, para muitos, externa a subordinação jurídica, em que se traduz um dos elementos ou requisitos da relação de emprego tradicional.

É claro que esse afastamento do trabalhador do espaço físico da empresa gera problemas de qualificação jurídica, havendo divergência quanto à posição do teletrabalhador, o que termina levando alguns a ver essa espécie de trabalho como trabalho autônomo [...]. (LIMA FILHO, 2008).

O teletrabalho encontrou grande resistência para sua regulamentação no Brasil, de forma que essa somente surgiu em 2017 com a Lei nº 13.467, a denominada reforma trabalhista, antes disso cabia ao Poder Judiciário resolver casos que versavam sobre o tema, analisando cada situação descrita nas ações judiciais (CRUZ, 2018).

Destaca-se aqui que uma das controvérsias existentes sobre o teletrabalho era justamente a existência ou não existência de subordinação, haja vista que o afastamento do trabalhador do espaço físico do trabalho aliado a flexibilidade e muitas vezes a ausência de ordens diretas de um superior muitas vezes passava a ideia de que o trabalhador possuía independência ao realizar seu labor.

O mesmo se repete na contemporaneidade com o trabalho por meio das plataformas, de forma que, pode-se dizer que o requisito da subordinação, no contexto da revolução técnico científico informacional, precisaria ser reformulado, visto que tende a abranger somente as formas de trabalho clássicas e industriais.

Apesar de o tema ter sido aparentemente regulamentado pela reforma trabalhista, é importante mencionar que ainda existem diversas questões pendentes, que demonstram a precariedade dessa legislação, a Juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, diante dos diversos problemas gerados pela implantação do regime de home office na pandemia, afirmou que:

A opção legislativa no Brasil foi exatamente o contrário disso. Foi inserir na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) com a reforma trabalhista mais um inciso no artigo 62 para dizer que também quem realiza teletrabalho não está atingido pelas normas de regulação e limitação do tempo de trabalho, o que a nossa jurisprudência e a doutrina majoritária entendem que essas pessoas não têm registro de horário de trabalho e em consequência não há pagamento de horas extras. (RUY, 2021)

Assim, mesmo com a regulamentação a questão do teletrabalho ainda segue de forma precária, mesmo após mais de 20 anos da existência dessa modalidade de trabalho no Brasil. Dessa forma, resta claro que a resistência do Poder Judiciário e do Poder Legislativo em aderir e incorporar as novas modalidades de trabalho acontece também nas modalidades teoricamente já regulamentadas como o teletrabalho.

Apesar de estar claro que os antigos conceitos de organização industrial conhecidos como fordismo e taylorismo, baseados na supervisão contínua do trabalho e focado no controle da linha de produção, em que as atividades do empregado eram regularmente conduzidas pelo seu superior hierárquico, não fazem mais sentido no século XXI o tema ainda encontra muita resistência.

O motivo para tal resistência de se aceitar talvez resida no fato que geralmente o trabalho digital e por meio de plataformas está envolvido na discussão sobre o futuro do trabalho. Considerando que o contexto da *sharing economy* e da globalização é obvio que essas tecnologias não irão desaparecer com o decorrer do tempo.

Conforme já exposto o conceito de *sharing* é de fato a maior ferramenta para a próxima geração econômica de forma que o sistema capitalista precisará se adaptar a ele. A tecnologia moderna, conforme exposto por Sidharth Goel, tem proposto uma cultura de compartilhamento que alterou de forma irreversível a economia global e o panorama da sociedade (GOEL, 2014).

Assim, considerando a irreversibilidade deste novo sistema econômico, faz-se necessária uma profunda reforma do Direito do Trabalho, a fim de suprir lacuna legislativa no que diz respeito a essa forma de trabalho baseada em um contrato “atípico” aqui entendido como aquele que combina trabalhos temporários ou eventuais entre si, anunciando novas formas de relações de trabalho na economia de compartilhamento (GAURIAU, 2019).

7.2 Propostas de Intervenção na legislação brasileira

Conforme exposto é patente a irreversibilidade deste novo sistema econômico, deste modo, faz-se necessária uma profunda reforma do Direito do Trabalho, a fim de suprir lacuna legislativa no que diz respeito a essas novas formas de trabalho por meio das plataformas digitais.

Importante lembrar que o reconhecimento dos direitos desses trabalhadores é benéfico para toda a sociedade visto que permite o desenvolvimento individual e coletivo que a Constituição Federal garante. Em um contexto no qual mais de 20% da população brasileira labora por meio das plataformas digitais, com jornadas de trabalho superiores ao máximo permitido pela lei, recebendo valores muitas vezes inferiores a um salário mínimo, a proteção desses trabalhadores se torna imprescindível para que se possa permitir o desenvolvimento individual e coletivo da sociedade.

Os direitos trabalhistas existem justamente porque esse grupo de pessoas é considerado hipossuficiente perante aos seus empregadores o que torna necessária a criação de dispositivos que tornem possíveis a efetivação dos seus direitos e deveres. Deve-se ressaltar que foi justamente a existência de exploração em longas jornadas de trabalho, sem qualquer segurança, e com salários míseros que levou a criação de direitos trabalhistas.

Situação análoga acontece na modernidade digital, visto que mais de 20% da massa trabalhadora atual do Brasil, labora em condições exploratórias, sem qualquer segurança, com salários míseros e sem descanso. Posto isso, é impossível deixar mais de um quinto dos trabalhadores brasileiros em um vácuo legislativo que os deixa à margem do vínculo empregatício e do princípio da dignidade da pessoa humana garantido pela Constituição Federal.

Posto isso, claro é a existência do axioma de que a intervenção na legislação brasileira é necessária para que se possa assegurar aos trabalhadores das plataformas, direitos inerentes à sua condição especial de vulnerabilidade dentro do contexto de exploração por parte das empresas-plataformas. Partindo deste axioma, existem duas possibilidades para uma regulamentação efetiva do tema.

Primeira possibilidade seria a incorporação destes trabalhadores ao vínculo empregatício tradicional definido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tal resposta para o problema, talvez a mais óbvia, já tem sido aplicada pelos Magistrados que têm considerado a existência de vínculo empregatício entre as Empresas-plataformas e seus Trabalhadores, condenando essas empresas ao pagamento de verbas indenizatórias, férias, 13º salário, bem

como, condenando as empresas a assinarem a carteira de trabalho do empregado reconhecendo o vínculo, o que lhes garante também direitos previdenciários decorrentes da contagem dos anos de contribuição social.

A segunda possibilidade, parte do contexto de resistência do nosso ordenamento jurídico em aderir às novas modalidades de trabalho que surgiram com a revolução técnico científico informacional. Essa ideia possuiria como o objetivo principal garantir uma proteção jurídica a trabalhadores fortemente vinculados a uma única empresa-plataforma, contudo essa modalidade de trabalho seria regulada por uma Lei especial, diferente da Consolidação das Leis Trabalhistas, de forma que essa Lei especial incorporaria as peculiaridades dessas novas formas de trabalho.

Assim, nesta última hipótese, não haveria uma adequação dos conceitos tradicionais de trabalho dispostos pela CLT, estes se manteriam invariáveis, mas a criação de uma nova lei que criasse um conceito diferenciado de trabalho que, mesmo que não fosse o vínculo de emprego propriamente dito, seria capaz de garantir direitos fundamentais aos trabalhadores das plataformas digitais.

7.2.1 Considerar que os trabalhadores das empresas-plataforma possuem vínculo empregatício

A partir da consideração de que o tema deve ser regulamentado, haja vista a inviabilidade de se deixar essa grande porcentagem dos trabalhadores brasileiros em um vácuo legislativo, sem qualquer proteção social e direitos laborais básicos. Uma das respostas seria incorporar essa vasta gama de trabalhadores ao vínculo de emprego garantido pela CLT.

Neste sentido, pode-se fazer um paralelo com o Reino Unido que, recentemente, em uma ação ajuizada por dois motoristas da Uber, um tribunal de trabalho de Londres decidiu em 2016 que a companhia exercia controle significativo sobre eles e que por isso eles não deveriam ser considerados como autônomos. Apesar de a empresa ter recorrido da decisão em 2018, em julgamento de apelação em fevereiro de 2021 a Suprema Corte do Reino Unido decidiu manter a decisão, determinando que os motoristas cadastrados na plataforma terão seus direitos trabalhistas garantidos. (G1, 2021)

Os motoristas da plataforma, no Reino Unido, passaram a ter direito a salário mínimo e férias remuneradas, episódio inédito no mundo para a empresa. Segundo a empresa Uber os benefícios que serão concedidos aos motoristas do Reino Unido incluem: pagamento no mínimo o equivalente ao salário mínimo para maiores de 25 anos, após aceitar um pedido de

viagem e após descontos feitos pela empresa; férias com base em 12,07% de seus ganhos, pagos quinzenalmente; inscrição automática em um plano de pensão privada com contribuições do Uber juntamente com contribuições dos motoristas; manutenção do seguro gratuito em caso de doença ou lesão, bem como pagamentos de licença-maternidade ou paternidade, que estão em vigor para todos os motoristas desde 2018 (BBC, 2021).

Todavia, é importante ressaltar que o vínculo de emprego no qual os trabalhadores da Uber foram classificados no Reino Unido, trata de uma classificação única da lei trabalhista do país, denominada “worker”, na qual os trabalhadores não são considerados empregados efetivos da Empresa, mas possuem direitos trabalhistas, como salário mínimo férias e pensão. Tal categoria não existe no Brasil, sendo que o equivalente seria o próprio vínculo de emprego definido pela CLT.

Essa categoria *worker* surgiu no país principalmente por conta da vulnerabilidade que esses trabalhadores estão expostos, fato esse que dá lastro a necessidade de proteção legislativa. Essa vulnerabilidade, no país, é decorrente da subordinação e dependência desse trabalhador, de modo que quanto maior a quantidade de controle exercido pelo empregador sobre o trabalho do empregado, maior a chance desse trabalhador ser considerado um “*worker*”. (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

No caso da Uber, a corte considerou que apesar da existência de uma certa autonomia e independência do trabalhador ao poder escolher quando e como laborar, esse trabalhador ainda estava sempre trabalhando para a Empresa e sob suas condições de serviço (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

A corte citou cinco aspectos que foram essenciais para o entendimento de que a subordinação estava presente na relação entre as partes. A primeira, seria o fato de que a remuneração paga aos motoristas era fixada pela Uber, sendo que os motoristas não poderiam interferir no valor. O segundo aspecto seria que os termos contratuais, nos quais os motoristas deveriam atuar sob, eram ditados pela Empresa, de forma que os trabalhadores eram obrigados a aceitá-los, para que pudessem exercer seu serviço (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

O terceiro aspecto, era que apesar dos motoristas possuírem liberdade para escolher quando e onde trabalhar, a partir do momento em que o trabalhador estava *online* no aplicativo, seu poder de escolha era limitado, visto que seu poder de escolher aceitar ou

rejeitar corridas era restringido pela Empresa. Ainda, neste aspecto, a corte citou que a Uber possui critérios para controlar o poder do trabalhador de aceitar ou rejeitar uma corrida, visto que controla as informações que o motorista tem acesso, assim, o motorista não pode escolher a corrida pela sua destinação a partir do momento que a Empresa não o fornece tal informação até o momento em que o passageiro está dentro do carro. (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

O quarto aspecto para a configuração da subordinação reside no fato de que a Uber exerce grande controle sob a forma como os motoristas devem entregar seu serviço, isto é, apesar do motorista, tecnicamente, utilizar seu próprio carro para trabalhar a Empresa veta alguns modelos e tipos de carro que podem ser utilizados na plataforma. Para mais, o motorista ainda é obrigado a seguir a rota indicada pela plataforma, de modo que se não o fizer estará sujeito a reclamações do usuário (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

O quinto aspecto trata das restrições impostas pela Empresa na comunicação entre o motorista e os passageiros. Quando o usuário vai solicitar o serviço, a Empresa direciona um motorista para ele, sendo que não lhe é facultado o poder de escolha entre os diferentes motoristas disponíveis. Ainda, quando a corrida é aceita, a comunicação entre as partes não é livre, visto é realizada por meio do aplicativo, restringindo as informações somente àquilo que é útil para a prestação do serviço. Do mesmo modo, a Uber ainda evita a comunicação entre as partes ao intermediar o pagamento e as reclamações ou elogios ao serviço (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

No entendimento da corte, a junção desses fatores deixa claro que o serviço de transporte performado pelos motoristas e oferecido os usuários por meio do aplicativo é intensamente controlado e definido pela Uber.

Ademais, a plataforma é organizada de forma a prover um serviço padrão a todos os motoristas e usuários, de maneira que os motoristas não possuem oportunidade de oferecer um serviço distinto e único, estabelecendo seus próprios preços a partir da qualidade do seu serviço. Para a corte a inabilidade de poder aperfeiçoar sua posição econômica, profissional e suas habilidades empreendedoras por meio do serviço prestado evidenciam que o trabalho não é autônomo, visto que a única forma que esses trabalhadores tem de auferir um lucro maior seria trabalhando mais horas (REINO UNIDO. United Kingdom Supreme Court. Uber BV and other v Aslam and others. Data do julgamento: 19 fev. 2021).

Posto isso, a Suprema Corte do Reino Unido considerou a existência da subordinação na relação e conseqüentemente, o vínculo empregatício entre as partes conferindo aos trabalhadores da empresa os direitos advindos com tal status.

Destaca-se que mesmo que existam diferenças entre o sistema legal do Brasil e do Reino Unido, os casos são extremamente semelhantes, e a consideração da existência do requisito da subordinação nas ilhas britânicas segue o entendimento que vem sendo adotado nas jurisprudências brasileiras que consideram, também, a existência deste requisito.

Independentemente das diferenças entre o conceito de *worker*, no Reino Unido, e o conceito de empregado, no Brasil, ambos necessitam da subordinação para existirem, assim, a partir do momento que o Reino Unido considera que este requisito está sim presente nas relações entre a Uber e seus motoristas, o mesmo pode ser entendido no contexto brasileiro, haja vista que as regras que a Empresa aplica nestes países são intensamente semelhantes, se não absolutamente iguais em diversos pontos.

Posto isso, seria possível que a questão fosse regulamentada no Brasil, considerando que o requisito da subordinação, como entendido pela CLT, está sim presente nessas relações de trabalho, de modo que esses trabalhadores teriam direito ao vínculo empregatício disposto pela Consolidação das Leis do Trabalho.

7.2.2 Criação de estatuto jurídico específico

Nesta proposta, em paralelo ao vínculo de emprego tradicional, haveria a criação de um estatuto jurídico específico que abranja esse trabalhador das plataformas digitais, que possuiria certa independência, trataria da criação de uma figura híbrida entre empregado e trabalhador autônomo (GAURIAU, 2019).

Diante do contexto brasileiro e da resistência do nosso ordenamento jurídico em aderir as novas modalidades de trabalho que surgiram com a revolução técnico científico informacional, essa ideia possuiria como o objetivo principal garantir uma proteção jurídica a trabalhadores fortemente vinculados a uma única empresa-plataforma.

Conforme demonstrado, a maior controvérsia, no tocante a consideração do vínculo de emprego desses trabalhadores das plataformas digitais, reside no quesito da subordinação, porquanto que grande parte dos magistrados que julgam a inexistência da subordinação o fazem alegando que o trabalhador possuiria liberdade e independência para escolher quando e a forma em que irá laborar, logo, o poder de comando exercido pela empresa sob ele seria mínimo.

Deste modo, considerando a resistência em se realizar uma releitura do conceito de subordinação clássica, e que esta subordinação clássica seria inexistente dentro dessa relação, esse contrato de trabalho “atípico” seria caracterizado a partir de um novo conceito de subordinação, qual seja a subordinação digital ou “algorítmica”. (GAURIAU, 2019)

Para a Rosane Gauriau, o conceito de subordinação digital ou “algorítmica” poderia ser explicado na gênese da organização do trabalho por meio das plataformas digitais. Em seu entendimento o trabalho por meio das plataformas digitais é comandado pelo algoritmo, que distribui o trabalho e impõe o seu preço final do produto, ou seja, realiza a tarifificação, conforme a evolução das condições de oferta e procura do mercado (GAURIAU, 2019).

Além disso, seria o algoritmo que exerceria o controle sob o trabalhador por meio, por exemplo, da geolocalização ou do sistema de pontuação que orienta e determina a execução das atividades. Ainda, importante mencionar que esse trabalho é constantemente supervisionado e avaliado pelo cliente (GAURIAU, 2019).

O motorista da Uber, por exemplo, depende totalmente da plataforma digital para trabalhar. A organização do trabalho se faz por meio da plataforma que controla a oferta e a demanda, e em troca o trabalhador oferece sua força de trabalho. Nesta lógica, a plataforma não seria apenas um sistema de algoritmos, ela exerceria verdadeiro controle sobre os trabalhadores que se colocam à sua disposição, de forma que o trabalhador não goza da ampla autonomia alegada pelas Empresas-plataforma. (GAURIAU, 2019)

Pode-se dizer que a decisão da Relatora Carina Rodrigues Bicalho, supracitada, considerou a existência do vínculo empregatício a partir da configuração da subordinação algorítmica, visto que a Relatora consignou que a Uber, ao codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, realiza o controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista dos seus motoristas. Tal definição trazida para o conceito de subordinação se encaixa no conceito de subordinação algorítmica.

Posto isso, considerando a dificuldade existente em se expandir e redefinir o conceito de subordinação para todas as relações de emprego, seria então imprescindível a criação de uma nova legislação trabalhista que realizaria o papel de assegurar os direitos sociais mínimos aos trabalhadores “independentes”, como, por exemplo, garantia de remuneração mínima, normas de higiene, proteção à saúde e integridade física do trabalhador, proteção contra acidentes de trabalho ou doença profissional, períodos de repouso semanais e anuais, aposentadoria e direitos sindicais. E ainda:

[...] autonomia do trabalhador para desenvolver a sua atividade; liberdade para o trabalhador fixar o seu horário de trabalho, bem como para delimitar a jornada de trabalho; (...) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou do aplicativo; reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou ao aplicativo. (OITAVEN, 2018, p. 23)

Foi considerando as diferenças existentes entre o contrato de emprego clássico e as novas formas de trabalho exercidas por meio das plataformas, que Portugal aprovou a Lei nº45/2018 ou “Lei Uber”. A lei passou a denominar todos os motoristas das plataformas como “transporte em veículo descaracterizado a partir de plataformas eletrônicas”, ou TVDE, com a promulgação desta Lei esses trabalhadores passaram a ter de cumprir uma série de requisitos para laborarem para as empresas, o que, em troca, lhes trouxe a garantia de alguns direitos trabalhistas (NUNES, 2018).

Dentre as obrigações que os motoristas precisam cumprir, está a de completar um curso de formação obrigatória de carga horária mínima de 50 horas e após completar o curso, o motorista deverá solicitar ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes um certificado de motorista de TVDE, que possui validade por cinco anos (NUNES, 2018).

O certificado de TVDE confere ao motorista o poder de laborar para as plataformas-digitais e, ainda, lhe confere um número único de identificação. Com esse número o motorista certificado deverá estabelecer um contrato escrito com uma empresa-plataforma, de modo que essa passa a ser a sua entidade empregadora. Este contrato está abrangido pelo Código do Trabalho, nomeadamente pelo artigo 12º, que dita que devem existir, horas para início e fim do labor, definidas pela empresa parceira e que o motorista seja pago numa quantia líquida e certa e com determinada periodicidade. Importante mencionar, ainda, que a Lei permitiu que os motoristas pudessem definir suas próprias tarifas com a aplicação Uber. (NUNES, 2018).

Todavia, a lei impõe diversas restrições aos motoristas certificados, de modo que obsta sua possibilidade de recusar um serviço, salvo em casos em que a circulação do veículo for por estradas intransitáveis, de difícil acesso ou que passem por locais de perigo. Ainda, o motorista não poderá recusar o transporte de bagagem, a não ser que esta, pelas suas características, possa danificar o carro. Também fica impossibilitado de recusar o transporte de animais de estimação, nos casos em que estes estiverem devidamente acompanhados e acondicionados. (NUNES, 2018,).

Mais de três anos após o estabelecimento da Lei Uber, os problemas vividos por esses trabalhadores em Portugal pouco mudaram, os limites de horário definidos pela lei não têm sido cumpridos pelos motoristas e pelas plataformas e a ausência de fiscalização por parte do

Poder Público tem permitido que esses trabalhadores continuem exercendo longas jornadas de trabalho (CARNEIRO, 2021).

Diante dos altos custos impostos pela Lei especial decorrentes da manutenção do vínculo como TVDE, os motoristas têm tido dificuldades em obter uma receita digna laborando o período máximo de horas imposto pela Lei Uber. Os custos fixos da atividade se mantiveram inalterados, contudo, os preços praticados pelos motoristas diminuíram em 30%, fato que se deu por conta do aumento do número de motoristas e conseqüentemente da competitividade, assim, quase todos os motoristas passaram a praticar a tarifa mínima permitida pelas Empresas (CARNEIRO, 2021).

Por último, imprescindível mencionar que mesmo com a promulgação da Lei Uber os bloqueios arbitrários e unilaterais por parte das plataformas eletrônicas aos parceiros e motoristas, continuaram a acontecer, de forma que esses trabalhadores permanecem sem possibilidade de apresentar qualquer tipo de defesa contra essas medidas (CARNEIRO, 2021).

Diante desses problemas e destas lacunas na Lei Uber, Portugal, em conjunto com a Comissão Europeia e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), têm trabalhado para reconhecer os direitos para proteção dos trabalhadores que laboram para empresas de plataformas digitais.

Diferentemente da Lei nº 45/2018, já existente, esse novo projeto pretende, entre outras medidas, garantir que os trabalhadores das plataformas passem a ser possuidores de direitos fundamentais básicos do trabalho, como em caso de doença, acidente de trabalho ou desemprego (Ó, 2021).

O Secretário do emprego de Portugal, Miguel Cabrita, entende que não é viável deixar que os trabalhadores que prestam serviço numa plataforma, sejam considerados como meros prestadores de serviços, ou seja, para o Secretário não se pode ter um pré-juízo de que todos os trabalhadores de plataforma não teriam contrato de trabalho, afirmando que tal constatação deve derivar da análise das condições do caso em concreto. Miguel Cabrita afirmou, por último, que não são todos os motoristas da empresa que, necessariamente, serão enquadrados no conceito definido pela lei como empregados, de forma que esses últimos seriam de fato somente considerados como prestadores de serviços (Ó, 2021).

Nesse sentido, o Comissário Europeu do Emprego e Direitos Sociais, Nicolas Schmit, corroborou com o entendimento do Secretário do Emprego, e entendeu que não importa se o trabalhador é um empregado ou um trabalhador autônomo, a legislação deve-lhe garantir direitos à proteção social, como em casos de doença, acidente ou desemprego. Para Nicolas, a proteção deve também se estender aos trabalhadores considerados como prestadores de

serviços autônomos, posto que é necessário observar todas essas categorias em conjunto, incluindo também os serviços prestados às plataformas por trabalhadores independentes (Ó, 2021).

Além da necessidade de conferir-se proteção social a motoristas e demais trabalhadores que laboram através de plataformas online, outro ponto da proposta legislativa é a questão previdenciária. Tal fato se dá porque, caso esses trabalhadores não tenham acesso à aposentadoria, um grande problema surgiria no país nas próximas décadas. Logo, Nicolas Schmit assegurou que esse é um dos pontos essenciais a serem tratados pela lei especial (Ó, 2021).

Deste modo, evidente que a criação de estatuto jurídico específico no Brasil parece, inicialmente, ser a melhor saída para a resolução do problema, diante de todas as complicações existentes para a consideração do vínculo empregatício. Todavia, a partir da análise da experiência portuguesa, evidencia-se que, em verdade, a criação de uma lei especial para regulamentar essa nova modalidade de trabalho é uma tarefa extremamente complicada, visto que, dependendo da forma como a questão for tratada, pode-se gerar mais instabilidade e insegurança jurídica a esses trabalhadores.

8 CONCLUSÃO

Desde o seu surgimento, o capitalismo tem trazido a possibilidade de aumento do padrão de vida, o progresso da estrutura da sociedade e a inovação, contudo, diga-se de passagem, não a favor de todos, mas de uma parcela privilegiada da sociedade. Contudo, neste processo de gerar crescimento, o capitalismo gerou ferramentas, como, por exemplo, a Internet, que frequentemente contradizem seus próprios princípios. Todavia, a natureza resiliente do capitalismo tem permitido a existência desse novo sistema econômico.

Esse novo sistema econômico surgiu a partir da década de 1970, com o aparecimento de uma série de evoluções no campo tecnológico, de forma que entrou em vigor a denominada revolução técnico-científico-informacional, ou terceira revolução industrial. Com a evolução das tecnologias de comunicação e de transporte, foram possíveis diversas alterações nos meios de produção capitalista, e o modelo fordista de produção em massa, que antes vigia, e dominava as indústrias, passou a ser obsoleto, diante da criação de indústrias que focavam em outras formas de realizar a logística da produção.

A terceira revolução industrial, portanto, é chamada também de revolução técnico científico informacional, pois nela a pesquisa tecnológica, indústria e mercado se unem para criar um novo modelo de produção, muito mais eficiente e competitivo a nível mundial.

Foi diante deste contexto de evoluções no campo tecnológico e de mudanças nas formas de produção capitalista, as quais passaram a serem personalizadas pela demanda, que surgiu a *sharing economy*.

A *sharing economy* surgiu em 2008, como novo sistema socioeconômico para supostamente iria reduzir a concentração da renda, democratizar a economia global, criar uma sociedade sustentável e desenvolver a tecnologia.

Foi esse novo contexto econômico que possibilitou o surgimento de diversas plataformas digitais inovadoras que funcionam a partir dos conceitos de P2P. A tecnologia de rede criou novas modalidades de serviços, gerando ao consumidor acesso e resposta imediata às suas necessidades, aliada as mudanças socioculturais e de paradigmas. Dentro desse contexto, surgiram plataformas como a Uber, que é proprietária de um aplicativo de transporte individual de passageiros. A partir do cadastro, os motoristas são autorizados a realizar viagens levando pessoas de um ponto ao outro, como parceiros oficiais da companhia.

Como a empresa não considera esses motoristas como empregados, mas sim “parceiros”, seus gastos com direito e encargos trabalhistas são baixos, bem como há a

diminuição da burocracia existente no setor de transportes, fatos esses que fizeram com que esse modelo de negócio se expandisse pelo mundo.

Assim, passaram a surgir diversas outras plataformas que ofereciam serviços de transporte de pessoas, alimentos e objetos diversificados, nos mesmos moldes da Uber, fenômeno este ao qual se dá o nome de uberização. Conforme demonstrado, a chamada uberização das relações de trabalho, na *sharing economy*, opera figuras derivadas da 4ª Revolução Industrial que supostamente criariam novas formas de relações de trabalho, autônomas e empreendedoras.

Essas novas formas de trabalho são marcadas pela flexibilização na forma que esses trabalhadores atuam, no qual esses trabalhadores, agora denominados “parceiros”, possuem liberdade para trabalhar nos horários que lhes convém, sem qualquer limite de jornada. Destaca-se que essas empresas-plataforma não fornecem qualquer auxílio aos seus “colaboradores”, de modo que estes devem arcar com os custos do trabalho e, ainda, de todos os equipamentos necessários, como carro, motocicleta, bicicleta, mochila térmica, entre outros.

A uberização das relações do trabalho tem sido sinônimo de precarização, haja vista que esses trabalhadores por aplicativos além de laborarem sem qualquer tipo de auxílio das plataformas, também não possuem qualquer direito ou garantias trabalhistas, como auxílio doença, férias remuneradas, 13º salário e previdência social, visto que essa modalidade de trabalho ainda não foi regulamentada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Contudo, conforme demonstrado, apesar dessa nova forma de trabalho aparentar se totalmente diferente daquelas atualmente existentes, fato é que, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos que tentam transmutar a figura do empregador no facilitador, gestor ou aproximador de pessoas.

No Brasil, para que alguém seja considerado empregado, devem estar presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, e para ser considerada empregadora, deve estar presente o requisito da alteridade.

Apesar do dissenso jurisprudencial sobre a existência, ou não, de vínculo de emprego entre os trabalhadores por aplicativos e as empresas-plataforma, grande parte da jurisprudência recente no país reconhece a presença dos requisitos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e alteridade, de modo que a controvérsia repousa, quase que exclusivamente, sobre o requisito da subordinação.

Diante do art. 6º, parágrafo único, da CLT, que define, em linhas gerais, que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando para fins de classificação do requisito da subordinação jurídica, múltiplas decisões têm considerado a clara existência da subordinação, haja vista a ressignificação do conceito de subordinação jurídica perante o contexto da Revolução Técnico-Científico-Informacional e as novas formas de trabalho tecnológico.

Sob esta ótica, resta inequívoco que as empresas-plataformas exercem o poder de comando e supervisão sob esses trabalhadores, por meio das sanções impostas aos motoristas que descumprem as cláusulas dispostas em sua “Política de desativação”. Ainda, essas empresas conseguem, por meio da plataforma, ter acesso sobre a jornada do trabalhador, fiscalizando se este cumpriu o número mínimo de horas necessárias para sua continuidade na plataforma. Assim, neste prisma, haveria a configuração da existência do requisito da subordinação.

Contudo, existe o entendimento jurisprudencial no sentido contrário, que nega a ampliação do conceito da subordinação, considerando que as sanções impostas pelas empresas e a intermediação da plataforma nos serviços prestados não são suficientes para caracterizar a existência da subordinação. Neste último entendimento, os motoristas, bem como seus clientes são considerados usuários dos serviços de intermediação prestados pela empresa-plataforma.

Para alguns magistrados, é impossível falar em subordinação quando se está diante da liberdade que motoristas possuem para escolherem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se iriam aceitar ou não as viagens sugeridas pelo aplicativo, ainda de cancelarem viagens que não desejam realizar.

Assim, pode-se concluir que, de fato, a maior controvérsia reside no requisito da subordinação de forma que, conforme alguns magistrados têm considerado, as liberdades conferidas a esses trabalhadores poderiam “desconfigurar” a existência do vínculo empregatício. Todavia, conforme demonstrado, apesar das supostas liberdades que esses trabalhadores possuem, o poder de comando e de controle exercido pelas empresas, sob seus trabalhadores, ainda é alto, de modo que esses não possuem a liberdade e autonomia tão defendida pelas empresas.

Diante da análise jurisprudencial, é possível concluir que a jurisprudência tem caminhado lentamente para o reconhecimento do vínculo empregatício, mas esse posicionamento ainda encontra muita resistência dentro da Justiça do Trabalho, de forma que o Tribunal Superior do Trabalho, a instância extraordinária dessa Justiça Especializada, tem

se mostrado absolutamente contra o acolhimento desses trabalhadores ao vínculo de emprego da CLT.

Deste modo, restou cristalino que ainda existe um caminho longo para ser traçado até a regulamentação do tema no Brasil, fato esse que tem sido potencializado pelas estratégias manipulativas utilizadas pelas empresas a fim de controlar o entendimento jurisprudencial e impedir a consolidação de decisões favoráveis aos trabalhadores.

Independentemente da resistência existente dentro da Justiça do Trabalho, o tema precisa ser urgentemente regulamentado, principalmente porque os problemas gerados por esse vácuo legislativo, e pela ausência de proteção aos trabalhadores, são muitos. Considerando que esses trabalhadores somam mais de 20% da força de trabalho do país, e que a sobrevivência deles depende da prestação de serviços por longos períodos, sem recolhimento previdenciário, sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, evidencia-se a urgência da questão.

E é diante desta urgência que se observa ser necessária uma profunda reforma do Direito do Trabalho, a fim de suprir a lacuna legislativa existente no que diz respeito a essa forma de trabalho baseada em um contrato atípico.

Importante lembrar que o conceito de *sharing* é de fato a maior ferramenta para a próxima geração econômica de forma que o sistema capitalista precisará se adaptar a ele. A tecnologia moderna tem proposto uma cultura de compartilhamento que alterou irreversivelmente a economia global e o panorama da sociedade. Assim, é impossível ignorar essas transformações deixando esses trabalhadores à margem da proteção legal, visto que esse contexto não desaparecerá de forma que essas mudanças ocorrerão, mesmo que tardiamente.

Consequentemente, observa-se a existência do axioma de que a intervenção na legislação brasileira é necessária para que se possa assegurar aos trabalhadores das plataformas, direitos inerentes à sua condição especial de vulnerabilidade dentro do contexto de exploração por parte das empresas-plataformas.

Posto isso, foram propostas algumas intervenções na legislação trabalhista brasileira, baseadas em experiências internacionais. A primeira seria considerar esses trabalhadores como empregados das empresas-plataformas, fazendo um paralelo com o primeiro país que regulamentou o vínculo de trabalho dos motoristas por aplicativo, o Reino Unido.

Observou-se que, independentemente das diferenças entre o conceito de *worker*, no Reino Unido, e o conceito de empregado, no Brasil, ambos necessitam da subordinação para existirem. Assim, a partir do momento em que o Reino Unido considera que este requisito está sim presente nas relações entre a Uber e seus motoristas, o mesmo pode ser entendido no

contexto brasileiro, haja vista que as regras que a empresa aplica nestes países são intensamente semelhantes, se não absolutamente iguais em diversos pontos. Diante do exposto, uma das soluções para que questão fosse regulamentada no Brasil seria a consideração da existência do requisito da subordinação, de modo que esses trabalhadores teriam direito ao vínculo empregatício disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

A segunda proposta trata da criação de um estatuto jurídico específico para a regulamentação do tema. Assim, não haveria a configuração do vínculo de emprego clássico definido pela CLT. Essa proposta parte das dificuldades e da resistência encontrada em nosso ordenamento jurídico em aderir às transformações advindas com a *sharing economy*.

Essa proposta partiria da criação de uma lei especial que considerasse um novo conceito de subordinação, que diferiria do conceito clássico disposto pela CLT, o conceito de subordinação algorítmica. Essa proposta não garantiria aos trabalhadores o *status* de empregados, contudo, realizaria o papel de assegurar os direitos sociais mínimos aos trabalhadores por aplicativo, como, por exemplo, garantia de remuneração mínima, normas de higiene, proteção à saúde e integridade física do trabalhador, proteção contra acidentes de trabalho ou doença profissional, períodos de repousos semanais e anuais, aposentadoria e direitos sindicais.

Tomando pela experiência portuguesa, com a Lei Uber, a criação de um estatuto jurídico específico no Brasil, apesar de parecer, inicialmente, ser a melhor saída para a resolução do problema, é, em verdade, uma tarefa extremamente complicada, que pode gerar ainda mais insegurança jurídica aos trabalhadores. Tanto é verdade que as lacunas deixadas pela Lei Uber em Portugal têm gerado diversos transtornos aos trabalhadores, de forma que o tema ainda precisa ser estudado no país e tem sido alvo de novos projetos.

Diante de todo o exposto e conforme consta no primeiro capítulo deste trabalho, o sistema capitalista atualmente se encontra em uma encruzilhada entre o passado e o futuro, na qual deve reconciliar as tecnologias que criou com as leis e os princípios que o definem.

Esse fato é facilmente exemplificado na questão trabalhista, de modo que as novas tecnologias desenvolvidas para que houvesse o aumento do padrão de vida e o progresso da estrutura da sociedade na verdade trouxeram, na verdade, a precarização das relações de trabalho, e atualmente resta ao sistema jurídico se adaptar e incluir essas novas modalidades de trabalho, ou negá-las permitindo que esses trabalhadores laborem em condições precárias e contrárias ao que prima a Consolidação das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Glauco. Crise e cadastro mais fácil fazem crescer número de motoristas de Uber. **G1**, São Paulo, 29 jul. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/07/crise-e-cadastro-mais-facil-fazem-crescer-numero-de-motoristas-de-uber.html>. Acesso em: 05 out. 2021.

AUTOESPORTE. Uber: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte. [S.l.], 28 abr. 2017. Disponível em: <https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghhtml>. Acesso em: 12 out. 2021.

BARBOSA, Fernanda Sena. A Reforma trabalhista e a regulamentação do Teletrabalho. [S.l.], maio 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90823/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-teletrabalho>. Acesso em: 14 out. 2021.

BBC. Uber com salário mínimo, férias e aposentadoria: a decisão que pode influenciar milhões de trabalhadores pelo mundo. [S.l.], 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579>. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 04 nov. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil (2015). Brasília, DF: Senado, 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 07 nov. 2021.

BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho autônomo dependente: experiências Italiana e Espanhola e a Realidade Brasileira. 2011. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/publico/Renata_Orsi_Bulgueroni_ME.pdf. Acesso em: 15 out. 2021.

CANALTECH. Tudo sobre Uber - História e Notícias. [S.l.], 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/empresa/uber/>. Acesso em: 13 out. 2021.

CARNEIRO, Mariana. Lei Uber está muito aquém das necessidades reguladoras deste setor. **Esquerda**, Lisboa, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/lei-uber-esta-muito-aquem-das-necessidades-reguladoras-deste-setor/74697>. Acesso em: 25 out. 2021.

CARTA CAPITAL. A uberização das relações de trabalho. São Paulo, 09 ago. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

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

CASTRO, Raimundo. O que é a uberização do trabalho. [S.l.], 06 jul. 2020. Disponível em: <https://castrodigital.com.br/2020/07/o-que-e-uberizacao-do-trabalho.html>. Acesso em: 30 set. 2021.

CAVALCANTE, Luciana. Do WhatsApp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. Uol, Belém, 12 maio 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>. Acesso em: 13 out. 2021.

CONJUR. TST reitera pela 4ª vez que não existe vínculo entre motoristas e a Uber. São Paulo, 11 maio 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-11/tst-reitera-vez-nao-existe-vinculo-entre-motoristas-uber>. Acesso em: 18 out. 2021.

CRUZ, Carlos Henrique. Como fica o teletrabalho (homeoffice) com a reforma trabalhista? **CHC**, [S.l.], 11 maio 2018. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/teletrabalho-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 out. 2021.

CUNHA, Ronaldo. Políticas e regras da UBER para 2020. [S.l.], 30 jan. 2020. Disponível em: <https://ronaldocunha.com.br/politicas-e-regras-da-uber-para-2020/>. Acesso em: 11 out. 2021.

D'AGOSTINO, Rosanne. Decisão sobre vínculo trabalhista de motorista do Uber foi mal interpretada, dizem especialistas. **G1**, Brasília, 21 set. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/21/decisao-sobre-vinculo-trabalhista-de-motorista-do-uber-foi-mal-interpretada-dizem-especialistas.ghtml>. Acesso em: 12 out. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2017.

FERREIRA, Lara Lorena. O desamparo do trabalhador de aplicativos e a crise do Direito do Trabalho. **Brasil de Fato**, [S.l.], 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/30/artigo-o-desamparo-do-trabalhador-de-aplicativos-e-a-crise-do-direito-de-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2021.

FREITAS, Eduardo. Revolução Técnico-Científico-Informacional. **Uol**, São Paulo, 20 maio 2008. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/revolucao-tecnicocientificoinformacional.htm> Acesso em: 05 mar. 2021.

FUTEMA, Fabiana. Motoristas de Uber e 99 marcam greve contra congelamento de tarifas e promoções. **6 minutos**, [S.l.], 20 fev. 2021. Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/economia/motoristas-do-uber-e-99-marcam-greve-contr-congelamento-de-tarifas-e-promocoes/> Acesso em: 30 set. 2021.

GAURIAU, Rosane. Precarização e Direito do Trabalho: Quid Novi. Rev. TST, São Paulo, vol. 85, n° 4: 13 out. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167899/2019_gauriau_rosane_precarizacao_direito.pdf?sequence=1. Acesso em: 04 out. 2021.

GIOVANAZ, Daniel. Uber: tribunais veem “Manipulação de jurisprudência” e começam a decidir a favor de motoristas. Brasil de Fato, [S.l.], 08 ago. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/08/uber-tribunais-veem-manipulacao-de-jurisprudencia-e-comecam-a-decidir-a-favor-de-motoristas>. Acesso em: 17 out. 2021.

GOEL, Sidharth. Capitalism versus the sharing economy. UC Berkeley: Library, 2014. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/8xd4m19w>. Acesso em: 04 out. 2021.

G1. Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. [S.l.], 16 mar. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em: 24 out. 2021.

HANSEN, Claudio. Revolução técnico-científica e a redistribuição da atividade industrial em Geografia. Descomplica, [S.l.], [S.d.]. Disponível em: <https://descomplica.com.br/d/vs/aula/revolucao-tecnico-cientifica-e-a-redistribuicao-da-atividade-industrial/>. Acesso em: 05 out. 2021.

JAKITAS, Renato. 12h por dia, 7 dias por semana, R\$ 936: como é pedalar fazendo entregas por aplicativo. **Estadão**, São Paulo, 15 set. 2019. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,12h-por-dia-7-dias-por-semana-r-936-como-e-pedalar-fazendo-entregas-por-aplicativo,1034668>. Acesso em: 30 set. 2021.

JUCESP. Ficha cadastral simplificada: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. São Paulo, [S.d.]. Disponível em: https://www.jucesponline.sp.gov.br/Pre_Visualiza.aspx?nire=35227496123&idproduto=. Acesso em: 15 out. 2021.

LEAL, Ubiratan. Greve expõe fragilidade trabalhista de motoristas do Uber. **Outra cidade**, São Paulo, 28 mar. 2016. Disponível em: <https://outracidade.com.br/greve-expoe-fragilidade-trabalhista-de-motoristas-do-uber/>. Acesso em: 12 fev. 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. Orientadora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018a.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2018b.

LIMA FILHO, Francisco das C. A possibilidade de reconhecimento da relação de emprego do teletrabalhador. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 27 mar. 2008. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/56940/a-possibilidade-de-reconhecimento-da-relacao-de-emprego-do-teletrabalhador>. Acesso em: 24 out. 2021.

LISBOA, Alveni. Justiça brasileira não reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista. **CanalTech**, [S.l.], 03 mar. 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/justica-brasileira-nao-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista-179813/>. Acesso em: 13 out. 2021.

MARTINS, Murilo. **Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo**: um estudo da Uber na cidade de São Paulo. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2019. 238 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2019.

MARTINS, Murilo; CARVALHO, Fabiano; ALMEIDA, Victor Hugo de. Abordagem jurídica do Uber: a (des)caracterização de sua natureza trabalhista no contexto jurídico pátrio. *In*: Oliveira, Sheila Fernandes Pimenta e et al. (Orgs.). **Percursos acadêmicos e comunidade**: interlocuções de saberes. Franca: Uni-FACEF, 2016.

MELO, Caroline. Uber: a história da startup mais valiosa do mundo. **Administradores**, [S.l.], 04 ago. 2015. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/uber-a-historia-da-startup-mais-valiosa-do-mundo>. Acesso em: 09 mar. 2021.

MELO, Sandro Nahmias; BESSA, Márcia Nunes da Silva. O Trabalho seguro em tempos de Coronavírus: projetos e doutrina. Manaus: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 29 abr. 2021. Disponível em: <http://bd.trt11.jus.br/xmlui/handle/bdtrt11/745489>. Acesso em: 07 nov. 2021.

MIGALHAS. TRT-7 não reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Ribeirão Preto, 23 set. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/352111/trt-7-nao-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>. Acesso em: 12 out. 2021.

MOREIRA, Willian. TRT não reconhece vínculo empregatício de motoristas da Uber. **Diário do Transporte**, [S.l.], 2 mar. 2021. Disponível em: <https://diariodotransporte.com.br/2021/03/02/trt-nao-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motoristas-da-uber/>. Acesso em: 12 out. 2021.

Ó, Juliete Lima do. A proposta da 'Lei Uber' em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais. **Migalhas**, 22 jan. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/339327/a-proposta-da-lei-uber-em-portugal>. Acesso em: 25 out. 2021.

PARKER, Geoffrey G.; VAN ALSTYNE, Marshall W.; CHOUDARY, Sangeet Paul. **Plataforma da estratégia**: o que é plataforma de negócios, como surgiu e como transforma a economia em alta velocidade. Tradução Bruno Alexander e Lizandra M. Almeida. São Paulo: HSM do Brasil, 2016.

RAMALHO, Francisco Rodolfo Xavier; RIGO, Ariádne Scalfoni; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha. Gig economy e on-demand economy: flexibilização das relações de trabalho na economia do compartilhamento. **Revista Interface**, v.17, n.1, 2020. Disponível em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1084>. Acesso em: 04 mar. 2021

REDAÇÃO. Pesquisa: 20% dos trabalhadores usam apps para ter renda. **IstoÉ dinheiro**, São Paulo, 12 maio 2021. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/pesquisa-20-dos-trabalhadores-usam-apps-para-ter-renda/>. Acesso em: 05 out. 2021.

RUY, Marcos Aurélio. Por que patrões não querem estender direitos ao teletrabalho. **Diap**, [S.l.], 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90243-por-que-patroes-nao-querem-estender-direitos-ao-teletrabalho>. Acesso em: 24 out. 2021.

SAKAMOTO, Leonardo. Entregadores de app têm jornada de 64,5h semanais na pandemia, diz pesquisa. **Uol**, São Paulo, 06 ago. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/08/06/entregadores-de-app-tem-jornada-de-645h-semanais-na-pandemia-diz-pesquisa.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 30 set. 2021.

SHIRKY, C. **Lá vem todo mundo**: o poder de organizar sem organizações. South Carolina, North Charleston: Create Space Independent Publishing Platform, 2008.

SILVA, Arthur Santos da. Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Olhar Jurídico**, [S.l.], 23 ago. 2021. Disponível em: <https://www.olharjuridico.com.br/noticias/exibir.asp?id=47051¬icia=justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber&edicao=1>. Acesso em: 13 out. 2021.

THE PEOPLE WHO SHARE. What Is the Sharing Economy. **Escholarship**, [S.l.], 2016. Disponível em: <https://escholarship.org/content/qt8xd4m19w/qt8xd4m19w.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2017.

UBER. Termos Gerais de Uso. Brasil, 19 jul. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 12 out. 2021.