



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA

ALINE ROCHA SANTOS

**ENTRE O LIMBO JURÍDICO E O LEGAL: UMA ANÁLISE DE DECISÕES
DIVERGENTES SOBRE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O PROJETO DE LEI
Nº 5069/2019**

Maceió

2021

ALINE ROCHA SANTOS

**ENTRE O LIMBO JURÍDICO E O LEGAL: UMA ANÁLISE DE DECISÕES
DIVERGENTES SOBRE UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O PROJETO DE LEI
Nº 5069/2019**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito de Alagoas, da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flavio Luiz da Costa

Maceió

2021

Catlogação na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S237e Santos, Aline Rocha.
Entre o limbo jurídico e o legal : uma análise de decisões divergentes sobre
uberização do trabalho e o Projeto de Lei nº. 5069/2019 / Aline Rocha Santos. –
2021.
64 f.

Orientador: Flavio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2021.

Bibliografia: f. 59-64.

1. Economia compartilhada. 2. Lei trabalhista - Flexibilização. 3. Aplicativos
móveis. 4. Trabalhadores - Efeito das inovações tecnológicas. 5. Projetos de lei. I.
Título.

CDU: 349.2

“Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes (...)”

Preâmbulo da Constituição Internacional do Trabalho (OIT)

RESUMO

O fenômeno da uberização está inserido dentro do contexto produtivo da Quarta Revolução Industrial. O direito é uma ciência social aplicada e que reflete em suas regulações as necessidades da sociedade de um determinado período histórico. Atualmente, o fenômeno da uberização tem levado a demandas judiciais que buscam reconhecer vínculo empregatício entre trabalhadores uberizados, em especial motoristas de aplicativos e entregadores de comida, e as empresas-aplicativo. O objetivo do trabalho é demonstrar se nas relações uberizadas estão presentes os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego. Para tanto utiliza-se como metodologia o procedimento dedutivo de apresentação doutrinária e a aplicação nas decisões judiciais selecionadas que decidiram sobre o estabelecimento do reconhecimento ou não de vínculo de emprego. Busca-se apresentar como a atual situação de elevado desemprego no Brasil tem contribuído para fomentar dois discursos. o da uberização como sinônimo de empreendedorismo e a flexibilização das leis trabalhistas me nome de uma maior liberdade de mercado. Como resultado observado avalia-se que falta de uma pacificação judicial tem levado a insegurança jurídica nas proposições de demanda, pois as divergências se fazem presente até em última instância, no Tribunal Superior do Trabalho. O papel do operador do Direito é operá-lo e, portanto, diante de ausência legislativa as decisões têm se baseado no texto legal vigente, a Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo a necessidade de uma regulação tem levado aos legisladores brasileiros realizarem a proposição de projetos de lei que regulem essa nova modalidade de trabalho. O trabalho conclui com a observação de que duas propostas de lei analisadas e que utilizam a terminologia trabalho sob demanda se formalizaram após manifestações de entregadores no denominado “breque dos apps” e que foram apensadas a um projeto de lei mais antigo de 2019. Por fim, o trabalho conclui apontando que a falta de regulação do trabalho uberizado tem caminhado para um aprofundamento da precarização do trabalho e o movimento unido dos trabalhadores demonstrou ser capaz de despertar os legisladores para a necessidade de uma normatização do tema.

Palavras-chave: Uberização. Flexibilização. Aplicativos. Trabalho digital.

ABSTRACT

The phenomenon of uberization is inserted within the productive context of the Fourth Industrial Revolution. Law is an applied social science that reflects in its regulations the needs of society in each historical period. Currently, the phenomenon of uberization has led to lawsuits seeking to recognize employment relationships between uberized workers, in particular application drivers and food deliverers, and application companies. The objective of the work is to demonstrate whether in the uberized relationships the factual and legal elements that characterize the employment relationship are present. Therefore, the methodology used is the deductive procedure of doctrinal presentation and application in selected court decisions that decided on the establishment of recognition or not of an employment relationship. It seeks to present how the current situation of high unemployment in Brazil has contributed to fostering two discourses, that of uberization as a synonym for entrepreneurship and the flexibilization of labor laws in the name of greater market freedom. As a result, observed, it is estimated that the lack of judicial pacification has led to legal uncertainty in the propositions of demand, as differences are present even in the last instance, in the Superior Labor Court. The role of the operator of the Law is to operate it and, therefore, in the face of a lack of legislation, decisions have been based on the current legal text, the Consolidation of Labor Laws. However, the need for regulation has led Brazilian legislators to propose bills that regulate this new type of work. The work concludes with the observation that two bills analyzed and that use the terminology work on demand were formalized after manifestations of deliverymen in the so-called "apps break" and that they were appended to an older 2019 bill. Finally, the work concludes by pointing out that the lack of regulation of uberized labor has led to a deepening of the precariousness of work and the united laborers' movement has shown to be able to awaken legislators to the need for standardization of the subject.

Keywords: Uberization. Flexibilization. Applications. Digital labor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 O TRABALHO SOB ANÁLISE: SUAS TRANSFORMAÇÕES E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO.....	10
1.1 Revolução Industrial 4.0 e as novas formas de trabalho tecnológicos: desenvolvimento teórico do fenômeno da uberização	12
1.2 O gerenciamento do trabalho por algoritmos: a vigilância constante	20
1.3 O mito do empreendedorismo no contexto de desemprego brasileiro	24
2 O TRABALHADOR – UBERIZADO - E O ATUAL ESTÁGIO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO.....	28
2.1 Dos princípios trabalhistas e dos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego	28
2.2 O desmonte progressivo: precarização e a reforma trabalhista no Brasil	35
2.3 O antagonismo entre direitos sociais do trabalho <i>versus</i> liberdade econômica: busca por caminhos conciliadores	38
3 O LIMBO JURÍDICO E LEGISLATIVO: INSEGURANÇA JURÍDICA E CARÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA	41
3.1. Análise qualitativa de decisões divergentes sobre o reconhecimento do vínculo de emprego no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2º e 3º regiões.....	42
3.2. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho – atual estado da arte	47
3.3. Propostas legislativas para regulamentação da uberização no Brasil: o Projeto de Lei (PL) federal nº 5069/2019	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho passou a figurar para o Direito do Trabalho brasileiro como um tema recorrente após decisões judiciais que buscavam pacificar demandas de trabalhadores uberizados por um vínculo empregatício.

Para fins do presente trabalho o termo uberização será utilizado para se referir basicamente a dois grupos de trabalhadores, os motoristas de aplicativos e os entregadores de comida, com maior ênfase no grupo dos motoristas de aplicativo, pelo volume de processos trabalhistas que os envolvem e o referencial que a Uber se tornou para o estudo da uberização no Brasil.

Como a sociedade apresenta dinamicidade em suas relações e o mundo do trabalho não foge à regra, o Direito precisa acompanhar as mudanças tecnológicas que se apresentam na coletividade e buscar uma forma de adequar o arcabouço jurídico a elas ou instigar inovações que regulem as atividades.

A utilização de serviços da vertente de uberização do trabalho é uma constante no cotidiano de boa parte dos brasileiros, seja no uso ou na prestação do serviço. Portanto a precarização está presente nas relações econômicas e vem trazendo sua presença e relevância para as relações jurídicas contemporâneas.

O trabalho destina-se a estudar o fenômeno da uberização e como essa nova experiência no mercado de trabalho foi absorvido pelo Direito do Trabalho no Brasil ao gerar um debate nas decisões judiciais sobre a existência ou não de elementos fáticos para o reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas-aplicativo, termo cunhado nos trabalhos da socióloga do trabalho Ludmila Abílio, que gerenciam a atividade.

Essa massa crescente de trabalhadores necessita de uma resposta do Direito sobre sua situação e a pesquisa busca demonstrar de forma essencialmente doutrinária e empírica que a falta de segurança jurídica nas decisões divergentes e a ausência de regulação do trabalho acarretam problemas para os trabalhadores e para o governo, que em uma atividade não regulada acaba por não exercer sua função de arrecadação de tributos em sua forma plena.

A uberização do trabalho estende-se para outras áreas, como educação, advocacia, jornalismo, saúde e torna-se cada vez mais imprescindível que o Direito se apresente como uma medida de solução à sociedade. O avanço dessas novas modalidades de trabalho vem demonstrando que não haverá um retrocesso dessas modalidades, mas um aprofundamento de suas características.

Para alcançar o objetivo geral busca-se estruturar o presente trabalho em três principais pontos: o estudo doutrinário, o contexto do direito brasileiro perante a realidade de trabalho e decisões judiciais juntamente com as proposições legislativas sobre o tema.

No primeiro capítulo são apresentados aspectos doutrinários e históricos sobre o trabalho como motor da economia e o nascimento do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo. Apresenta-se como a Primeira Revolução Industrial é um marco para a regulação do Direito nas relações trabalhistas e os fatores que conduziram ao estabelecimento de uma Quarta Revolução Industrial, dominada pela tecnologia da informação e das comunicações.

Busca-se ainda despertar para o uso do algoritmo pelas empresas-aplicativo como um novo método de vigilância do trabalhador e de gerenciamento de negócios. Além disso, busca-se observar como seu uso pelas empresas determinam as atividades a serem desenvolvidas pelos trabalhadores e o quantitativo de pagamentos que receberão ao longo do dia.

A visão do trabalhador uberizado como empreendedor também é apresentada pelo ponto de vista do debate sobre o empreendedorismo como motor dinâmico de um país e a sua camuflagem para novas relações de trabalho precarizadas.

O segundo capítulo discute os elementos fático-jurídicos que devem estar presentes em uma relação de trabalho para que possa ser configurada como uma relação de emprego. Avalia-se uma continuidade histórica de luta entre direitos trabalhistas e desenvolvimento econômico da sociedade, apresentando-se argumentações pela defesa do protecionismo e outros pela defesa da liberdade econômica, o que enseja um debate se existiria de fato um antagonismo entre os dois pontos.

Diante de um cenário de forte desemprego, especialmente no Brasil, trabalhadores têm se direcionado a essas atividades sem que haja um vínculo com nenhuma empresa e não tenham a proteção social que a legislação brasileira, atualmente, garante aos empregados formalizados.

No terceiro capítulo parte-se para uma análise prática de decisões no âmbito de dois Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), quais sejam: o da 2º e o da 3º região. A escolha metodológica se dá pela dimensão física processual do TRT da 2º região e pela representatividade do TRT da 3º região em ter sido o primeiro tribunal a decidir sobre um caso de uberização no país. Demonstra-se quais são os elementos de discordância entre uma decisão favorável e uma decisão desfavorável pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

No âmbito dos Tribunais, mas dessa vez pela via do Tribunal Superior do Trabalho (TST) verifica-se o posicionamento em recursos de revista que foram analisados sob a ótica

do mérito. Ainda se apresenta um posicionamento de ministro que vem se demonstrando divergente dentro do TST com as argumentações teóricas e práticas apresentadas pelo ministro.

Ao final do capítulo evidencia-se o atual estado da arte sobre proposições legislativas que vêm sendo apresentados na Câmara dos Deputados Federais sobre a uberização do trabalho, com enfoque em dois projetos de lei que foram apresentados sob o impacto de manifestações de trabalhadores de aplicativos, em julho de 2020, em um movimento denominado “breque dos apps” e que foram apensados a um projeto mais antigo de 2019.

A hipótese levantada diante do trabalho é de que os requisitos da relação de trabalho aparentam estar presentes na uberização do trabalho dos trabalhadores de aplicativo, mas em um contexto tecnológico que necessita ser analisado de uma ótica diferenciadas das tradicionais relações de emprego.

A análise a ser desenvolvida no trabalho buscará adotar o método exploratório-descritivo, envolvendo o levantamento do debate na doutrina sobre o tema, análise documental e pesquisa sobre decisões judiciais, entre os anos de 2017 e 2021, com limite temporal de 31 de maio de 2021. A limitação temporal se dá como condição pra possibilitar a leitura contextualizada do tema e possibilitar a finalização do trabalho, tendo em vista as quase diárias novidades sobre o tema.

Enseja-se aplicar o método dedutivo para em uma análise crítica do fenômeno da uberização e assim identificar a presença ou não de elementos caracterizadores da relação de emprego sob o recorte do Direito do Trabalho.

Ao final do trabalho, a avaliação diante da inexistência de pacificação jurídica ou de regulação legal é de que não basta assistir as transformações do mundo do trabalho com o olhar determinista excessivamente otimista ou excessivamente pessimista, mas avaliar o contexto em que tal movimento está inserido de forma crítica e as possibilidades jurídicas e legais para a resolução ou amenização da problemática em tela.

Por fim, dado o aspecto recente do assunto no país e a expansão do conteúdo teórico nacional, principalmente dos dedicados à Justiça do Trabalho, como magistrados, advogados trabalhistas, acadêmicos e procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT), o fenômeno da uberização ainda apresenta-se como um tema de certo ineditismo e relevância para entendimento desta massa de prestadores que se encontram no mercado de trabalho, mas sem definições explícitas entre sua relação com a plataforma que gere seu serviço.

1 O TRABALHO SOB ANÁLISE: SUAS TRANSFORMAÇÕES E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

A discussão sobre a relação entre homem e trabalho pode ser levada aos tempos mais remotos do convívio em sociedade, mas para o Direito do Trabalho como instituto jurídico é o período de consolidação da relação de emprego na produção de bens e serviços, no século XIX que coloca essa relação entre homem e labor como centro de análise jurídica.

Realizar o levantamento de conteúdo histórico e cronológico da evolução trabalhista colabora para a compreensão da contenda atual sobre novos formatos laborais vigentes no mercado de trabalho. Questiona-se se o atual momento do mercado de trabalho não estaria representando uma retomada de características existentes no início da Primeira Revolução Industrial.

O capitalismo em sua gênese é um sistema que tende naturalmente ao conflito, pois é na disputa entre trabalho e capital que se afloram suas características. O conflito entre trabalhadores e detentores dos meios de produção tendem a ditar o mercado basilar para a própria existência do sistema de produção: o mercado de trabalho. De forma objetiva pode-se buscar uma definição ao colocar o capitalismo como um sistema produtivo com produção de mercadorias, mediante trabalho assalariado e gerenciado pelo capital.¹

A Revolução Industrial iniciada em movimentos migratórios e industriais no século XVII e consolidada nos países centrais no século XIX é o momento histórico que concretiza a ligação dos pontos de formação do capitalismo, entre eles: o trabalho assalariado, a utilização das máquinas no sistema produtivo e a especialização produtiva.²

Percebe-se que não é coincidente a colocação do trabalho como centro da movimentação revolucionária dos séculos XVIII e XIX. Os teóricos clássicos da economia, dentre eles Adam Smith, David Ricardo e Karl Marx, colocaram o trabalho como eixo da observação do valor da economia, na denominada teoria do valor-trabalho.

Embora a divergência entre os autores os tenha levado a seguir linhas de pensamento econômico e político diferentes, há uma convergência na centralidade do trabalho para a estrutura do capitalismo. Obviamente é uma verificação voltada ao capitalismo originário, da Primeira Revolução Industrial e diversos exemplos não podem ser observados no mundo

¹ BASTOS, Vania Lomonaco. **Para entender a economia capitalista: noções introdutórias**. Brasília: Forense universitária, 1989.

² HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções (1789-1848)**. 9.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

tecnológico atual, mas o conteúdo teórico colaborará para a absorção das novas terminologias do atual estágio da Economia e que implicam na atuação do Direito do Trabalho.

Apresenta-se o que expõe Paul Singer sobre a fundamentalidade de tal teoria central do capital: “A teoria do valor-trabalho assim se chama porque sustenta que o valor, em última análise, não é mais do que uma manifestação do único custo real de produção, que é o trabalho humano.”³

A formação do valor na economia oriunda do trabalho influenciou, as discussões jurídicas sobre uma regulação para que os trabalhadores continuassem a produzir em condições mínimas de segurança e proteção social, para que pudessem perpetuar a continuidade da produção.

Em uma primeira observação pode parecer uma demonstração exacerbada sobre a exploração do trabalho, contudo basta citar que no período de consolidação da Revolução Industrial os trabalhadores estavam sujeitos a doenças características de elevada concentração de pessoas por metragem quadrada e as decorrentes do elevado nível de exploração.

Hobsbawn destaca que: “A expectativa média de vida, na década de 1840, era duas vezes maior entre os trabalhadores rurais de Wiltshire e Rutland do que entre os trabalhadores de Manchester ou de Liverpool.”⁴ Esses últimos trabalhadores nos centros urbanos primordiais da Primeira Revolução Industrial.

Manter a ordem social também demonstrou ser condição necessária para o prosseguimento do funcionamento das fábricas, como citado na epígrafe sobre o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵, a manutenção de condições mínimas de trabalho é fator condicional para a preservação da estabilidade social.

Diante do contexto de efervescência cultural, social, política, econômica e jurídica da Primeira Revolução Industrial, o Direito precisou se adaptar e construir regulamentos para fornecer condições legais a situações que se apresentavam de formas inovadoras. Tais legislações foram construídas sob a égide de uma época marcada por greves e reivindicações ao longo dos anos.

³ SINGER, Paul. **Aprender Economia**. Brasília: Brasiliense, 1988.

⁴ HOBBSAWM, 1996. p. 225

⁵ OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021

A questão temporal sobre as transformações no mundo do trabalho é enfatizada em Delgado⁶ ao sustentar que o estudo da relação empregatícia e suas relações jurídicas só pôde ser concretizado em um ramo jurídico especializado, o do Direito do Trabalho, quando a relação de emprego passou a ser elemento predominante na lógica capitalista e que vinculou o trabalhador ao sistema produtivo.

A breve apresentação no tocante a relação entre a origem do capitalismo e a consolidação do trabalho como elemento motor do desenvolvimento das economias tem a motivação instrutiva de organizar um direcionamento fluido e cronológico para a maior absorção e compreensão da denominada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, berço do fenômeno da uberização.

1.1 Revolução Industrial 4.0 e as novas formas de trabalho tecnológicos: desenvolvimento teórico do fenômeno da uberização

O mercado de trabalho e as estruturas produtivas são dinâmicas e o Direito como uma ciência social aplicada reflete inerentemente tais alterações, que decorrem do convívio em sociedade e as disputas de forças presentes nela. Um exemplo do reflexo dessa dinamicidade entre sociedade e o Direito é visualizado com os avanços das legislações trabalhistas conforme o complexo da Primeira Revolução Industrial foi se difundindo pelos diferentes países.

Com o avanço da indústria, novos estágios de produção paradigma foram se aflorando e guiando uma nova disrupção industrial, assim sendo com a máquina a vapor, mecânica, elétrica, química, computadores, dentre outros elementos qualificadores de cada marco de Revolução e atualmente denomina-se o estágio produtivo presente como a Quarta Revolução Industrial.

Cabe a ressalva terminológica que a Quarta Revolução Industrial é utilizada majoritariamente para se referir à área de serviços e uso de aplicativos de tecnologia, mas sua expansão se dá em todas as áreas, vide nomenclaturas que combinam setores primários com terciários, como nas propagandas televisivas com o “agrotech”, Agricultura 4.0, dentre outros.

⁶ DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Entretanto de forma mais consistente na área de serviços, os elementos caracterizadores da Indústria 4.0 estão ligados às inovações na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), terminologia utilizada por Ricardo Antunes⁷.

Os ingredientes centrais da disrupção da Quarta Revolução Industrial envolvem conjuntos de tecnologias inovadoras, como nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial, a robótica, em suma: as novas tecnologias da informação e comunicação que consagram a Indústria 4.0, terminologia cunhada inicialmente e com maior ênfase pelo governo alemão.⁸

Para a Confederação Nacional da Indústria (CNI) é notório que as transformações tecnológicas oriundas da 4^o Revolução Industrial influenciam e impactam de forma relevante as estruturas de trabalho e que se faz necessária uma legislação trabalhista alinhada com tais mudanças. Para a CNI a legislação brasileira em vigor está envelhecida e contribui para o atraso no desenvolvimento da indústria.⁹

Os impactos remodeladores no mercado de trabalho estariam diretamente relacionados à criação de novas profissões; flexibilização física e temporal do trabalho, provocada pela Internet das coisas; a necessidade de capacitação tecnológica; adaptação às plataformas digitais; e segurança no trabalho, provocado pelo uso de robótica.¹⁰

Percebe-se que as transformações de um novo paradigma produtivo são percebidas pelos diversos setores, sejam acadêmicos ou produtivos, que recorrem ao Direito com fins de pacificar as demandas do mundo do trabalho.

Ainda para a CNI, o novo trabalho oriundo da 4^o Revolução Industrial impacta a legislação trabalhista essencialmente nos seguintes pontos:

(...) (i) à jornada de trabalho e (ii) ao local de trabalho, os quais são mais sensíveis à flexibilização física e temporal trazida pelas novas tecnologias; (iii) às formas de contratação, em razão da influência do uso de plataformas digitais; (iv) aos incentivos à capacitação; e (v) às negociações coletivas, para assegurar que cada categoria possa se adequar aos impactos específicos da Indústria 4.0 sobre cada setor.¹¹

⁷ ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

⁸ GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

⁹ CNI, Confederação Nacional das Indústrias. **Relações Trabalhistas no contexto da Indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017.

¹⁰ *Ibid.*, p.12.

¹¹ *Ibid.*, p. 13.

Nesse novo estágio como uma consolidação do processo de substituição das atividades tradicionais de maquinário e mão de obra humana, há a redução do trabalho vivo para uma dominância da inteligência artificial e o *big data* como elementos condutores do processo produtivo. É desta forma que Antunes sintetiza as metamorfoses do novo paradigma industrial:

Sem tergiversações: com a Indústria 4.0 teremos uma nova fase da hegemonia informacional-digital, sob comando do capital financeiro, na qual celulares, tablets, smartphones e assemelhados cada vez mais se converterão em importantes instrumentos de controle, supervisão e comando nesta nova etapa da *ciberindústria* do século XXI.¹²

A adoção dos *smartphones* como instrumentos inerentes ao novo processo produtivo é o despontar da relação com o fenômeno da uberização que se nutre na fonte desse elemento informacional e tecnológico da Indústria 4.0. O uso das tecnologias no setor de informática e aplicativos trouxe novidades ao mercado de trabalho, mas também ao modo de consumir produtos e serviços. As inovações tecnológicas fazem parte da evolução humana e da capacidade do ser humano de utilizá-las para seu usufruto diário.

Embora no cotidiano tais mudanças sejam inseridas de forma a serem absorvidas como se sempre estivessem lá, como o caso da Internet disponível em redes sem fio, *smartphones* capazes de realizar multitarefas, essas alterações são resultado de mudanças contínuas no mundo do trabalho, com perdas da singularidade do emprego. Novas modalidades como terceirização, contratos intermitentes e outras figuras peculiares do trabalho colaboram para uma transmutação do trabalho e de sua regulação legal.

Para Antunes¹³ a financeirização do capital levou a uma dinâmica do mundo do trabalho em que há a incorporação do excedente de mão de obra via informalidade, precarização e redução de direitos sociais e sindicais, inclusive de trabalhadores ultraqualificados que não encontram empregos diante de uma nova divisão internacional do trabalho. O autor afirma que o futuro do trabalho caminha para um cenário no qual apenas um seleto grupo conseguirá manter empregos elitizados que se não sejam precarizados e informais.

¹² ANTUNES, 2020. p. 15.

¹³ Ibid.

Com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho *produtivo* geradoras de valor.¹⁴

Tais renovações tecnológicas levam a um novo gerenciamento de trabalho e que se aprofundam no fenômeno da uberização. Antunes¹⁵ nomeia essas mudanças como elementos corrosivos à proteção do trabalho e que formariam a trípole destrutiva do trabalho: terceirização, informalidade e flexibilidade e associadas ao trabalho intermitente, esses elementos colaborariam para um desmonte progressivo nos direitos sociais do trabalho.

Já para a CNI tal transformação no mundo do trabalho não será causadora de redução de postos de emprego, pelo contrário, irá proporcionar um aumento no número dos postos de trabalho e uma integração multidisciplinar entre as áreas. É o que expõe em sua argumentação que enfatiza o papel da autonomia do empregado como motor dinâmico do mercado:

A clássica relação de emprego tende a se transmutar para uma relação com maior flexibilidade no trabalho, seja em relação ao local de prestação do serviço, seja no horário. A característica mais pujante do novo modelo de trabalho é a autonomia do empregado.¹⁶

A Indústria 4.0 possui concepções tão inovadoras que originou alguns modernos termos para se referir ao novo modo de produção. Inicialmente denominada de Economia Compartilhada, os novos arranjos nos quais a prestação de serviços e consumidores se conectam diretamente por meio de telefones celulares e aplicativos apresentava-se como uma nova forma colaborativa entre os cidadãos.

A economia de compartilhamento, qualidade dessa Economia 4.0 é definida por Sundararajan¹⁷ como um sistema econômico que possui essencialmente cinco características: a) amplamente voltado ao mercado; b) capital de alto impacto; c) redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas; d) fronteiras pouco delimitadas entre o profissional e o pessoal; e e) fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de emprego com o sem dependência.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo: 2018. p. 37.

¹⁵ ANTUNES, 2020. p. 11

¹⁶ CNI, 2017. p. 06

¹⁷ SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018. p. 54.

Essa relação que se desenvolveu entre aplicativos, usuários e prestadores de serviços é foco central da discussão do presente trabalho no qual se busca explicar como essa construção levou a novas análises e perspectivas para o trabalho e para o trabalhador.

Dentre as propriedades apontadas anteriormente por Sundararajan, as fronteiras pouco definidas para as relações de emprego se apresentam como as de maior relevância para o aspecto de discussão do presente estudo. O autor aborda que essa relação de emprego com ou sem dependência está conectada ao desenvolvimento do empreendedorismo.

Abilio¹⁸ se posiciona de forma contrária ao defender que abordar o empreendedorismo para discutir a precarização do trabalho oriunda desse novo modelo é colaborar para o desenvolvimento de um mito do falso empreendedorismo. Tal ponto será discutido em tópico específico ainda no presente capítulo.

O debate teórico se estende para os fatores de precarização e Gaia¹⁹ observa que sistemas jurídicos como o brasileiro que definem “empregados” e “não empregados” aliados a novos contextos tecnológicos, são justamente favoráveis ao surgimento de certo tipo de nebulosidade sobre a prestação dos serviços e mecanismos de identificação de trabalho perante o uso das novas tecnologias, que o corrente trabalho busca apresentar.

Para Slee a economia compartilhada “(...) é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com prestadores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas.”²⁰

A utilização do termo “compartilhada” surgiu em uma troca entre usuários que em um olhar retrospectivo pode ser considerado até utópico. Um sistema onde pessoas que possuíam um quarto extra alugavam a baixo custo para turistas, estudantes em congressos, caso do Airbnb. Proprietários de carros alugavam temporariamente seus carros para pessoas que necessitassem de uma corrida imediata, caso da Uber e demais do ramo de corridas.

Essa ideia com ares de atendimento a necessidades em um sistema colaborativo, compartilhado foi absorvida pelo mercado e transformou a configuração da denominação de economia compartilhada para utilização de outras denominações de cunho mais

¹⁸ ABILIO, Ludmila C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento. In.: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Escola Judicial – Ano 9, n.13, maio 2021 (online). p. 7-24. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_13_otimizado.pdf>. Acesso em 25 mai. 2021.

¹⁹GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

²⁰ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 33

mercadológico, como citam Filgueiras e Antunes²¹ quando tratam da profusão de terminologias como “*Gig Economy*”, “*plataform economy*”, “*crowdsourcing*” “*on-demand economy*”, “*crowdwork*”, trabalho digital e a utilizada ao longo do texto: uberização.

Diante de diversas terminologias adota-se no trabalho a definição que Schinestsck²² utiliza oriunda de Valerio de Stefano para o trabalho sob demanda por aplicativos.

O trabalho “*on-demand*” ocorre quando uma empresa oferece serviços tradicionais por meio de aplicativos na internet, mas os serviços são executados fisicamente em um local determinado. Há uma zona geográfica de atuação específica e bem definida. São exemplos típicos desse formato de trabalho em plataformas os serviços de transporte, delivery, (...).²³

Nesse cenário de investigação sobre a evolução histórica do mundo do trabalho até a Quarta Revolução Industrial e o trabalho sob demanda, que se apresenta o fenômeno da uberização.

Previamente aos aspectos práticos de seu estudo, cumpre-se o requisito de apresentar um parâmetro de estudo, uma métrica que colabore na pacificação do assunto e até mesmo baseado na constituição do que é a uberização pelos estudiosos do tema como se verá adiante, que se parte para uma análise da uberização como um fenômeno social.

Delgado²⁴ aponta que a análise do fenômeno social deve ser realizada do ponto de vista de uma proposição metodológica, por uma questão própria de ser o Direito uma ciência e como tal abordar um estudo sistemático sobre os fenômenos e os resultados deste processo.

Para o autor, a proposição metodológica dos fenômenos sociais passa por três proposições, quais sejam: a primeira trata o fenômeno como detentor de um princípio ou uma categoria fundamental e sem a qual não existiria; a segunda corrobora que o fenômeno detém uma categoria fundamental, mas que um complexo de outros fatores o influenciam; por fim, a terceira proposição diz que o fenômeno além de sua origem, incorpora modificações na sua reprodução social, assim não importa apenas a origem, mas como ele se reproduziu ao longo do tempo.

²¹ ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.

²² SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

²³ *Ibid.*, p. 81.

²⁴ DELGADO, 2019. p. 95 et. seq.

É justamente fundamentado na primeira proposição que Delgado²⁵ irá construir os alicerces do Direito do Trabalho como fenômeno social. Ao caracterizar a relação empregatícia e a subordinação como núcleo fundamental, ele estabelece o despertar do Direito do Trabalho como um instituto jurídico com princípios e regras.

Já quando se parte para a análise do fenômeno da uberização, na presente abordagem, adota-se a terceira proposição metodológica, pois identifica-se que a uberização não é apenas uma relação de trabalho, mas a um fenômeno que vem se reproduzindo na sociedade e trazendo ao debate possíveis novas conceituações do mundo do trabalho, dadas às suas características de novas relações e estruturas de trabalho.

Descrita a uberização como um fenômeno social e a necessidade de sua análise metodológica, parte-se para a busca de um conceito homogêneo do fenômeno diante do mundo dos fatos. Obviamente e didaticamente como o nome propõe o fenômeno abarcou o nome da empresa Uber para nomear um fenômeno que não se iniciou com a inauguração da empresa, mas a Uber com sua estratégia de mercado conseguiu incorporar e evidenciar os efeitos das transformações do trabalho.

No Brasil, é um termo relativamente novo e que começa a aparecer em Manuais de Direito do Trabalho, veja-se o exemplo do livro *Direito e Processo do Trabalho*²⁶, dos procuradores do Trabalho, Miessa e Correia, do ano de 2021. A demonstração da aparição do tema em livros de graduação reflete a importância do tema e a fase atual de discussão que já estimula no estudante da graduação a reflexão sobre a problemática.

Para os autores “A uberização das relações de trabalho pode ser conceituada como a nova forma de contratação informal dinâmica e flexível de trabalhadores por empresas de aplicativos na condição de parceiros e não empregados.”²⁷ Explicitar as definições de um tema serve como forma de demonstração sobre os diferentes posicionamentos da doutrina sobre o tema. Verifica-se que para os autores já fica evidente que há uma relação de parceria e não de emprego.

Em análise de um contraponto parte-se para a definição de uberização por Ricardo Antunes: “A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente

²⁵Delgado, 2019. p. 96.

²⁶CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. *Direito e Processo do Trabalho – Carreiras Trabalhistas*. Volume Único. Salvador: JusPodivm, 2021.

²⁷Ibid., p. 211.

individualizadas e inviabilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.”²⁸

Seguindo pela mesma linha, Abílio define a uberização como: “(...) um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho.”²⁹

São nas divergências das ideias que o conhecimento sobre a temática vai se estruturando e fomentando o debate, além de aprofundar o objetivo do presente trabalho de demonstrar como se posiciona, no presente capítulo a doutrina e nos demais capítulos, o Legislativo e o Judiciário.

Tendo em vista a apropriação do termo a partir do nome da empresa, faz-se mister apresentar aquela que será o grande referencial do trabalho: a empresa Uber. De acordo com a própria UBER³⁰, em 27 de agosto de 2020³¹, a Uber está presente em mais de 500 cidades do país, motoristas/entregadores parceiros somam um milhão e possui 22 milhões de usuários no país.

Os serviços oferecidos no país vão além do tradicional transporte de passageiros (UberX, Uber Juntos, Uber Comfort, UberBlack), pois atualmente a empresa atua no transporte de objetos (Uber Flash), entrega de refeições (Uber Eats), informações em tempo real sobre transporte público (Transporte Público), serviços de motoristas, entregas de objetos e refeições direcionados para empresas (Uber para empresas, Uber Direct, Uber Eats para empresas) e por fim algo que contraria toda a lógica econômica e funcional, além de identidade do trabalhador que é o Uber Taxi, a opção de viajar em táxi³².

Além da Uber, outro tipo de empresa relevante na discussão sobre empresas aplicativos, são as empresas de delivery de alimentos. No presente trabalho, pelo seu tamanho

²⁸ ANTUNES, 2020. p.11

²⁹ ABILIO, Ludmila C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 22 fev. 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em 02 mai. 2021.

³⁰ UBER. **Fatos e dados sobre a UBER**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 26 mai. 2021.

³¹ Data do último levantamento divulgado pela empresa em maio de 2021.

³² De acordo com a própria empresa em seu site, a Uber Táxi utiliza os benefícios que os táxis dispõem de poderem circular em faixas exclusivas, o que se torna especialmente relevante em cidades, como São Paulo e Rio de Janeiro, dado o trânsito intenso dessas cidades. O pagamento é feito via taxímetro, logo o passageiro não recebe um valor exato para a corrida, mas uma faixa de preços. Entretanto o taxista precisa pagar parte da corrida à Uber, como os demais motoristas cadastrados na plataforma. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-inclui-categoria-de-taxi-no-aplicativo-para-ampliar-opcoes-da-plataforma/>. > Acesso em 02 jun. 2021.

e relevância optou-se por utilizar os dados do *Ifood* como valor representativo para as demais empresas do mesmo ramo. A empresa *Ifood*³³ divulga-se como presente em mais de 1200 cidades brasileiras, com 160 mil entregadores ativos e 270 mil restaurantes parceiros.

Esses atuais arranjos só foram possíveis diante da Quarta Revolução Industrial que permitiu a interconexão dos serviços via tecnologia da informação. Todavia o formato e regras aos quais a tecnologia da informação e das comunicações agem nos comandos de trabalho entre as empresas-aplicativo e os prestadores de serviços ainda é nebuloso para os próprios prestadores de serviços. O detalhamento do uso do algoritmo na determinação da dinâmica do mercado de trabalho uberizado é ponto de discussão do próximo tópico.

1.2 O gerenciamento do trabalho por algoritmos: a vigilância constante

Os algoritmos em linguagem do cotidiano e adaptando à temática do trabalho é o refinamento de grande volume de dados em processos de inteligência artificial que definem o cotidiano de trabalho dos trabalhadores por aplicativo. A visualização do algoritmo no dia a dia do motorista de aplicativo se dá pela determinação do aplicativo de qual corrida será realizada, qual distância até encontrar o passageiro ou qual a distância até o local de destino de entrega de alimentos.

Conforme Abilio³⁴ a empresa-aplicativo realiza um mapeamento e vigilância sobre o trabalhador uberizado que calcula o tempo entre uma entrega e outra, a distância entre motorista e cliente, o tempo de uma corrida.

Assim, é por meio do algoritmo que a manipulação feita pela inteligência artificial pode estimular o motorista a aceitar ou rejeitar uma corrida, o entregador concordar em pedalar uma distância maior para realizar uma entrega ou continuar trabalhando durante uma tempestade. Abilio³⁵ destaca que os algoritmos não agem de forma neutra e reproduzem condições sociais do trabalho físico para o mundo virtual.

³³ IFOOD. **Sobre o IFOOD**. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/ifood>> Acesso em 26 mai. 2021

³⁴ ABILIO, Ludmila C. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just -in-time*. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.

³⁵ ABILIO, Ludmila. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, 30 jul. 2020b. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao>>. Acesso em 02 mai. 2021.

É a possibilidade de designar corridas para a favela para o motorista negro e para o centro de São Paulo para o motorista branco. É a possibilidade de ofertar uma bonificação ao motoboy-pai-de-família quando anoitece e ele estava indo para casa. É a possibilidade de engajar o trabalhador disponibilizando mais corridas hoje e quase nenhuma amanhã.³⁶

A necessidade de se submeter a uma jornada de trabalho diária que é indefinida, pois o trabalhador não sabe quantas corridas conseguirá naquele dia ou quantas entregas realizará, leva a uma jornada que tende a extrapolar o limite legal atualmente estabelecido para o emprego formalizado.

O pagamento imediato funciona tal qual um estímulo constante para que se permaneça cada vez mais tempo conectado em busca de uma última corrida ou entrega que faça valer a pena tanto tempo despendido conectado sem que tenha conseguido um valor suficiente para encerrar o dia de trabalho. Mesmo que as empresas imponham um limite diário de horas em que o trabalhador possa estar conectado, isso não impede o registro de um trabalhador em várias empresas do ramo.

Ainda em Abilio,³⁷ o gerenciamento via algoritmo também ocorre quando o consumidor avalia para a empresa o serviço prestado. O que antes era realizado por um supervisor, agora é realizado por milhões de consumidores, os gerentes coletivos, que avaliam e inserem ainda mais informações sobre trajetos, tempo e comportamentos dos prestadores dos serviços que viabiliza um ranking entre eles. A vigilância constante agora é realizada pelos consumidores, mas com informações que serão utilizadas pelas empresas.

Algo que como usuário é de fácil visualização ocorre quando existe uma demanda muito forte para corridas, a tendência é que o preço da corrida se eleve no que é definido pela própria Uber como “preço dinâmico”³⁸, vivencia-se tal situação em dias de chuva, na saída de locais de prova de concursos, saída de eventos.

Mas assim como o preço aumenta com excesso de demanda, ele diminui com excesso de oferta. A redução no valor da corrida que pode ocorrer a qualquer momento, tende a ser reduzida quanto mais motoristas estiverem disponíveis para executar um trecho de corrida.

³⁶ ABILIO, 2020b. p. 01

³⁷ Ibid.

³⁸ Quando o preço está dinâmico, um multiplicador para o preço normal, um preço dinâmico adicional ou um preço definido que inclui o preço dinâmico aparecem na tela de ofertas. Essas informações variam de acordo com a cidade. O percentual da taxa de serviço da Uber não se altera com o preço dinâmico. UBER. Como funciona o preço dinâmico. Disponível em :< <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works/>>

Contudo o algoritmo de definição sobre valores e regras de distribuição de corridas e entregas não está disponibilizado ao trabalhador. Diante desse fato, não parece ser possível ao trabalhador estabelecer uma rotina autônoma de quantas horas se dedicar por dia, a rotina tende a ser definida então no valor mínimo necessário diário que possa garantir sua sobrevivência.

No caso dos aplicativos de transporte, a direção do trabalho por algoritmos se expressa principalmente por meio da distribuição automatizada de solicitações de corridas; das taxas de aceitação e de cancelamento de corridas; das tarifas dinâmicas; dos prêmios e incentivos; das avaliações de desempenho; das penalidades aplicadas em caso de inobservância dos objetivos fixados.³⁹

Sem uma disponibilização da informação tem-se o que Abílio⁴⁰ define como as empresas sendo as únicas definidoras das regras do jogo e a colocação do trabalhador em posição de adivinhar permanentemente como será o dia de trabalho seguinte.

Esse ranqueamento que não explicita as regras, não deixa o uberizado informado sobre os pontos que levaram ao seu desligamento (não há sequer o uso da palavra demissão), quando ocorre e as regras não são claras para o trabalhador, mesmo que a empresa as utilize de forma continuamente vantajosa para o negócio.

Se não há autonomia para escolha, questiona-se a definição do trabalhador uberizado como autônomo nos termos do que a CLT define em seu artigo 442-B em contraponto à definição de empregado: “A contratação de autônomo, cumprida por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”⁴¹

Em estudo empírico com coleta de dados e acompanhamento de entregadores, na cidade de Salvador – Bahia, Antunes e Filgueiras⁴² discorrem que os aplicativos impõem uma lógica aos trabalhadores com rótulo de autonomia, mas com remuneração por “lapsos temporais mínimos”, pois a disponibilidade de tempo ao aplicativo, não significa ocupação total do tempo com entregas e corridas.

³⁹ PIRES, Elisa G. B. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. 218f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019.

⁴⁰ ABILIO, 2020b. p. 01

⁴¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 de maio de 2021.

⁴² ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v.39, n.1, p. 27-43, abr./jul. 2020b.

É o comando do algoritmo que determina o ritmo, a produtividade e a eficiência do trabalho individual. Sendo ainda o algoritmo o responsável por estabelecer para as empresas, de forma unilateral, os valores que serão pagos aos trabalhadores por meio do direcionamento de locais de entrega e distância de corridas que se traduzem em pagamentos.

A pandemia da Covid-19⁴³ fez aflorar algumas condições que já se encontravam precárias para os trabalhadores uberizados, principalmente os entregadores de alimentos. Com o início da quarentena, no Brasil, em março de 2020 e a continuidade das entregas de alimentos, os trabalhadores passaram a questionar e reivindicar Equipamentos de Proteção Individual, como máscaras e álcool em gel para darem continuidade às entregas dentro dos protocolos de segurança.

Tal motivação inicial levou ao movimento denominado “Breque dos Apps”, que dentre os diversos pontos de reivindicação apelavam para fatores que eram determinados via algoritmo. Com duas grandes paralisações em nível nacional, nos dias 01 e 25 de julho de 2020 as reivindicações pleiteavam “aumento das taxas de entrega e elevação da taxa mínima; exigiam o fim dos bloqueios realizados pelas empresas sem explicação (...)”⁴⁴

As manifestações produziram uma reação das empresas-aplicativo, pois após a primeira manifestação, às vésperas da segunda manifestação de julho/2020, a Ifood divulgou uma pesquisa do Ibope na qual informava que 70% dos entregadores preferiam um sistema de trabalho flexível, no qual fosse possível escolher os horários e dias da semana de trabalho, ao modelo CLT.⁴⁵

Carelli⁴⁶ destaca diante da paralisação e divulgação da pesquisa, dois fatos relevantes sobre a vigilância das empresas-aplicativo sobre os trabalhadores e suas manifestações perante o público. A primeira diz respeito ao uso de pesquisa sem informar fonte financiadora ou quem

⁴³De forma a contextualizar o leitor no tempo: “Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença e não à sua gravidade. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo”. OPAS. **Histórico da pandemia de Covid-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em 05 mar. 2021.

⁴⁴ ANTUNES, Ricardo. SANTANA, Marco. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. **Diplomatique**. 30 de abril de 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios>>. Acesso em 12 mai. 2021.

⁴⁵ IFOOD. **Pesquisa IBOPE aponta que 70% dos entregadores de apps preferem modelo de trabalho flexível**. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/sala-de-imprensa/pesquisa-ibope-entregadores>>. Acesso em 12 mai. 2021.

⁴⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. **JOTA**. 24 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>>. Acesso em 12 mai. 2021

encomendou, o que abre brecha para uso do poder econômico daqueles que detêm maior poderio e força econômica na disputa capital e trabalho. O segundo ponto refere-se à pergunta utilizada que estabelece uma falsa dicotomia entre trabalho flexível e trabalho regulado. A pergunta realizada foi:

Você prefere o modelo de trabalho atual, que te permite escolher os dias da semana e os horários em que gostaria de trabalhar, podendo ainda trabalhar com vários aplicativos e definir a melhor forma de compor sua renda, OU gostaria de ter carteira assinada para poder ter acesso a benefícios e direitos como 13º salário, férias, INSS e FGTS, mas tendo que cumprir horários e demais regras das empresas de aplicativos?⁴⁷

Para o autor, a falsa dicotomia é discorrida no tópico que coloca liberdade de escolha com submissão às regras das empresas de aplicativos, pois o trabalhador já adere às regras impostas, visto que ao se cadastrarem nas plataformas para ingressarem como entregadores eles precisam aceitar os termos de uso, que demonstram toda a aparência de contrato de trabalho, mas são denominados como termos de uso.

Carelli⁴⁸ ainda salienta o forte investimento em propaganda televisiva previamente às manifestações exaltando a pesquisa e os denominados benefícios das plataformas, com dois comerciais de 30 segundos cada, estimados individualmente em R\$ 825 mil.

O uso do algoritmo, a vigilância sobre o trabalhador e suas manifestações, ensejarão ainda um outro fenômeno: o da busca de estipular o trabalho uberizado como sinônimo de empreendedorismo. É o que se aborda no próximo tópico.

1.3 O mito do empreendedorismo no contexto de desemprego brasileiro

O cenário brasileiro para o desemprego é desalentador, no 1º trimestre de 2021, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou a marca de 14,8 milhões de pessoas desocupadas e um percentual de 14,7% de taxa de desemprego.⁴⁹

⁴⁷ CARELLI, 2020. p. 01.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ O desemprego se refere às pessoas com idade para trabalhar que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho. É calculado pela PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 16 de maio de 2021.

Mesmo sendo uma taxa expressiva de pessoas desempregadas, o próprio IBGE reconhece os motoristas de aplicativos na taxa da população ocupada. Tal diferenciação é realizada pelo próprio Instituto ao exemplificar em sua série sobre desemprego a diferença entre não estar formalmente no mercado de trabalho e ser considerado estatisticamente como desocupado: “Pode ocorrer de beneficiários do programa seguro-desemprego estarem trabalhando na informalidade (por exemplo, trabalhando como motorista de aplicativo ou no comércio ambulante), e dessa forma serão classificados como “ocupados”.⁵⁰

Diante de um cenário em que não ter como se alimentar aparece como uma opção cada vez mais real para 14 milhões de pessoas, a argumentação que é melhor ser motorista de aplicativo, entregador de alimentos por motocicleta ou bicicleta e a sujeição às regras do negócio imposto é uma alternativa melhor do que a situação de continuar sem renda, parece sedutoramente bem fundamentada.

O aprofundamento dessa linha de pensamento segue pelo caminho que aponta tal atividade como um empreendimento, sendo o trabalhador uberizado um empreendedor e que tal operação precisa ser estimulada como representatividade das livres forças de mercado.

Moraes, Gaia e Neto⁵¹ trazem um interessante aspecto do fenômeno da uberização no Brasil. A tomar o exemplo da Uber que iniciou as atividades no mercado brasileiro no ano de 2014, os motoristas viam nas atividades propagandeadas pela empresa como um complemento de renda, o famoso “bico”.

Contudo os autores ressaltam que diante do cenário de desemprego brasileiro aprofundando na segunda metade da década de 2010, a entrada maciça de motoristas que aumentam a competitividade e reduzem os preços das corridas, conduziram a uma situação em que os trabalhadores estão exercendo a atividade como única fonte de renda.

Com a entrada cada vez maior de novos motoristas, o preço médio da corrida diminui e os motoristas precisam estar disponíveis cada vez mais tempo para retirarem um mínimo de renda, que no início da operação da Uber, no Brasil, poderia ser feito em poucas horas e daí ser pensada e executada como um complemento de renda.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ MORAES, Camila. GAIA, Fausto. OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Dualidade do trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte: precarização ou empreendedorismo? In.: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Escola Judicial – Ano 9, n.13, maio 2021 (online). p. 59-76. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_13_otimizado.pdf>. Acesso em 25 mai. 2021.

A disputa entre um mercado regular, o dos taxistas, e o dos motoristas de aplicativo ensejou diversas disputas e confrontos no início da operação no mercado brasileiro. Cenas de conflitos entre taxistas e motoristas da Uber nos aeroportos, rodoviárias e outros pontos antes exclusivos dos taxistas eram frequentemente noticiados na mídia.⁵²

Apesar desses conflitos iniciais entre motoristas de táxi e motoristas de Uber, o investimento em uma imagem da empresa Uber como uma alternativa ao desemprego ou como fonte de renda extra foi e continua sendo estimulada em sua página na *web*. Veja-se o que a Uber divulga ao motorista que deseja se cadastrar: “Faça o seu próprio horário - Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando.”⁵³

O estímulo à desregulação legal e um modelo econômico baseado em economia de serviços como sinal de empreendedorismo contraria o que Joseph Schumpeter⁵⁴, economista austríaco, teórico do processo da destruição criadora e identificador da construção dos empreendedores como motor da economia defendia.

Necessário destacar que atividades tecnológicas e empreendedorismo devem caminhar juntos em uma sociedade e assim o fazem para o desenvolvimento econômico da sociedade.

O empreendedorismo é essencial para o Direito e como tal é previsto no texto constitucional no Título da Ordem Econômica e Financeira. Os diferentes autores que apresentam crítica ao empreendedorismo de empresas-aplicativo discursam pela camuflagem de precarização em nome do empreendedorismo.

O empreendedorismo tem a sua base normativa, no sistema constitucional brasileiro, no princípio da livre iniciativa (artigo 170 da Constituição da República). O direito à autodeterminação do ser humano permite que este possa desenvolver, em nome próprio, atividades econômicas, desde que não haja vedação em lei para o seu exercício. O estímulo ao empreendedorismo e à flexibilidade nas relações de trabalho, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, não pode funcionar como instrumento para encobrir relações de trabalho precarizadas, especialmente

⁵² Para exemplos de algumas reportagens da época ver: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/07/entenda-briga-entre-taxistas-e-motoristas-do-aplicativo-uber.html> e https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2015/07/05/interna_gerais,665267/taxistas-perseguem-motorista-do-uber-na-avenida-bandeirantes-em-bh.shtml.

⁵³ UBER. **Dirija pelo app da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/?exp=amb_hp_t&click_id=1cd6778b-8a6a-4639-a857-540dbedafcb4>. Acesso em 31 de maio de 2021.

⁵⁴ Schumpeter desenvolveu a ideia de empreendedorismo e da importância do produtor empreendedor em sua obra “Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico”.

nas sociedades da pós-modernidade, que estimulam o modelo de economia colaborativa.⁵⁵

Assim, não deve ser enfatizada a busca de uma “destruição destruidora” em um jogo de palavras sobre a destruição criativa de Schumpeter, nem retomar um ludismo da Primeira Revolução Industrial, mas de apresentar os diferentes referenciais sobre os aspectos da uberização.

Slee⁵⁶ se antecipa e traz à baila que não é o caso de rejeitar novas tecnologias e possíveis formas de trabalho, mas de apresentar críticas e oposição a modelos que o autor denominou de parasitário em relação a cidades e pessoas.

Abílio⁵⁷ sintetiza que o termo empreendedorismo foi passando a adquirir novos significados políticos e passou a se referir a formas precarizadas e de transferência de riscos ao trabalhador. Ainda na relação com o desemprego existe uma transferência de responsabilidade sobre o desemprego para o próprio trabalhador que passa a ser, nos termos da autora, empreendedor de si mesmo ao determinar toda sua estrutura de trabalho diária e viabilizar os meios de produção necessários para sua consecução. Por fim, a autora apresenta que o trabalhador mantém status de subordinação, mas é apresentado como empreendedor.

É sobre o debate sobre a existência de subordinação que se funda o principal ponto de discussão sobre a existência ou não de vínculo trabalhista entre os trabalhadores uberizados e as empresas-aplicativo. Sobre esse ponto e os demais caracterizadores da relação de emprego que o próximo capítulo irá se debruçar.

⁵⁵ MORAES, GAIA e OLIVEIRA NETO, 2021. p. 72.

⁵⁶ SLEE, 2017. p. 23.

⁵⁷ ABILIO, 2021. p. 13.

2 O TRABALHADOR – UBERIZADO - E O ATUAL ESTÁGIO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO

O rastreio do panorama do trabalho no contexto mundial e brasileiro é parte integrante da engrenagem que investiga a uberização e sua manifestação no Brasil. O país, como apresentado no capítulo anterior, já atravessava um momento de desemprego e alguns períodos de recessão econômica, quando da implantação das empresas-aplicativo no país.

Algumas vertentes permeiam o debate sobre uberização no Brasil, do ponto de vista do Direito do Trabalho, um dos tópicos de mais produção textual e discussão tem sido a do reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e entregadores em relação as empresas-aplicativo. Essa vertente ainda se desdobra entre os defensores de uma criação legislativa própria para esse grupo e outra que argumenta pelo uso da CLT para esses casos.

Para que se alcance o estágio de estudo das proposições legislativas é mister que se visualize o que define o Direito do Trabalho para o assunto. Para tanto serão abordados os teóricos clássicos do Direito do Trabalho no Brasil para demonstrar quais são os elementos fático-jurídicos que caracterizam atualmente a relação de emprego no direito brasileiro.

Na esteira do movimento mundial que tem sido o fenômeno da uberização, visa-se expressar o que ocorreu no histórico recente de conteúdo legislativo trabalhista brasileiro de quebra dos direitos sociais do trabalho, liderado pela Reforma Trabalhista ocorrida em 2017.

A demonstração da relação de quebras de direitos sociais como abertura de portas a movimentos de maior flexibilização do trabalho e perda de garantias sociais historicamente estabelecidas é abordado como tópico de desmonte progressivo dos direitos.

Como elemento de trabalho científico faz-se mister apresentar elementos e teóricos divergentes nas pautas abordadas. É o que se pretende na apresentação do último subitem ao contrapor ideias sobre o possível antagonismo entre direitos sociais e liberdade econômica.

2.1 Dos princípios trabalhistas e dos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego

O Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo especializado, possui dentre os componentes de autonomia que o caracterizam uma relação de princípios norteadores da disciplina. Seus conceitos e aplicabilidade no direito do trabalho prático é muito visível e palpável em conteúdo de reclamações trabalhistas, sentenças, dentre outros.

Sua natureza eminentemente prática não o impede de ser um ramo jurídico que se correlaciona teoricamente com outros campos do Direito, dada a natureza de direitos sociais

do presente trabalho optou-se por destacar a relação da seara trabalhista com a Carta Magna do país, tendo em vista os aspectos relacionados à dignidade da pessoa humana e defesa dos princípios guias que se fazem presente na Constituição Federal.

A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional demonstra uma simbiose protetiva de direitos. Delgado em sua exposição sobre o papel da Constituição de 1988 para o Direito do Trabalho retrata que:

(...) a Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estruturas normativas do Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justrabalhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição.⁵⁸

O Direito do Trabalho possui uma categoria de princípios definidos como princípios constitucionais do trabalho. Leite⁵⁹ destaca que o Direito do Trabalho no Brasil investiga cientificamente a modalidade especial de trabalho humano que é prestado de forma subordinada, com requisitos de pessoa física, não eventual e oneroso. Destaca ainda que o trabalho é um Direito Humano reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo elemento estruturante do Estado Democrático de Direito previsto no texto constitucional brasileiro e como direito fundamental social.

Cabe ressaltar que a Constituição Federal, de 1988, reservou o artigo 7º⁶⁰ para constituir os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e estrutura em trinta e quatro incisos a manifestação pelo respeito ao trabalho como motor de uma sociedade democrática, inseridos no Capítulo II- Dos Direitos Sociais, do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, do texto constitucional.

Realizada a apresentação de uma matriz constitucional por detrás do Direito do Trabalho Contemporâneo brasileiro, passa-se à análise de fato dos princípios trabalhistas.

A definição dos princípios utilizada no presente trabalho segue a demarcação teórica realizada em Delgado⁶¹, na qual estrutura os princípios que serão abordados em um núcleo basilar de princípios especiais.

⁵⁸ DELGADO, 2019. p. 89

⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > . Acesso em 05 mai. 2021.

⁶¹ DELGADO, 2019. p. 233.

Isto posto, alguns princípios específicos do Direito do Trabalho serão mais bem detalhados, quais sejam: princípio da proteção, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Em um estudo panorâmico da pesquisa entende-se que tais princípios estão sendo diretamente atingidos pela flexibilização do trabalho exposto na uberização e por tal observação necessitam de um maior aprofundamento.

O princípio da proteção, por ser autoexplicativo em seu nome, pode passar como um princípio que não precise sequer ser citado. Entretanto, no presente trabalho, a falta de proteção ao trabalhador é impactante e visível. Tal princípio tem como norte proteger a parte mais vulnerável na relação empregatícia, de forma a equilibrar a relação díspar entre empregador e empregado.

A citação teórica de um princípio tão caro ao Direito do Trabalho auxilia na manifestação de como o ciclo das necessidades do trabalhador se porta perante o espaço-tempo e o exercício do operador do Direito em realizar sua constante retomada.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é apresentado em Delgado como “o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica do emprego.”⁶² O empregado não poder dispor de seus direitos visa impedir que um superior econômico possa diante da situação laboral impor por força monetária a abdicação de direitos, os quais resultam, por força legal, em maiores custos ao empregador.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma se apresenta como o mais relevante no corrente texto sobre uberização. Na forma como apresentado no primeiro capítulo, a Uber, empresa referência para o fenômeno, juntamente com as outras empresas-aplicativo se definem como meros interconectores entre prestadores de serviços e consumidores.

Contudo a mera apresentação formal de uma empresa não exclui os elementos fáticos que decorrem da prestação do trabalho, com obviedade não pode ser analisado única e exclusivamente como elemento caracterizador, mas deve servir como parâmetro para considerar o mundo do trabalho. Para Garcia⁶³ o “contrato-realidade” deve ser o norteador para o reconhecimento do vínculo de emprego se presentes os requisitos legais, dos artigos 2º e 3º, da CLT.

⁶² DELGADO, 2019, p. 237.

⁶³ GARCIA, Gustavo F. Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. Salvador: Editora Juspodvim, 2020.

Leite informa que atualmente a doutrina e jurisprudência têm adotado o contrato-realidade como sinônimo do princípio da primazia da realidade, mas que existe uma divergência contratualista de Mario de La Cueva de que ele apenas existiria “quando houvesse condições reais de prestação de serviço”⁶⁴. De toda forma, adota-se a posição majoritária da realidade dos fatos importar de forma categórica para a presunção legal.

O legislador na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Título I de Introdução apresenta conceitos iniciais e exploratórios sobre fundamentos do Direito do Trabalho. Para os elementos de discussão apresentados até o presente momento os artigos 2º, 3º e 6º do Título I, da CLT serão esquadrihados.

A definição de empregador é fornecida pelo artigo 2º, da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”⁶⁵. O esmiuçar do artigo segundo será processado em dois pontos para estudo da uberização: assunção dos riscos da atividade econômica e a direção da prestação pessoal de serviços pelas empresas-aplicativo.

Os riscos da atividade econômica também podem ser denominados como alteridade, um elemento informador de que a peculiaridade de oferecer os meios ao trabalho, como instrumentos de produção, local de trabalho e objeto prestacional a ser oferecido pelo empregado é definido e suportado pelo empregador.

Disso decorre o poder de direção do empregador que Martins⁶⁶ define como a capacidade/poder que o empregador detém de organização, controle e disciplina da prestação de serviços. Dessa relação que se extrai a subordinação do empregado ao empregador e que se forma como principal elemento diferenciados entre trabalhadores autônomos e empregados.

Nesse primeiro ponto que se argumenta que o motorista e entregador de aplicativo passam a assumir a alteridade do negócio. Conforme Antunes⁶⁷, na uberização do trabalho, os proprietários dos instrumentos de trabalho alugam seus instrumentos e vendem suas horas de trabalho. Alugam seus carros, motocicletas e bicicletas para o detentor da plataforma.

Quanto ao artigo 3º, CLT, se verá quais os elementos legais que irão definir o empregado diante da relação de emprego e assim se fechar os dois pólos da relação jurídica de

⁶⁴ LEITE, 2019. p. 235

⁶⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 de maio de 2021.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

⁶⁷ ANTUNES, 2018. p. 40.

emprego: empregador e empregado. O artigo 3º, da CLT⁶⁸ em seu caput define que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Delgado⁶⁹ elenca que a relação empregatícia como fenômeno sociojurídico obedece ao método das Ciências Sociais no qual o fenômeno sócio-histórico é resultado da conjunção de múltiplos fatores. Para o autor na relação empregatícia deriva de elementos fático-jurídicos sem os quais não seria possível caracterizá-la.

Os elementos compositores da relação de emprego são: prestação de trabalho por pessoa física; prestação efetuada com pessoalidade, não eventualidade; subordinação; e onerosidade. Eis o que justamente a CLT consagrou no seu artigo terceiro.

Identificar as características integrantes da relação de emprego interessam justamente para buscar a identificação se os prestadores de serviço das empresas-aplicativo estão inseridos em uma relação empregatícia. É a grande virada de uma análise teórica para o que vem sendo observado e aplicado juridicamente no Brasil.

No estudo do tema percebe-se que a subordinação é o elemento central para identificação da relação de emprego. Alguns autores irão se focar na subordinação via artigos 2º e 3º sobre os tópicos respectivos que tratam da direção da prestação pessoal do serviço e sob a dependência do empregado ao empregador mediante o salário. Outras vertentes irão se apegar aos meios telemáticos do artigo 6º, da CLT para identificar a subordinação. Veja-se o que o referido artigo informa:

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.⁷⁰

⁶⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 de maio de 2021.

⁶⁹ Delgado, 2019. p. 237.

⁷⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 de maio de 2021.

Ao se adotar a premissa de que não existe subordinação na relação de trabalho, os trabalhadores estão sujeitos à modalidade do trabalho sob demanda. O doutrinador trabalhista Martins⁷¹ já produzia em 2018 conteúdo sobre as primeiras decisões na Justiça do Trabalho acerca da uberização de motoristas de aplicativo e defendia a análise caso a caso para a determinação da relação de emprego, por entender não se tratar de fórmula matemática que possa ser utilizada da mesma forma em todas as decisões.

Como citado anteriormente, o autor não se afasta da tese da subordinação como aspecto decisivo para verificar a existência ou não da relação de emprego, mas reflete sobre a seguinte indagação “O motorista pode recusar clientes, trabalhar o dia que quiser, quantas horas desejar? Se sim, tem autonomia na prestação dos serviços. Do contrário, pode ser empregado.”⁷²

Nesta reflexão o autor trata a subordinação pelo viés do artigo 6º, da CLT, pois demonstra que os a equiparação dos meios telemáticos aos meios pessoais de controle e subordinação do trabalho fornecem o elemento caracterizador da relação de emprego por permitir que o motorista seja controlado via sistema informatizado.

Os custos do meio de produção, os veículos, podem fornecer indicativos da assunção de risco da atividade. Contudo quem fixa o valor da corrida ou da entrega é a empresa-aplicativo e se ocorrer de haver controle de jornada, com controle de horas a serem trabalhadas registra-se mais um fato à constituição da relação de emprego.

Consoante Franco Filho⁷³ o fato de os motoristas poderem se conectar quando quiserem estabeleceria essa relação sob demanda. Contudo o trabalhador que não se mantiver online durante determinado período, pode ser penalizado, mesmo que não seja obrigado a cumprir horário. A avaliação realizada pelos passageiros e receptores de produtos, podem descredenciar o entregador e o motorista caso sejam avaliados com notas baixas.

Faz-se necessário para o autor referido uma consideração mais efetiva sobre as novas formas de trabalho que surgem e são decorrentes do dinamismo da economia e cujo sistema legal não necessariamente se adapta a todas as inovações que possam vir a surgir. Com isso, as inovações disruptivas necessitam de reavaliações dos costumes e aplicações legais tradicionais.

⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**. N° 07. 2018. Volume II. p. 245-247

⁷² Ibid., p. 245

⁷³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. **Revista Ltr**. Vol. 83, n° 10, outubro de 2019. p. 1162 – 1166.

É entendimento do autor de que não há outro caminho senão o do reconhecimento da relação de emprego tendo em vista os “traços caracterizadores”, quais sejam:

Com efeito, temos a subordinação representada pela submissão dos motoristas às regras da Uber; a não eventualidade poderia ser identificada pelo cumprimento de jornada mínima de trabalho sem o que o motorista perde o acesso ao uso do aplicativo; a pessoalidade, pela impossibilidade de transferir os trabalhos a outro motorista, sem cadastramento prévio; e a remuneração decorrente da transferência de parte do pagamento efetuado pelo cliente, em cartão de crédito, à Uber para o motorista, mas o pagamento também pode ser diretamente ao motorista. Aparentemente estariam passíveis de identificação os tradicionais requisitos da relação de trabalho subordinado.⁷⁴

Trapnell⁷⁵ defende justamente a existência da relação de emprego pela falta de autonomia do motorista em negociar valores, ele adere a uma tabela de preços existente, assim como o empregado adere ao contrato de trabalho quando é contratado por uma empresa.

A contratação obedece ao requisito da pessoalidade, pois diferentemente dos taxistas que podem se utilizar de prepostos registrados para dirigirem seus carros, o motorista da Uber cadastrado é o único permitido a dirigir o carro.⁷⁶ Além de precisar apresentar documentações pessoais que tornam exclusiva a prestação do serviço, como Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

Ainda na discussão sobre a existência do vínculo empregatício Calcine e Lepper⁷⁷ apontam que as relações uberizadas apresentam aspectos positivos no que tangem à liberdade do trabalhador quanto ao horário de trabalho, flexibilidade nos dias, aumento de renda e estímulos à dinamização da economia. Quanto aos pontos visualizados pelos autores como negativos aos trabalhadores estão os elementos vinculados à precarização, ausência de um salário fixo e principalmente a ausência de uma legislação que cubra os trabalhadores.

O fato de não haver legislação específica para a uberização é motivação para questionar se a alegação de não haver uma lei específica ou incapacidade de aplicar as

⁷⁴ FRANCO FILHO, 2019. p. 1163.

⁷⁵ TRAPNELL, Marcelo. A relação de emprego dos motoristas do Uber. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 17 de fevereiro de 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber#author>> . Acesso em 10 mai. 2021.

⁷⁶ Obviamente existem os relatos fatídicos de motoristas dirigindo com as credenciais de outros motoristas, mas que não fazem parte do modelo de negócios dessas empresas. Tratando-se de casos de fraude. Ver como exemplo: <https://extra.globo.com/casos-de-policia/dois-motoristas-de-aplicativo-que-usavam-perfis-falsos-sao-presos-no-entorno-do-galeao-24060228.html>

⁷⁷ CALCINI, Ricardo. LEPPER, Felipe A. Oliveira. As relações jurídicas *uberizadas* e os efeitos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 01 de abril de 2021. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2021-abr-01/pratica-trabalhista-relacoes-juridicas-uberizadas-efeitos-trabalhistas>>. Acesso em 15 de abril de 2021.

existentes é condição *sine qua non* para deixar todos os trabalhadores do ramo desalentados quanto à proteção jurídica e a efetiva aplicação do Direito do Trabalho.

Strek⁷⁸ já destaca como a uberização do trabalho caminha para outras áreas, como educação e aulas por demanda, mas a contribuição do artigo à presente pesquisa é a cunhagem da terminologia *homo uber*. O alerta do autor conduz ao argumento de que deve haver a retomada de consciência de quem oferece sua força de trabalho na economia, de que a uberização se não regulada chegará a todos setores, educação, advocacia e demais setores.

Antunes e Filgueiras⁷⁹ apresentam a principal argumentação das empresas- aplicativo para se esquivarem da alcunha de empregadoras. Elas se denominam meras plataformas tecnológicas de conexão entre trabalhadores e usuários e assim, sem um “compromisso formal de continuidade”, a contratação é fluida e constrói-se o fundamento de que ao poder desistir de trabalhar utilizando a plataforma quando quiser, o trabalhador não possui vínculo trabalhista com as empresas-aplicativo. Nessa caminhada no mercado de trabalho vem se criando o que os autores denominam de “novo proletariado de serviços” e se assemelha a um novo tipo de escravidão: a digital.

No decorrer do tema questiona-se em que momento a uberização se tornou tão presente ao ponto de se espalhar por diversas áreas do trabalho e leva a um fenômeno mundial e nacional com erosão de direitos trabalhistas e emergência de novos modelos de trabalho. É o que se apresenta no próximo tópico ao abordar sobre precarização no mercado de trabalho brasileiro.

2.2 O desmonte progressivo: precarização e a reforma trabalhista no Brasil

A disrupção é um termo apresentado algumas vezes ao longo do presente trabalho e parece ser um termo que agrada aos defensores de um modelo mais liberal de economia e de relações trabalhistas como daqueles que defendem uma retomada em direção aos movimentos de proteção trabalhista.

Entretanto como termo que significa uma quebra, um rompimento, ele pode parecer e soar muito abrupto no mercado de trabalho e criar a impressão de que a precarização surgiu

⁷⁸ STREK, Lenio Luiz. O “triunfo” do *homo uber juridicus*. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 05 de março de 2020. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/senso-incomum-triunfo-homo-uber-juridicus> >. Acesso em 15 de abril de 2021.

⁷⁹ ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020a. p. 63.

nos anos 2010 com as empresas-aplicativo. Entretanto as mudanças no mundo do trabalho e o rompimento de um modelo de bem-estar social observado nos países centrais pós-Segunda Guerra Mundial, no *Welfare State*, não ocorreram instantaneamente, ocorreram de forma contínua e por vias legais.

Antunes⁸⁰ assinala que o movimento de destruição dos direitos trabalhistas vem ocorrendo nos países periféricos de forma mais intensa pós-crise do capitalismo financeiro dos anos 1970, mas de forma ainda mais profunda pós-crise do *subprime* iniciada nos Estados Unidos, em 2008.

Em um prelúdio do que seria a Reforma Trabalhista de 2017, o governo Temer promulgou a lei “salão parceiro-profissional”⁸¹ em que tornou real a possibilidade dos trabalhadores deixarem de serem enquadrados formalmente como empregados do salão para se tornarem parceiros dos estabelecimentos comerciais.

Os salões passaram a ser provedores dos serviços de infraestrutura e é o que Abilio⁸² utiliza para realizar a conexão com as empresas-aplicativo, com o diferencial defendido pela autora das empresas-aplicativo deterem os meios necessários tecnicamente para subordinar e organizar os profissionais e concretizar um modelo de empresa enxuta.

A precarização visualizada na uberização retira uma questão identitária do mercado de trabalho. A exemplificação é vista nos entregadores de aplicativo, antes contratados via mercado formal como *motoboys* e motoristas de aplicativos como motoristas das empresas ou exercendo atividade regularizada de taxista, passam a ser chamados pelo nome das empresas que representam.

Ao citar um motorista de aplicativo, as pessoas costumam se referir a essa massa de trabalhadores como “Uber” e o próprio não visualiza sua atividade como um trabalho, mas um “bico” ou uma atividade amadora enquanto não se consegue uma melhor oportunidade de adentrar no mercado de trabalho formal.

A perda de identidade, para Abilio⁸³ é um caminho construído pela precarização e colabora para flexibilizar ainda mais o mercado e intensificar a exploração sobre o trabalho com jornadas extensivas de trabalho e desmonte dos direitos sociais garantidos via CLT, como férias, intervalos intrajornada, dentre outros.

⁸⁰ ANTUNES, 2018. p. 61.

⁸¹ BRASIL. Lei nº 13.552, de 27 de outubro de 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm. Acesso em: 08 mai. 2021.

⁸² ABILIO, 2020a. p. 115.

⁸³ ABILIO, 2020a. p. 117.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe algumas novidades apontadas como elementos de precarização por autores críticos ao seu texto e como favorável à liberdade de mercado por seus defensores.

Gandra Martins Filho⁸⁴ apresenta a reforma trabalhista por uma abordagem oriunda de Jean Tirole, prêmio Nobel de Economia do ano de 2014, para apresentar ao público de que a revolução digital e o mercado de trabalho se apresentam como grandes expoentes dos desafios no mundo do trabalho contemporâneo. O autor sustenta que reformas na legislação trabalhista incentivam contratações e paralelamente a uma reforma na previdência reduzem os encargos sociais que sobrecarregariam as empresas.

Em um momento político favorável à aprovação de reformas trabalhistas, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe algumas novidades de contratações flexíveis, como aumento do contrato parcial, terceirização e o chamado contrato intermitente, no artigo 443, §3.º, da CLT:

§ 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.

Diferentemente da uberização que não possui nenhuma regulação sobre valores mínimos a serem recebidos, o contrato intermitente, como prelúdio do movimento em direção à maior flexibilização estabelece que deve ser pago como valor mínimo o salário-mínimo/hora.

Em contraponto à abordagem anterior, Krein e Teixeira⁸⁵ expõem que a argumentação de que reformas flexíveis do mercado de trabalho levariam a aumentos nos níveis de emprego são equivocadas ao deslocarem o foco do problema do emprego da dinâmica econômica para o interior do mercado de trabalho, para os indivíduos.

A Reforma Trabalhista ao inserir novidades flexíveis estendeu o caminho legal a práticas trabalhistas flexíveis. A uberização das plataformas digitais segue na esteira da

⁸⁴ GANDRA MARTINS FILHO, I. REFORMAS PARA O BEM COMUM. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, N/. 16, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/27949>>. Acesso em: 18 mai.2021.

⁸⁵ KREIN, Jose Dari. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O avanço das formas de contratação flexíveis. In.:KREIN, Jose Dari [etal] (org.). *O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)* São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

legalidade da flexibilidade e pode ser futuramente regulada seguindo a alegação de que sendo flexível estimula as contratações e favorece o livre mercado.

Por fim, Antunes⁸⁶ levanta o questionamento sobre até que ponto as novas plataformas digitais podem oferecer algo positivo ao mundo do trabalho e sobre a necessidade do confronto e recusa dessa tendência destrutiva de trabalho que não diferencia mais o que é trabalho e o que é tempo livre.

2.3 O antagonismo entre direitos sociais do trabalho *versus* liberdade econômica: busca por caminhos conciliadores

O entendimento de que o atual modo de produção capitalista é cíclico e que em determinados momentos a disputa entre o capital e o trabalho se acirra é uma base teórica desenvolvida desde os primeiros estudiosos do capitalismo. Tal modo de produção é um sistema de veloz dinamicidade na estruturação de novas formas de trabalho, os avanços e retrocessos no campo dos direitos sociais do trabalho são exemplos dessa dinamicidade.

Como exposto em tópico anterior o movimento de precarização do mercado de trabalho é contínuo e avança em determinados momentos da sociedade a depender de movimentos políticos, entendimentos da sociedade sobre priorização de direitos sociais perante a economia de mercado e as reformas que são apresentadas como necessárias e urgentes.

A uberização como fenômeno no mercado de trabalho levanta diversos questionamentos no ramo do Direito do Trabalho e que foram abordados no presente capítulo, mas uma abordagem que complementa e encerrará o presente capítulo é a busca de apresentar posicionamentos teóricos sobre a existência de um antagonismo entre direitos sociais e liberdade econômica.

Acredita-se que o questionamento entre direitos sociais do trabalho e liberdade econômica deveria girar em torno do quão a humanidade está disposta a se proteger enquanto pertencente à classe de trabalhadores. A disputa entre trabalhadores e empregadores é cerne do movimento capitalista e estará como já apresentado, pendendo para um dos lados, a depender de fatores ligados a conjuntura política e legal.

⁸⁶ ANTUNES, 2020. p . 21.

Contudo um limite para a exploração do trabalho parece ser a linha tênue na disputa dessas duas forças no mercado de trabalho. Antunes e Filgueiras⁸⁷ indicam que nas novas tecnologias do trabalho nunca se tornou mais fácil gerenciar os dados dos trabalhadores por meio dos aplicativos, mas simultaneamente “talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital.”⁸⁸

A construção de normas legais e a manutenção da paz social é o trabalho do Estado e executado via legislador que apresenta a formulação de projetos de lei conforme os sabores que a sociedade aparenta querer experimentar.

A liberdade econômica defendida em Constituição e apresentada anteriormente sobre o viés do empreendedorismo é valor constitucional no Brasil. O uso da liberdade econômica como argumentação para aumento da flexibilidade dos direitos trabalhistas já reduzidos pela última reforma trabalhista de 2017, podem levar a um novo tipo de trabalhador: com extrema liberdade de ação, mas com direitos cada vez mais reduzidos.

Antunes e Filgueiras⁸⁹ apontam para a terminologia utilizada inicialmente por Guy Standing, na obra, *The Precariat: the new dangerous class*, a do precariado. O trabalhador de uma nova classe social que surge oriundo da Quarta Revolução Industrial. Os autores apresentam que tal classe social que surge só conseguirá reestabelecer direitos trabalhistas, no plano jurídico com a insistência e a proposição de ações judiciais. Onde tais ações visem reconhecer, apesar da liberdade econômica e flexibilidade, novas formas jurídicas de legalizar a atividade de trabalho.

A Constituição Brasileira defende a livre iniciativa e a defesa da concorrência de mercado, como apontado anteriormente e exemplificado via artigo 170, mas o mesmo artigo que defende a valorização do trabalho humano é o mesmo artigo que defende assegurar a todos uma existência digna. Acredita-se que liberdade econômica e direitos trabalhistas não devem ser colocados em lados opostos, em uma análise do Direito do Trabalho como um jogo de tudo ou nada, ou de total liberdade econômica ou uma legislação totalmente protetiva.

Nessa linha argumentativa segue posicionamento de Streck e Franco Neto:

Há uma dicotomia em voga não apenas no Direito do Trabalho, como se os atores jurídicos pertencessem a campos díspares e excludentes. Adeptos de um solidarismo social protecionista versus defensores de um liberal-individualismo mercantilista.

⁸⁷ ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020. p. 75.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020. p. 75.

Ocorre que não há liberdade individual no ambiente de competitividade mercantil sem a garantia de um nível mínimo de dignidade a exigir a aplicação de institutos científicos de solidariedade social de modo a proteger o trabalho como fenômeno germinal do ambiente econômico de convivência humana. Nesse mínimo, está a garantia do salário em face da rede corporativa empresarial que se apropria da força despendida pelo ser humano que realizou o trabalho. Há um dever constitucional de solidariedade no sentido de mitigar o lucro-pobre de uns seres humanos em nome da proteção do salário (digno?) daqueles outros seres humanos que, em sua maioria, dependem do trabalho para sobreviver, em regra, com a metade do salário mínimo.⁹⁰

Ainda para os autores não se deve confundir o viés protetivo da Constituição com ativismo judicial. Entender que a Constituição Federal é a fonte de direitos sociais protetivos, inclusive nas formas explícitas ao trabalhador previstas no artigo 7º é de substancial importância ao operador do Direito.

A legislação pode não agradar a quem opera e os meios efetivos para suas devidas alterações estão na busca pelo Legislativo e seus caminhos legais e democráticos. As discussões no campo ideológico existiram e devem se contrapor como exercício diário de um Estado Democrático de Direito e de um país que assumiu em sua Constituição, ainda que tardiamente aos países centrais do pós-Guerra, que proteger o trabalho e o trabalhador são elementos fundantes da manutenção e preservação da dignidade humana e da paz social.

Diante do exposto, em suma os dois primeiros capítulos do presente trabalho apuraram como os teóricos do mundo do trabalho visualizam o atual estágio do trabalho e principalmente do Direito do Trabalho perante o fenômeno da uberização, tão peculiar aos novos anos da década de 2000 e com maior clareza nos anos 2010.

Assim, na busca por encontrar qual aparato legal disponível no país para preservar a segurança jurídica necessária para a operação da Justiça trabalhista que o próximo capítulo irá apontar para os aspectos práticos do Direito do Trabalho no Brasil e como as decisões judiciais têm respondido às demandas dos trabalhadores no novo contexto de flexibilização e busca por reconhecimento de direitos trabalhistas.

⁹⁰ STRECK, Lenio. Luiz. FRANCO NETO, Jerônimo Azambuja. Trabalho vem de *tripalium*, mas, por favor, não leve isso ao pé da letra. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 27 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trabalho-vem-tripalium-nao-leve-isso-pe-letra>> . Acesso em 14 mai. 2021.

3 O LIMBO JURÍDICO E LEGISLATIVO: INSEGURANÇA JURÍDICA E CARÊNCIA DE LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA

De forma abundante se dispôs ao longo do trabalho sobre a dinamicidade e intercambialidade do Direito do Trabalho com outros ramos de estudo, tais como a Sociologia do Trabalho, Economia do Trabalho, História, dentre outras áreas correlatas.

Embora de relevante destaque para compreender as raízes históricas do mundo do trabalho e a formação do atual estágio da Quarta Revolução Industrial será no Direito e em específico no Direito do Trabalho que se versará sobre o atual estágio jurídico do reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores uberizados e as plataformas de transporte e as de entrega de comida, para o judiciário trabalhista brasileiro.

Neste capítulo serão apresentadas as decisões judiciais que tratam do tema no Brasil. Em uma análise qualitativa busca-se entender e esmiuçar os principais pontos convergentes e divergentes de sentenças entre as que reconheceram e as que negaram a existência de vínculos trabalhistas.

Partindo-se para a instância superior do Tribunal Superior do Trabalho almeja-se relatar o posicionamento do Tribunal perante o assunto e os caminhos que aparentam se apresentar na pacificação do tema.

De acordo com Schinestsck⁹¹ é basilar que o Direito não se exima de estar presente na demanda social e deve acompanhar a regulação das relações de trabalho estabelecidas nessas relações entre empregados e empresas-aplicativo por meio das plataformas digitais com fins de garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Ao fim serão apresentados dois projetos de lei que se encontram em tramitação na Câmara dos Deputados Federais, que foram apensados a um projeto mais antigo de 2019, escolhidos dentro de um conjunto de projetos de lei lançados, por motivações explicitadas no tópico destinado ao tema.

Assim, no capítulo pretende-se retratar o cenário brasileiro enquanto a regulação não chega e quais são as condições que o Direito tem apresentado perante o trabalhador por aplicativo para decidir juridicamente a atividade para além dos requisitos já existentes na CLT.

⁹¹ SCHINESTCK, 2020. p.11.

3.1. Análise qualitativa de decisões divergentes sobre o reconhecimento do vínculo de emprego no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 3ª regiões

Quando da chegada da Uber no Brasil, no ano de 2014, inicialmente as questões jurídicas estavam ligadas ao Direito Constitucional, a discussão que vigia logo no início da implantação da empresa foi sobre a legalidade da empresa e a competência dos municípios para legislar sobre transporte.

Tais discussões levaram a edição da Lei n. 13640/2018⁹² que alterou a Lei nº 12.587/2012, Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Assim, para nova lei passou a se considerar como transporte individual de passageiros:

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.⁹³

Com a alteração legislativa também foi incluído novo artigo que determinou a competência exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual. Assim, colocava-se fim à controvérsia entre competências de municípios e estados para regular a atividade das empresas-aplicativo de transporte de passageiros.

Todavia com o passar dos anos, a mudança de discussão do Direito passou do aspecto constitucional para o Direito do Trabalho, com o ingresso das primeiras ações trabalhistas buscando o reconhecimento do vínculo de emprego, e com isso o Judiciário Trabalhista se viu diante da discussão de um novo tipo de relação trabalhista discutida ao longo do presente trabalho.

Ainda que tenha havido alguma discussão sobre a competência da Justiça Comum⁹⁴ para julgar tais demandas, por entendimento de existência de uma relação de consumo e não

⁹² BRASIL. Lei n. 13.640/2018, de 26 de março de 2018. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 10 de maio de 2021.

⁹³ Ibid.

⁹⁴ O Superior Tribunal de Justiça (STJ) em conflito de competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0) conheceu do conflito de competência entre e declarou competente o Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG por entendimento de relação entre motoristas e a Uber derivar de relação jurídica de cunho eminentemente civil.

de trabalho, adota-se o posicionamento da atual presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Peduzzi, afirmado em entrevista, no qual a ministra declarou que:

Um dos desafios da Justiça será julgar os casos decorrentes dessa nova relação de trabalho, como são as situações envolvendo os motoristas de aplicativo. Peduzzi afirma que a Justiça está preparada e garante que a competência é da Justiça trabalhista. "A emenda 45 foi muito clara a respeito da competência da Justiça do Trabalho para julgar não só a relação, conflitos que surjam de relações de emprego, que é aquela regida pela CLT, como relações de trabalho", explica. Ela afirma que, apesar de duas turmas do TST terem julgado não haver vínculo entre o motorista e a empresa, ainda assim "há uma relação autônoma que está submetida à jurisdição trabalhista."⁹⁵

Diante da demanda na área trabalhista, parte-se para análise de decisões de Tribunais Regionais do Trabalho. Enseja-se aplicar o método dedutivo para uma análise crítica do fenômeno da uberização, apresentado posicionamentos opostos sobre o tema já apresentados do ponto de vista doutrinário e agora do ponto de vista das decisões judiciais.

Realiza-se uma verificação sobre os principais argumentos que validaram ou desvalidaram a relação de emprego, pela análise qualitativa de casos divergentes julgados no âmbito dos Tribunais da 2º e 3º região.

A escolha metodológica dos Tribunais da 2º e da 3º região se dá pelo tamanho e volume de processos recebidos na 2º região, maior tribunal trabalhista do país, e pela 3º região ter sido pioneira na análise de caso sobre a discussão de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e plataforma digital.

Considerando que as decisões giram em torno de decidir pelo reconhecimento ou não e partindo da premissa que não se realiza uma análise estatística, mas uma análise qualitativa das decisões será analisada uma decisão para cada posicionamento.

Antes da abordagem das decisões judiciais é primordial que se apresente o panorama das demandas trabalhistas. Como informado no início do trabalho, embora o trabalho uberizado tenha se entranhado pelo mercado de trabalho, a análise das decisões judiciais se dá sobre o trabalho uberizado de motoristas de aplicativos, por entendimento de sua representatividade tanto em tamanho, mas como os primeiros a se manifestarem de forma mais veemente na sociedade.

⁹⁵ FERNANDES, Rayane. GOES, Severino. Entrevista: Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST. **Revista Consultor Jurídico**. Brasília: 14 de março de 2021. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2021-mar-14/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst> >. Acesso em: 07 abr. 2021.

As demandas trabalhistas em regra se atêm ao pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e as verbas rescisórias decorrentes do reconhecimento, além da anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Trata-se de uma demanda ordinária no Judiciário Trabalhista entre pessoas que preenchem o requisito do artigo 3º, da CLT, e que não são registrados como empregados.

Isto posto, é primordial trazer o posicionamento da empresa Uber sobre sua estrutura no mercado de trabalho e aqui seu posicionamento é repetido pelas plataformas tecnológicas e, novamente, pela sua representatividade no mercado, será a Uber utilizada como referência. A empresa justifica sua existência como mera plataforma tecnológica e defende que:

Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber: eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. 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.⁹⁶

Visto o posicionamento defendido pelas empresas passa-se à apreciação das decisões judiciais em segunda instância. Em primeiro lugar, analisa-se o Recurso Ordinário (RO) 1001574-25.2016.5.02.0026⁹⁷, do TRT da 2º Região, de 14/12/2017, que manteve decisão de 1º grau de negar o reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber.

Para a negativa do reconhecimento o Tribunal corroborou o posicionamento da Uber e informa que o sistema Uber é uma plataforma tecnológica que facilita a vida entre proprietário de veículo cadastrado e o cliente. Ponto de destaque é a afirmação de que ser motorista do aplicativo é coerente com os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

Contra o motorista, o Tribunal decidiu que por poder ficar “*off-line*” sem ter sofrido nenhum tipo de punição por parte da Uber ficou demonstrado como ele detinha autonomia em

⁹⁶ Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. **Portal G1**. Disponível em: < Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido | Tecnologia | G1 (globo.com).> Acesso em 01 jun. 2021.

⁹⁷ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. **Recurso Ordinário - RO 1001574-25.2016.5.02.0026**. 8º Turma. Recorrente: Rodrigo T. S Silva. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juíza relatora: Sueli Tomé da Ponte. 14 de dezembro de 2017. Disponível em: < <https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17092920523761800000021307183>> Acesso em 15 mar. 2021.

trabalhar ou não para o aplicativo. A Uber apresentou como testemunha empregado que trabalha na parte de cadastramento de motoristas e que declarou não haver nenhum tipo de entrevista que qualifique ou desqualifique o motorista. Não ficando provado poder diretivo, afastando subordinação, pessoalidade e habitualidade, requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Quanto ao descadastramento que a empresa pode realizar em casos de assédio ou violência contra passageiros, o Tribunal entende não modificar o cenário de inexistência de vínculo empregatício, pois a empresa o faz para proteger a marca e eventuais responsabilizações civis e criminais. O entendimento final é de que o motorista é autônomo e por tal definição não enseja o direito ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Analisa-se agora, o caso do RO 0010258-59.2020.5.03.0002⁹⁸, do TRT da 3º região, de 09/12/2020, que decidiu pelo reconhecimento de vínculo empregatício.

A Uber alega não estarem presentes os requisitos da relação de emprego e que decisão favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício atentam contra os valores da livre iniciativa e livre exercício da atividade econômica.

O colegiado decidiu haver presente todos os requisitos da relação de emprego, principalmente o referente à subordinação do empregado. Informam que as demandas que envolvem motoristas de aplicativos exigem uma análise diferenciada por se tratar de uma nova forma de trabalho.

O cadastro individualizado do motorista junto à Uber caracteriza o requisito da pessoalidade. A atividade remunerada pela Uber que efetuava os repasses das viagens caracteriza os requisitos de onerosidade, principalmente por ser a empresa quem determina o preço de cada viagem, além de políticas de prêmio a motoristas que se destacavam no exercício da atividade.

As viagens registradas no aplicativo de forma contínua caracterizam a não eventualidade. E a subordinação, elemento central da relação de emprego, restou comprovado pelo controle exercido pela Uber na prestação dos serviços em conjunto com o poder diretivo.

A vigilância algorítmica sujeita o motorista ao bloqueio e desvinculação da plataforma, que os impossibilita de trabalhar a exemplo da aplicação das faltas graves no

⁹⁸ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Recurso Ordinário – RorSum - 0010258-59.2020.5.03.0002**. 11º Turma. Recorrente: rodrigo A. Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. 09 de dezembro de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20110316164301800000056830116>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

emprego. O algoritmo também permite que a empresa mantenha controle do número de viagens e avaliações realizadas pelos consumidores.

A decisão destaca-se pela modernidade em assumir que as características de subordinação operam de forma diferenciada aos tradicionais métodos das relações de emprego. Que a decisão do motorista em trabalhar a hora que quer não se desvincula do fato de que se encontra subordinado às decisões da empresa.

Por fim, a decisão ressalta que a atividade da Uber não se dá apenas pela disponibilização da plataforma digital, mas pelo percentual da prestação de serviços dos motoristas que ela retém. A determinação das condições de trabalho é dada pelo controle eletrônico da empresa e afasta a hipótese de que a determinação e vigilância do motorista se dá pura e simplesmente pelos algoritmos, pois é o empregador que determina as ações a serem executadas.

Ainda cabe a ressalva de que apesar do posicionamento favorável, o TRT da 3º região já decidiu pela negativa do reconhecimento de vínculo empregatício, no RO 0011359-34.2016.5.03.0112⁹⁹. Ao reformar sentença que validava o vínculo, a 9º turma do Tribunal desconheceu os requisitos de configuração do vínculo. E o TRT da 2º região já reconheceu o vínculo por meio do Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038¹⁰⁰.

Citam-se os casos com o intuito de informar que ainda não resta pacificado nos tribunais o entendimento sobre o reconhecimento de vínculo nesses casos. Os Tribunais ao redor do Brasil têm decidido de ambos os lados, favoráveis e antagônicas, levando a uma situação de insegurança jurídica sobre a postulação das demandas.

Ainda se segue a dinâmica de utilização de decisões distantes cronologicamente, pois a utilização de uma decisão do ano de 2017 e outra do ano de 2020 não é uma mera coincidência. Como informada a opção metodológica pela análise de uma decisão favorável para o reconhecimento de vínculo empregatício e outra desfavorável buscava apresentar os diferentes posicionamentos nas argumentações apresentadas pelos Tribunais.

⁹⁹ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. **Recurso Ordinário – RorSum** ° 0011359-34.2016.5.03.0112. 9º Turma. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia . Recorrido:-. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017. Disponível em:< <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17041118030811100000013742875>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

¹⁰⁰ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. **Recurso Ordinário - RO 1000123-89.2017.5.02.0038**. 15º Turma. Recorrente: Márcio V. Jacob. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Desembargadora Beatriz de Lima Pereira.. 24 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>> Acesso em 15 mar. 2021.

Contudo também foi objetivado demonstrar como que no espaço de cinco anos, e com trabalhos acadêmicos diversos publicados em ambos os sentidos, contribuíram para influenciar no conteúdo das decisões judiciais.

Como exemplo, tem-se que a decisão de 2017 sequer cita a influência do controle algorítmico sobre os trabalhadores e com a produção textual de diversos trabalhos acadêmicos que vêm apontado para essa diferente subordinação tecnológica, em uma espécie de panóptico digital, tal conceito já aparece na decisão do ano de 2020.

Desta forma que os trabalhos acadêmicos surgem e demonstram sua relevância para o mundo jurídico. Contudo ainda não é um tema pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho que vem exercendo uma atuação jurídica diante da falta de uma nova legislação que abarque os novos movimentos tecnológicos. No próximo tópico apresentam-se as decisões que se apresentaram ao TST e como os ministros vêm se posicionando e argumentando nas decisões diante do novo cenário.

3.2. O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho – atual estado da arte

Diante da divergência jurisprudencial, entende-se como próximo passo de análise adentrar sobre o entendimento do TST sobre o tema. Para análise dos Recursos¹⁰¹ que chegaram à instância do Tribunal Superior do Trabalho foi adotado o posicionamento metodológico temporal de análise de decisões até a data de 31 de maio de 2021.¹⁰²

Os recursos de revista são recursos de natureza extraordinária e que buscam discutir a tutela do direito objetivo. Por buscar a exata aplicação do direito, esses recursos não realizam verificação fática, analisando tão somente o direito. Como decide a Súmula nº 126, do TST, “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.”¹⁰³

¹⁰¹ Cabem alguns destaques a alguns Agravos de Instrumento que foram negados provimento como AIRR – 11199-47.2017.5.03.0185, em janeiro de 2019, o AIRR 10575-88.2019.5.03.0003, em setembro de 2020, e o AIRR 1001821-40.2019.5.02.0401, em abril de 2021. O posicionamento do Tribunal tem sido no sentido de entender que se o Tribunal egrégio decidiu que a atividade de trabalho de motorista profissional com a utilização de aplicativo ocorreu sem preenchimento dos requisitos dos artigos 2º e 3º, da CLT, não resta configurado violação ao disposto no artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal e assim não deve prosseguir.

¹⁰² Como o assunto está em efervescência no âmbito jurídico foi necessário estabelecer um limite temporal para que se pudesse encerrar o trabalho e o ciclo de análise das decisões.

¹⁰³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 126**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html>. Acesso em 28 abr. 2021.

Em fevereiro de 2020, os integrantes da 5ª Turma do TST reformaram por unanimidade decisão que reconhecia vínculo empregatício por meio de Acórdão¹⁰⁴, no processo TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 que definiu a inexistência de vínculo entre a Uber e o motorista.

No acórdão, o TST reconhece a autonomia do motorista por entendimento que a possibilidade de ficar “*off line*” garantia a flexibilidade do autônomo que assim poderia delimitar o horário de trabalho e sua rotina diária no aplicativo. Dados esses fatos serem incompatíveis com o estabelecimento do vínculo de emprego conforme resta qualificado nos termos da CLT, negou-se o vínculo.

Na decisão do TRT de origem já havia sido determinado e estabelecido pelo depoimento do motorista que pela prestação do serviço ele retinha de 75% a 80% do valor pago pelo usuário, o TST entende que esse valor é muito superior ao que a própria Corte considera como um regime de parceria, afastando ainda mais a tese da vinculação.

Utilizando decisões semelhantes referente a sistemas de parceria em salões de beleza, que ganharam uma lei específica durante o governo Temer, a lei nº 13.352/2016, do salão parceiro-profissional-parceiro. Defende ainda que a atividade supre necessidades e se mostra uma alternativa de trabalho e renda diante do contexto de crise de desemprego formal crescente.

Apesar da negativa, o Tribunal reconhece as mudanças tecnológicas ao afirmar que:

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.¹⁰⁵

No mês de março de 2021, a 4ª Turma do TST também não reconheceu vínculo de emprego ente Uber e motorista no processo TST-RR-10555-54.2019.5.03.179 ao negar provimento ao recurso de revista. Contudo, assim como a 5ª Turma, reconhece a necessidade de adaptação do Direito às novas relações de trabalho que decorrem do novo modelo de negócio da economia sob demanda.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 1000123-89.2017.5.02.0038**. 5ª turma. Relator: Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=3E7568E1B0E0A83FC311062C676DDDF06.vm152?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>>. Acesso em 31 mai. 2021.

¹⁰⁵ Ibid., p. 13.

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica -deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.¹⁰⁶

De novidade em relação à decisão anterior tem-se uma análise mais voltada ao viés da ausência de subordinação e riscos pelos motoristas, pois no Acórdão entende-se que a Uber assume os riscos do negócio ao restituir valores de clientes inadimplentes. A defesa do relator segue pelo importante papel social que a Uber pode desenvolver e sua restrição e defesa de vínculos empregatícios podem frustrar “o potencial gerador de trabalho e atividade econômica”¹⁰⁷

Para o relator a subordinação jurídica inexistente, pela ampla autonomia e o fato de o motorista não ficar subordinado ao cumprimento de metas e ordens das empresas, sem ter que seguir a algum tipo de critério de poder diretivo exercido pela empresa.

Destaque para a não incidência do artigo 6º, CLT no caso por decidir que inexistente comando direto, controle e supervisão da atividade desempenhada pelo motorista. Por fim, um ponto muito debatido sobre as plataformas é a assunção dos custos de forma completa do motorista sobre o meio de transporte. O relator informa no Acórdão que os custos do empreendimento não se confundem com os do serviço de motorista, pois o custo do empreendimento com a criação e manutenção da plataforma digital é da Uber.

Por enquanto, o posicionamento contrário a maioria dos ministros do TST e que afirma existir vínculo empregatício vem sendo o do ministro Maurício Godinho Delgado. Em julgamento do caso nº 100353-02.2017.5.01.0066, conforme sessão telepresencial do dia 02/12/2020 ¹⁰⁸ o ministro, que é relator do caso, entende que os cinco elementos necessários à caracterização da relação de emprego se fazem presente na relação entre motoristas e Uber.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 10555-54.2019.5.03.0179**, 4º Turma, Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 02/03/2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336bffb3>>. Acesso em: 31 mai. 2021

¹⁰⁷ Ibid., p.04.

¹⁰⁸ TST. **SESSÃO TELEPRESENCIAL – 3º turma**. 02/12/2020 Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JXQk3x_I868>. Acesso em 31 mai. 2021.

A ação e o TRT de origem não reconheceram o vínculo de emprego. Sendo a primeira vez que a matéria é analisada faticamente na 3º turma e o ministro entendeu que o recurso de revista foi veiculado por divergência jurisprudencial.

Em seu voto, o ministro declara que a solução de demanda desse tipo exige complexa análise sobre novas formas laborativas que ora se desenvolve por meio de aplicativos. Essas ferramentas computadorizadas surgem no aprofundamento da Revolução Tecnológica na combinação entre informática e internet., que permitem um novo meio de arregimento de mão de obra.

Ainda em seu detalhado voto, o ministro informa que a uberização possibilita a oportunidade de renda diante do contexto de desemprego da população brasileira, mas existe uma desigualdade de negociação entre as partes, falta clara de proteção a acidentes do trabalho, recorrente exclusão do INSS.

Dentre os fatores positivos o relator visualiza que há ampliação da oferta de transporte na cidade, redução do preço, contudo os aspectos desfavoráveis recaem apenas sobre o trabalhador.

Por ainda não possuir legislação, o relator expõe que então tem que enquadrar dentro das regras existentes na ordem jurídica. Ficaram evidenciados os elementos de pessoa humana prestando serviço pelo trabalho humano em dirigir o carro e em realizar o cadastro pessoal exigido para iniciar suas atividades pela empresa. Um ponto original na leitura da decisão do relator é de que relativo as avaliações realizadas pelos consumidores elas se revelam contra o motorista e não contra a empresa Uber. E quanto ao caráter oneroso, ele fica demonstrado quando a empresa que captura os valores da corrida, via cartão de crédito e depois deposita na conta do motorista.

No tópico de maior debate, o de subordinação jurídica ele afirma que todos são livres, pois a escravidão já se encerrou no país, mas embora sejam livres para rejeitar corridas, o sistema de trabalho possui diretrizes por ordens digitais. A empresa pode punir com o desligamento do aplicativo e a discricionariedade se o indivíduo tem aptidão ou não para continuar o negócio é do gestor.

A empresa exerce seu poder diretivo de maneira sistemática e minuciosa por meio do controle telemático. Por fim, entende que a legislação brasileira já possui artigo que se encaixa como uma “luva” no caso concreto, que é o caso do artigo 6º, CLT, já mencionado anteriormente. O controle telemático efetiva as três dimensões da subordinação, contudo houve pedida de vista pelo ministro Alexandre Belmonte e o julgamento se encontra suspenso.

Se confirmado a vinculação empregatícia pelo TST nesse processo, se aprofundarão ainda mais as divergências nos tribunais, mas dessa vez divergindo em Tribunal Superior. Isto posto, encontra-se uma dualidade entre os julgadores que alegam a necessidade de uma legislação específica e outros pela aplicação da CLT já existente. Diante desse fato, apresentam-se no próximo tópicos projetos de lei que visam implementar legislativamente um novo regime de trabalho no Brasil.

3.3. Propostas legislativas para regulamentação da uberização no Brasil: o Projeto de Lei (PL) federal nº 5069/2019

Bastos¹⁰⁹ fundamenta que o termo ideologia, embora aplicado por autores de formas diversas, atualmente é utilizado no contexto de um conjunto de ideias e valores que divergem entre os grupos de indivíduos. O grupo que encontra maior força durante um determinado período conseguirá fazer prevalecer o seu aglomerado de valores, reforçados por meio de leis, estrutura da educação e meios de comunicação.

Isto é posto para demonstrar que o pesquisador realiza uma análise a partir de valores e do objeto que considera relevante ao seu estudo. Não se diferencia das análises das decisões judiciais, pois um Tribunal constrói sua jurisprudência sobre valores que são considerados, pela sua maioria, como aqueles que são interpretados pela corrente de pensamento e formação crítica que possuem.

Se o entendimento da maioria dos ministros do TST, até então, é de que a CLT não é capaz de atender as novas formas da disrupção do mercado de trabalho e do impacto das plataformas, alguma proposição legislativa precisa ser apresentada. Sem adentrar na discussão sobre ativismo jurídico, mas o que se tem visualizado e foi apontado na seção anterior é que o Judiciário Trabalhista vem decidindo, diante de uma inovação de demanda judicial sobre novas formas de trabalho, se há relação de emprego ou não, pela ausência de uma legislação específica e pela falta de uniformidade de decisões baseadas na legislação já existente.

Como tópico final é apresentado o PL nº 5069/2019¹¹⁰, do Deputado Federal Gervásio Maia, que objetiva alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das

¹⁰⁹ BASTOS, 1989. p. 02

¹¹⁰ BRASIL. **Projeto de Lei nº 5069/2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e

Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências.

Ao todo 17 projetos de lei foram apensados ao PL 5069/2019, desses 17 projetos serão destacados dois projetos de acordo com a metodologia desenvolvida pela Fundação Getúlio Vargas – Direito, de São Paulo, em seu caderno expandido sobre o futuro do trabalho & Gig Economy¹¹¹, acerca de projetos de lei de 2020. Escolhidos pelo destaque e por se darem após manifestações dos entregadores em Julho/2020, no “breque dos apps”. Embora no ano de 2021, tenham sido apensados ao PL nº 5069/2019, os dois projetos apresentados em 2020 tiveram destaque por serem derivados da pressão de trabalhadores.

O Projeto de Lei (PL) nº 3748/2020¹¹² apresentado em 10 de julho de 2020, pela Deputada Federal Tabata Amaral, propõe instituir e dispor sobre o regime de trabalho sob demanda. Serão destacados os pontos considerados mais relevantes conforme as principais discussões sobre o tema, tais como, o uso do algoritmo sem definições claras para o trabalhador, estabelecimento de horas máximas de trabalho, caracterização do trabalhador, regime de trabalho, dentre outros.

Logo no parágrafo único do artigo 1º, o projeto já destaca que aos trabalhadores sob demanda não se aplica as disposições da CLT. Há a caracterização do trabalho sob demanda como aquele contratado via aplicativo ou plataforma de serviços. O regime de trabalho já se caracteriza mesmo que o prestador o utilize eventualmente e não inviabiliza outros contratos de trabalho via CLT.

Interessante ponto se dá no §8º do art. 2º que propõe que a plataforma tome medidas dentro de sua esfera para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores. Alguns pontos sobre o uso do algoritmo que o PL tenta evitar: veda-se a penalidade por não aceitação da proposta; a avaliação do prestador de serviços não deve ser influenciada pelos serviços que rejeita; veda

empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>. Acesso em 31 mai. 2021.

111 CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Caderno expandido de *briefing* temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre *gig economy* – uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020.

112 BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 31 mai. 2021

vinculação de benefícios a realização de um número mínimo de serviços, como bônus para os entregadores após um determinado número de entregas ou aumento de valor da taxa de serviço paga em dias de chuva; veda-se também um tempo à disposição mínimo do trabalhador.

O PL propõe autonomia ao trabalhador, ou como define, liberdade em aceitar ou não as propostas o que levaria ao trabalhador definir seus períodos de intervalo, férias e descanso.

Quanto ao quesito de remuneração impõe que o salário-hora nunca deverá ser menor em última instância ao salário-mínimo/hora. Gorjetas, descontos de promoções e demais valores devem ser explicitados ao trabalhador.

Sobre o uso dos próprios meios para consecução do serviço, o PL propõe que a plataforma indenize os custos com manutenção e depreciação proporcionalmente à utilização. Em atenção aos movimentos reivindicatórios dos entregadores, o PL apresenta como discriminatória qualquer forma de retaliação ao trabalhador por motivo de participação em qualquer movimento reivindicatório.

Quanto ao PL nº 4172/2020¹¹³, apresentado pelo Deputado Henrique Fontana, na esteira das paralisações, em 12 de agosto de 2020, dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

O projeto se refere ao trabalho uberizado das duas categorias tratadas por aqui até então: transporte individual privado ou entrega de mercadorias. No PL a contratante deve expor com clareza os termos e condições gerais da prestação de trabalho, como o método para definir o valor a ser pago pelo serviço prestado. Esse tópico busca mitigar a influência do algoritmo, que sem clareza define o dia de trabalho do prestador de serviço sem que ele saiba como é realizado o cálculo.

Os algoritmos devem ser submetidos regularmente à auditoria e obedecer à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O trabalhador deve ter liberdade de escolher horário de trabalho sem sofrer qualquer tipo de punição por isso e nenhuma punição pode ocorrer sem prévia comunicação ao trabalhador que tem assegurado o direito de defesa e o contraditório.

¹¹³ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4172/2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 31 mai. 2021.

Valores de gorjeta e descontos, bem como desempenho e propostas de controle de jornada devem ser fornecidos aos prestadores de serviço em extratos mensais. O PL prevê o desligamento da plataforma com motivação; sem motivação, mas com aviso de antecedência mínima de uma semana e com indenização proporcional ao tempo de serviço prestado; desligamento com motivação por parte da contratante; e com motivação por parte da contratante se este passar 30 dias sem se conectar na plataforma.

Prevê acréscimos em viagens e entregas em horário noturno ou em domingos e feriados, o pagamento do salário-mínimo proporcional ao número de horas trabalhadas, bem como montantes relativos à gratificação natalina e férias. Estabelece limite de 20% para a taxa que a plataforma recolhe em cada prestação de serviço e que o valor da tarifa inicial não pode ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi comum.

As propostas de lei são muito semelhantes naquilo que se propõe a regular: o trabalho sob demanda. Percebe-se que elas objetivam retirar do judiciário demandas que busquem demonstrar a existência de vínculo empregatício. A construção legislativa se dá no sentido de estabelecer parâmetros que caracterizem a atividade de prestação de serviços por aplicativo e atender algumas demandas dos setores que vinham promovendo manifestações, principalmente no ano de 2020.

Contudo o maior diferencial e destaque a ser dado ao PL nº 4172/2020 está no artigo 13, o qual apresenta situações nas quais o vínculo empregatício pode ser reconhecido.

Art.13. Se na prestação dos serviços do trabalhador à contratante plataforma digital se verificarem os requisitos previstos no art. 3º do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, fica caracterizado o vínculo de emprego.

§1º. Caracteriza-se a ocorrência da subordinação ensejadora do reconhecimento do vínculo de emprego quando verificadas uma ou mais das seguintes situações, dentre outras que demonstrem a direção do trabalho pela contratante:

a) a prática reiterada ou abusiva de bloqueios sem efetiva justificativa, bem como a punição da recusa ou desconexão;

b) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base na prestação de horário anterior de trabalho;

c) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base em pontuação ou outro sistema de reputação;

d) a não informação prévia ao trabalhador do valor, distância a percorrer e endereço de destino do serviço proposto.

§2º. Cabe à contratante o ônus da prova da inoccorrência das situações definidas no §1º.¹¹⁴

¹¹⁴ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4172/2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Disponível em:

Na fase de proposição dos projetos de lei podem ocorrer apensações de projetos com propostas semelhantes ao projeto de lei mais antigo e ocorreram com os dois projetos de lei destacados no presente trabalho. Ambos, por pertinência temática, foram anexados ao PL 5069/2019, que atualmente está aguardando parecer do relator na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEISC).

Com o apensamento dos demais projetos de lei ao PL nº 5069/2019, ele volta ao centro das atenções por entender que as empresas-aplicativo se equiparem a empregadores e os motoristas que preencham os requisitos de vínculo de emprego são equiparados a empregados. Os motoristas que não exercem de forma habitual a atividade, poderão se cadastrar como microempreendedor individual (MEI).

Os projetos de lei trazem visões diferentes sobre o mesmo assunto e colocam em prática o que foi exposto no início do tópico, movido por suas ideologias e crenças sobre o ideal de justiça as leis são formadas por pessoas e passarão pelo crivo de outras pessoas que também possuem suas expectativas e ideologias sobre o assunto.

Sobre a possível aprovação dos projetos e/ou mudanças dependerão do poder político que a classe trabalhadora tenha sobre aqueles que decidem sobre a aprovação ou não. Todo projeto de lei terá suas virtudes e defeitos e conseqüentemente irão agradar alguns e desagradar outros.

A discussão pública em audiências e debatidas em meios televisivos, acadêmicos e outros devem levar a uma escolha legislativa sobre o projeto que melhor abarque as demandas da sociedade. Percebe-se que nos dois projetos de 2020 houve forte influência das pressões realizadas nas ruas pelo “breque dos apps”.

Por fim, cabe a reflexão sobre o tipo de país que o Brasil deseja ser e que tipo de proteção se pretende fornecer àqueles que estão diariamente nas ruas fornecendo seus serviços em nome das empresas que alegam não possuir nenhum vínculo com eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O alcance do objetivo de estudar o fenômeno da uberização do trabalho instiga uma revisão de análise não só pelo prisma do Direito, mas construir seu estudo perpassa pela Sociologia do Trabalho, Economia do Trabalho, História e demais áreas afins. Com esse embasamento teórico foi possível, pelo estudo das decisões judiciais divergentes, avaliar como os tribunais têm entendido e se posicionado diante do fenômeno que se apresenta ao judiciário trabalhista.

O objetivo específico de rever doutrinariamente como se construiu as bases fundantes da Quarta Revolução Industrial demonstrou que o movimento do capitalismo é contínuo e que crises ocorridas na década de 1970 e nos anos 2008 contribuíram para que se chegasse ao atual estágio produtivo. As disputas entre trabalhadores e empregadores flutuam a depender do momento político e a corda em alguns momentos pendem mais para um lado do que para o outro.

Sobre a avaliação do estágio do direito brasileiro perante os requisitos da relação de emprego foram demonstrados doutrinariamente os elementos que caracterizam o vínculo empregatício. Apresentou-se como mudanças legislativas vêm ocorrendo em uma direção de maior flexibilização do mercado de trabalho, com novas denominações, como o contrato intermitente estabelecido na Reforma Trabalhista de 2017.

Ainda se discutiu sobre como a uberização do trabalho tem sido divulgado, principalmente pelas empresas-aplicativo, como um fator estimulante ao empreendedorismo. Ao utilizar autores nacionais foram contrapostos tais argumentações demonstrando o que se denomina mito do empreendedorismo, por entendimento de que se camuflam relações de trabalho precarizadas em uma falsa autonomia da vontade e liberdade de mercado.

Em relação às decisões judiciais divergentes, o detalhamento de Acórdãos dos TRT analisados demonstraram que ainda há brecha para discussão sobre o que é a uberização do trabalho e principalmente sobre os elementos de subordinação jurídica dos trabalhadores em relação às empresas-aplicativo.

Nas decisões as novas tecnologias são identificadas como fator preponderante e que o estudo que baseie uma decisão judicial deve ser visto pelo prisma das novas formas de trabalho, mas ainda divergem se personalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação e prestação por pessoa física estão presentes ou não nessas novas relações de trabalho.

Quando revisado em uma instância superior, o TST tem se posicionado pelo não reconhecimento do vínculo empregatício por não visualizar presentes os elementos fáticos da

relação de emprego. Contudo o ministro Mauricio Godinho Delgado, componente da 3ª turma, tem sido voz dissonante ao relatar, em processo visualizado no quarto capítulo, que a uberização utiliza novas formas de subordinação e que liberdade de escolha não deve ser confundida com autonomia.

A expectativa para o julgamento final do referido processo trará uma definição se mesmo com relatoria votando pelo reconhecimento, o TST irá decidir pela continuidade de suas duas decisões até o momento sobre o não reconhecimento do vínculo empregatício.

Dada a dinamicidade do tema o trabalho encontrou a limitação temporal e alterações de proposições legislativas que têm sido frequentes, contudo não se demonstrou impeditivo para as observações realizadas. O apensamento de projetos de leis não retirou o enfoque que foi alcançado em visualizar como sob pressão de greves e de manifestações, legisladores se colocam prontamente a buscar solucionar as demandas da sociedade.

Dada a amplitude do tema alguns tópicos não foram mais aprofundados, mas merecem uma visita ao leitor que se dedique ao estudo da temática, tais como a expansão da uberização do trabalho por outros ramos trabalhistas, um estudo sobre a dificuldade de percepção individual do trabalhador uberizado como classe trabalhadora e questões identitárias, uma nova estratégia da Uber em buscar acordos quando ocorrem decisões favoráveis ao trabalhador, em uma busca de manipulação de jurisprudência já identificada por alguns Tribunais, dentre outros temas que despertem o interesse do pesquisador.

O estudo da uberização do trabalho como uma temática recente oferece uma oportunidade que traz vantagens e desvantagens. Vantagens por ser uma temática nova e permitir aos estudiosos do assunto serem objetos de suas próprias pesquisas. Desvantagens por deparar-se o pesquisador com terminologias que ainda não encontram uma definição consensual e posicionamentos divergentes ainda não pacificados no âmbito jurídico.

Ao longo do presente trabalho buscou-se tornar palatável e objetiva a dinâmica do trabalho na uberização. O levantamento bibliográfico apresentado no primeiro capítulo demonstrou que a academia brasileira nas ciências sociais aplicadas e humanas se encontra em estágio avançado do debate.

Não se teme tornar-se repetitivo com o tema tão em voga, pois acredita-se que o estudo do assunto e a apresentação dele aos pares seja em nível de graduação ou pós-graduação contribuem para a aprendizagem sobre o que é o tema e a possibilidade do desenvolvimento de análise crítica diante dos dados apresentados.

O tema é tão caro ao operador do direito, em especial aos dedicados à área trabalhista, pois no atual cenário os trabalhadores dos mais diversos ramos podem se tornar uberizados. O

trabalhador uberizado não pode continuar em um limbo, onde enquanto não se define legalmente como regular sua atividade eles se mantêm à margem da regulação e legislação expostos a precariedade e cargas horárias de trabalho que parecem retomar características da Primeira Revolução Industrial.

A humanidade vivencia um momento histórico em diversos postos, uma pandemia, uma revolução tecnológica em contínua expansão, novas fronteiras de trabalho e do conhecimento e um momento de zero regulação do trabalho uberizado. A rigidez excessiva que não permita novas formas de trabalho não é desejável, para a economia, mas o posicionamento por total desregulação em nome de liberdade econômica, parece aproximar a sociedade de individualismo próximo à barbárie.

Entende-se no presente trabalho, a partir da exposição dos doutrinadores e decisões judiciais divergentes que a CLT já atende às demandas judiciais de reconhecimento de vínculo empregatício, vinculando-se ainda ao posicionamento do Ministro Maurício Godinho Delgado de que o artigo 6º, da CLT já contempla essas novas plataformas tecnológicas. Contudo, como as decisões judiciais têm sido divergentes entende-se como necessário uma alteração na CLT para definir essas novas empresas-aplicativo e o trabalho sob demanda pela égide dos artigos 2º, 3º e 6º.

Entende-se ainda que o Projeto de Lei nº 5069/2019 ao buscar inserir o trabalhador uberizado na sombra da proteção social dos demais trabalhadores legislados pela CLT cumpre o papel social do Direito do Trabalho e que o acompanhamento e pressão dos trabalhadores, por meio de greves como o “breque dos apps” parece demonstrar o caminho de pressão necessária para a aprovação legislativa.

As manifestações dos trabalhadores uberizados demonstra que essa massa de trabalhadores não está satisfeita com suas condições precárias de trabalho e que começam a se unir em torno de uma identidade trabalhista, não mais identificada como atividade de bico, mas como trabalhadores que se dedicam integralmente às atividades.

Ao longo da pesquisa para o presente trabalho foi possível identificar que momentos-chaves na História em que a corda dos benefícios pende mais para os trabalhadores são precedidos de manifestações, questionamentos sobre as estruturas vigentes e debates na sociedade.

Por fim, não se busca o ludismo e uma destruição e extinção dos aplicativos, mas decidir como sociedade as formas de trabalho que são aceitáveis e fomentar a prevalência da dignidade humana demonstram que tipo de sociedade o país almeja ser em seu presente e futuro.

REFERÊNCIAS

- ABILIO, Ludmila C. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, 22 fev. 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em 02 mai. 2021.
- ABILIO, Ludmila C. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just -in-time*. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ABILIO, Ludmila. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, 30 jul. 2020b. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/30/breque-no-despotismo-algoritmico-uberizacao-trabalho-sob-demanda-e-insubordinacao/>>. Acesso em 02 mai. 2021.
- ABILIO, Ludmila C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento. In.: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Escola Judicial – Ano 9, n.13, maio 2021 (online). p. 7-24. Disponível em: <https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_13_otimizado.pdf>. Acesso em 25 mai. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo: 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, Ricardo. FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v.39, n.1, p. 27-43, abr./jul. 2020b.
- ANTUNES, Ricardo. SANTANA, Marco. A pandemia da uberização e a revolta dos precários. **Diplomatique**. 30 de abril de 2021. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/a-pandemia-da-uberizacao-e-a-revolta-dos-precarios>> . Acesso em 12 mai. 2021.
- BASTOS, Vania Lomonaco. **Para entender a economia capitalista: noções introdutórias**. Brasília: Forense universitária, 1989.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em 05 mai. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 15 de maio de 2021

BRASIL. **Lei nº 13.552, de 27 de outubro de 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm. Acesso em: 08 mai. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.640/2018, de 26 de março de 2018**. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 10 de maio de 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5069/2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389>>. Acesso em 31 mai. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em 31 mai. 2021

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4172/2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 31 mai. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 1000123-89.2017.5.02.0038**. 5º turma. Relator: Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em:<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=3E7568E1B0E0A83FC311062C676DDF06.vm152?conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&consulta=Consultar>>. Acesso em 31 mai. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 10555-54.2019.5.03.0179**, 4º Turma, Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 02/03/2021. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336fbfb3>>. Acesso em: 31 mai. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 126**. Disponível em:<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html>. Acesso em 28 abr. 2021.

CALCINI, Ricardo. LEPPER, Felipe A. Oliveira. As relações jurídicas *uberizadas* e os efeitos trabalhistas. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 01 de abril de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-abr-01/pratica-trabalhista-relacoes-juridicas-uberizadas-efeitos-trabalhistas>>. Acesso em 15 de abril de 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. **JOTA**. 24 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>> Acesso em 12 mai. 2021

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Caderno expandido de *briefing* temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre *gig economy* – uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração**. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020.

CNI, Confederação Nacional das Indústrias. **Relações Trabalhistas no contexto da Indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017.

CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Direito e Processo do Trabalho – Carreiras Trabalhistas**. Volume Único. Salvador: JusPodivm, 2021.

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Rayane. GOES, Severino. Entrevista: Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST. **Revista Consultor Jurídico**. Brasília: 14 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mar-14/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst>>. Acesso em: 07 abr. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. **Revista Ltr**. Vol. 83, nº 10, outubro de 2019. p. 1162 – 1166.

GANDRA MARTINS FILHO, I. REFORMAS PARA O BEM COMUM. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, N/. 16, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/27949>>. Acesso em: 18 mai.2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GARCIA, Gustavo F. Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. Salvador: Editora Juspodvim, 2020.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

HOBBSAWM, Eric J. A era das revoluções (1789-1848). 9.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 16 de maio de 2021.

IFOOD. **Pesquisa IBOPE aponta que 70% dos entregadores de apps preferem modelo de trabalho flexível**. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/sala-de-imprensa/pesquisa-ibope-entregadores>>. Acesso em 12 mai. 2021.

IFOOD. **Sobre o IFOOD**. Disponível em:< <https://institucional.ifood.com.br/ifood.>> Acesso em 26 mai. 2021

KREIN, Jose Dari. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O avanço das formas de contratação flexíveis. In.:KREIN, Jose Dari [etal] (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)** São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

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

MARTINS, Sergio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**. N° 07. 2018. Volume II. p. 245-247

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região. **Recurso Ordinário – RorSum** ° 0011359-34.2016.5.03.0112. 9° Turma. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia . Recorrido:-. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017. Disponível em:<
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17041118030811100000013742875>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3° Região. **Recurso Ordinário – RorSum - 0010258-59.2020.5.03.0002**. 11° Turma. Recorrente: rodrigo A. Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. 09 de dezembro de 2020. Disponível em:<
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20110316164301800000056830116>>. Acesso em: 15 mar. 2021.

MORAES, Camila. GAIA, Fausto. OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Dualidade do trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte: precarização ou empreendedorismo? In.: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Escola Judicial – Ano 9, n.13, maio 2021 (online). p. 59-76. Disponível em:
<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_13_otimizado.pdf>. Acesso em 25 mai. 2021.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. 1948. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

OPAS. **Histórico da pandemia de Covid-19**. Disponível em:<
<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>>. Acesso em 05 mar. 2021

PIRES, Elisa G. B. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. 218f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2019.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - RO 1001574-25.2016.5.02.0026**. 8º Turma. Recorrente: Rodrigo T. S Silva. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juíza relatora: Sueli Tomé da Ponte. 14 de dezembro de 2017. Disponível em: < <https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17092920523761800000021307183>> Acesso em 15 mar. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - RO 1000123-89.2017.5.02.0038**. 15º Turma. Recorrente: Márcio V. Jacob. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relatora: Desembargadora Beatriz de Lima Pereira.. 24 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>> Acesso em 15 mar. 2021.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In.*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

SINGER, Paul. **Aprender Economia**. Brasília: Brasiliense, 1988.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STREK, Lenio Luiz. O “trunfo” do *homo uber juridicus*. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 05 de março de 2020. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/senso-incomum-trunfo-homo-uber-juridicus>>. Acesso em 15 de abril de 2021.

STRECK, Lenio. Luiz. FRANCO NETO, Jerônimo Azambuja. Trabalho vem de *tripalium*, mas, por favor, não leve isso ao pé da letra. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 27 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trabalho-vem-tripalium-nao-leve-isso-pe-letra>> . Acesso em 14 mai. 2021.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

TRAPNELL, Marcelo. A relação de emprego dos motoristas do Uber. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo: 17 de fevereiro de 2017. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-fev-17/marcelo-trapnell-relacao-emprego-motoristas-uber#author>> . Acesso em 10 mai. 2021.

TST. **SESSÃO TELEPRESENCIAL – 3º turma**. 02/12/2020 Disponível em: < https://www.youtube.com/watch?v=JXQk3x_I868>. Acesso em 31 mai. 2021.

UBER. **Dirija pelo app da Uber**. Disponível em:<https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/join/?exp=amb_hp_t&uclick_id=1cd6778b-8a6a-4639-a857-540dbedafcb4>. Acesso em 31 mai. 2021.

UBER. **Fatos e dados sobre a UBER.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 26 mai. 2021.

Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. Portal G1. Disponível em: < Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido | Tecnologia | G1 (globo.com).> Acesso em 01 jun. 2021.