



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARIANA ALVES DA SILVA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: o vínculo empregatício entre os motoristas e as
empresas de aplicativos de transporte**

RECIFE

2023

MARIANA ALVES DA SILVA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: o vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Sérgio Torres Teixeira

RECIFE

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Mariana Alves da.

Uberização do Trabalho: o vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte / Mariana Alves da Silva. - Recife, 2023.
40p.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho. I. Teixeira, Sérgio Torres. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

MARIANA ALVES DA SILVA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: o vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 24/04/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sergio Torres Teixeira (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Bruna Barboza Correia dos Santos (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Ana Carolina Torres Falcão (Examinador Externo)
Mestranda PPGD/UFPE

Camila Cardoso Takano (Examinador Externo)
Doutoranda PPGD/UFPE

Dedico esta monografia aos meus pais, Antônio Alberto da Silva e Jaqueline Alves Vieira da Silva, que sempre incentivaram meus estudos e não pouparam esforços para que eu chegasse até aqui.

Também dedico ao meu marido, Robson Nascimento de Oliveira Júnior, que me apoia e está sempre ao meu lado.

E, acima de tudo, dedico ao Senhor Deus, todo poderoso, que sempre me sustentou.

“Provem e vejam que o Senhor é bom! Como é feliz o que nele se refugia!” (Sl 34,8)¹

¹ BÍBLIA. **A Bíblia Sagrada:** nova versão transformadora. 2ª Edição. São Paulo: Geográfica; Mundo Cristão, 2022.

RESUMO

A presente monografia visa comprovar que há vínculo empregatício na relação estabelecida entre os motoristas e as plataformas digitais de transporte. Acontece que, atualmente, ainda há muita divergência na jurisprudência brasileira em relação a este novo modelo de trabalho, sobretudo por conta da suposta autonomia que os motoristas teriam ao laborar no regime de “parceira”. Não obstante, será evidenciado que os trabalhadores das plataformas digitais de transporte preenchem as características essenciais para configuração da relação de emprego, consoante exige a Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo urgente o reconhecimento do vínculo empregatício estabelecido entre essas partes, haja vista que essa classe trabalhadora está sendo submetida a péssimas condições de trabalho, com jornadas excessivas, controle e vigilância até nos momentos de descanso, além do baixo salário, ausência de representação coletiva e falta de acesso a um regime de previdência social. Para isso, foi empregada revisão bibliográfica para verificar, inicialmente, algumas características centrais do processo de acumulação capitalista, a fim de demonstrar como esse modelo de negócio é mais uma forma do capitalismo se apropriar da força de trabalho dos indivíduos. Posteriormente, foi realizada pesquisa doutrinária com o propósito de compreender quais as características essenciais para a configuração da relação de emprego, a fim de ser constatado que há vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte. Ademais, através de pesquisa jurisprudencial, foi analisado o posicionamento internacional e brasileiro em relação a esta matéria, destacando os avanços e as conquistas dos trabalhadores, sendo observado o contexto judicial e legislativo na Espanha e nos EUA, uma vez que estes países estão mais avançados em relação a este tema. Por fim, foram propostas algumas medidas cabíveis e que podem ser aplicadas e introduzidas no ordenamento jurídico do Brasil.

Palavras-chave: motoristas; plataformas digitais; emprego.

ABSTRACT

This monograph aims to prove that there is an employment relationship in the relationship established between drivers and digital transport platforms. It turns out that, currently, there is still much divergence in Brazilian jurisprudence in relation to this new work model, mainly due to the supposed autonomy that drivers would have when working in the “partner” regime. However, it will be shown that workers on digital transport platforms meet the essential characteristics for configuring the employment relationship, as required by the Consolidation of Labor Laws, with urgent recognition of the employment relationship established between these parties, given that this working class it is being subjected to appalling working conditions, with excessive working hours, control and surveillance even during rest periods, in addition to low wages, lack of collective representation and lack of access to a social security system. For this, a bibliographical review was used to initially verify some central characteristics of the capitalist accumulation process, in order to demonstrate how this business model is yet another way for capitalism to appropriate the workforce of individuals. Subsequently, a doctrinal research was carried out with the purpose of understanding the essential characteristics for the configuration of the employment relationship, in order to verify that there is an employment relationship between the drivers and the transport application companies. In addition, through jurisprudential research, the international and Brazilian positioning in relation to this matter was analyzed, highlighting the advances and achievements of workers, observing the judicial and legislative context in Spain and the USA, since these countries are more advanced regarding this topic. Finally, some appropriate measures were proposed that can be applied and proposed in the Brazilian legal system.

Keywords: drivers; digital platforms; job.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UM MODO PARTICULAR DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA.....	13
2.1	Breves considerações sobre a acumulação capitalista	13
2.2	O contexto da Uberização Trabalhista: o mundo do trabalho está mudando.....	15
3	DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: PESSOA FÍSICA, PESSOALIDADE, ONEROSIDADE, NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO	20
3.1	Posição dos Tribunais internacionais	24
4	REALIDADE BRASILEIRA: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS	28
5	CONCLUSÕES	34
	REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

É inegável reconhecer que o serviço de transporte, oferecido através das plataformas digitais, trouxe significativas mudanças e vantagens para a sociedade mundial. Popularizou-se o transporte privado de passageiros, baratearam-se os preços e ofertaram-se empregos para diversos trabalhadores que, a partir de então, tornaram-se “autônomos” e “donos do próprio tempo”. Não obstante, até quando serão fechados os olhos para a precarização do trabalho intensificada com esse novo modelo empresarial?

Apesar das diversas vantagens trazidas por essa nova forma de trabalho, o avanço desse sistema de acumulação de capital surgiu para intensificar – ainda mais – o processo de desmonte dos direitos dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho, principalmente no contexto político brasileiro.

A uberização do trabalho pode ser entendida como uma nova forma de exploração da força do trabalho, onde o trabalhador ganha autonomia na mesma medida em que lhe são tiradas garantias mínimas. Os profissionais – supostamente autônomos – trabalham como motoristas de aplicativos, assumindo diversos riscos para oferecer o serviço, assim como detendo quase que a totalidade dos meios de produção necessários à execução da atividade. Outrossim, ficam expostos a acidente de trabalho – sem qualquer resguardo ou possibilidade de assistência da empresa –, a assaltos, sequestros e, em alguns casos, correndo risco de vida.

O discurso de que possuem liberdade, podendo gerir o próprio tempo, tornou-se tão recalcitrante, a ponto da própria jurisprudência brasileira não reconhecer, em alguns casos, o vínculo empregatício, uma vez que – teoricamente – o trabalhador estaria livre para laborar quando quer e na forma que deseje. Contudo, analisando-se a realidade dos motoristas dentro da dinâmica das plataformas digitais, é nítido que não há, na prática, a liberdade pregada na teoria.

O motorista não pode precificar o valor do seu serviço e nem escolher qual cliente deseja atender, ou seja, fica à mercê do aplicativo que irá definir o preço do serviço, bem como encaminhar a corrida disponível. Ademais, há um limite na quantidade de corridas que podem ser canceladas, sob de pena do trabalhador ser suspenso ou banido da instituição. Dessa forma, resta evidente que há uma subordinação na relação motorista – aplicativo de transporte, haja vista que a suposta autonomia do trabalhador não existe quando ele deve cumprir as normas do empregador, sujeitando-se a aplicação de penalidades, as quais – na maioria das vezes –

acontecem de forma unilateral, sem qualquer justificativa plausível e possibilidade de contraditório.

Relevante destacar que esse novo modelo de empresa vem ganhando força, uma vez que já não necessita contratar o trabalhador como empregado e sequer necessita investir na maioria dos meios físicos necessários para execução da atividade. Desse modo, esse tipo de economia consegue se expandir rapidamente, agradando aos empresários que aumentam seus lucros, bem como ganhando apoio da sociedade – tendo em vista que barateia o preço dos serviços –, embora pequena parcela social denuncie a precarização do trabalho.

À vista do exposto, a presente monografia visa comprovar que há subordinação na relação entre a empresa e o motorista, afastando o discurso neoliberal de “autonomia” e “empreendedorismo”, destacando que esse modelo de negócio está contribuindo para a exploração desmedida do trabalhador, sendo urgente o reconhecimento do vínculo empregatício nessas circunstâncias.

Para melhor entendimento do trabalho, será – de início – verificada algumas características centrais do processo de acumulação capitalista, a fim de possibilitar a compreensão sobre a dinâmica do trabalho uberizado e demonstrar como esse modelo de negócio é mais uma forma do capitalismo se apropriar da força de trabalho dos indivíduos. Destarte, também será evidenciado como a Reforma Trabalhista de 2017 contribuiu com o processo de precarização no mercado de trabalho brasileiro e, por conseguinte, intensificou a uberização.

Fundamentada essa análise inicial, à luz do que dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas, entender-se-á as características essenciais para a configuração da relação de emprego, a fim de demonstrar a existência do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte. Ainda, será observado o posicionamento judicial e legislativo – sobre esta matéria – nos EUA e na Espanha, uma vez que estes países já apresentaram decisões em prol da classe trabalhadora, servindo de exemplo para comunidade internacional.

Posteriormente, será verificado o posicionamento da jurisprudência brasileira, a qual ainda apresenta muitos conflitos e divergências sobre o tema; todavia, tem caminhado para o reconhecimento da primazia da realidade e progredido o entendimento com o propósito de assegurar a parte hipossuficiente (trabalhador), na forma que preceitua o Direito do Trabalho.

Por fim, serão propostas algumas medidas cabíveis e que possam ser aplicadas e introduzidas no ordenamento jurídico do Brasil.

2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UM MODO PARTICULAR DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA

2.1 Breves considerações sobre a acumulação capitalista

“Somente na sociedade capitalista os seres sociais – em sua esmagadora maioria – são convertidos genericamente em trabalhadores, em seres cuja utilidade social fundamental é valorizar o valor e cuja necessidade singular insuperável é vender sua força de trabalho.²”

Nesta perspectiva, sob o sistema do capital – e de acordo com os fundamentos de Karl Marx –, cumpre-se entender dois elementos básicos: 1. A força do trabalho como mercadoria; e, 2. O “mais-valor”.

A força de trabalho é entendida como o complexo das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo³. Não obstante, para que essa força seja encontrada no mercado como uma mercadoria pelo possuidor do dinheiro (capitalista) são necessárias duas condições essenciais.

Primeiramente, o possuidor da capacidade de trabalho deve dispor dela no mercado, porém não pode vendê-la inteiramente, uma vez que isso implicaria em vender a si mesmo. O possuidor da força de trabalho deve vendê-la apenas por determinado período de tempo, a fim de que haja uma continuidade da relação dele com o possuidor do dinheiro.

Em seguida, para que o possuidor de dinheiro encontre no mercado a força de trabalho como mercadoria é necessário “que seu possuidor, em vez de poder vender mercadorias em que seu trabalho se objetivou, tenha, antes, de oferecer como mercadoria à venda sua própria força de trabalho, que existe apenas em sua corporeidade viva.⁴” Desse desencadeamento lógico, a força de trabalho surge como aquela mercadoria que o trabalhador possui e é impelido a vender para garantir sua subsistência, uma vez que não há outro recurso a ser vendido⁵.

Diante desse contexto, Karl Marx fundamentou sobre a teoria do “mais-valor”. Ele entendeu que a força de trabalho vendida pelo trabalhador é uma das mercadorias atuantes

² Marx e o Marxismo v.5, n.8, jan/jun 2017, p. 46;

³ MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 180;

⁴ Ibidem;

⁵ Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 846.

dentro da cadeia produtiva, na medida em que o empregado vende a sua força/mão de obra em troca do salário (dinheiro).

Suponha-se que um empresário possua uma fábrica de sapatos, para que este produto seja feito será necessário: a) o couro para fabricar o sapato; b) o maquinário para a produção do produto; e, c) a força de trabalho humano. Todos esses três elementos compõem o processo produtivo, contudo, Marx percebeu que – diferentemente dos dois primeiros elementos (couro e maquinário) – a força do trabalho é a única que é capaz de gerar “mais-valor”, é através dela que haverá a obtenção de lucro pelo capitalista. Observe como isso acontece:

Seguindo a lógica da fábrica de sapatos, imagine que um trabalhador recebe R\$ 20,00 (vinte reais) por dia, em uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas. Supondo que a cada hora ele produz 1 (um) sapato que equivale a R\$ 5,00 (cinco reais), em 8 horas de trabalho o empregado produz 8 (oito) sapatos que equivalem a R\$ 40,00 (quarenta reais).

Ou seja, o trabalho realizado em 4 (quatro) horas já equivale o valor pelo qual o trabalhador será efetivamente remunerado (4 horas – 4 sapatos – R\$ 20,00), o que Marx chamou de **trabalho necessário** (o tempo de atividade que realmente garante a subsistência do empregado). Em contrapartida, as 4 (quatro) horas seguintes da jornada de trabalho será o **trabalho excedente**, uma vez que o funcionário irá produzir mais 4 sapatos e o valor produzido (R\$ 20,00) ficará sob a posse do capitalista. “A mais valia, por sua vez, é o valor gerado pelo trabalho excedente.”⁶

Em síntese, a **mais valia** representa a disparidade entre o salário pago e o valor produzido pelo trabalho. Ela pode ser entendida como o trabalho não pago, ou seja, são as horas que o trabalhador cumpre/valor que ele gera, pelos quais ele não é remunerado⁷.

Neste contexto, o salário do trabalhador aparece como preço do trabalho, como determinada quantidade de dinheiro paga por determinada quantidade de trabalho. Não obstante, para que o capitalismo possa subsistir, não é possível uma troca direta de dinheiro,

⁶ MORAES, Isabela. Mais valia: o conceito central da teoria marxista. **Politize**, 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/mais-valia/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20a%20mais,quais%20ele%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20remunerado>. Acesso em: 06 de janeiro de 2023;

⁷ Ibidem;

isto é, não é possível a troca de trabalho objetivado por trabalho vivo, uma vez que isso anularia a própria fundação capitalista, fixada precisamente no trabalho assalariado⁸.

Nesse ínterim, após as breves considerações sobre o processo de acumulação capitalista, pode-se iniciar a análise sobre o trabalho uberizado, como se deu o seu surgimento, como o processo de acumulação capitalista se enquadra dentro dessa nova dinâmica empregatícia, de modo que seja constatado que quanto mais o capitalismo se expande, mais a força do trabalhador é explorada sob novas roupagens.

2.2 O contexto da Uberização Trabalhista: o mundo do trabalho está mudando.

Antes de adentrarmos mais profundamente sobre este tema, desejo esclarecer que, para fins metodológicos, este presente trabalho irá se basear na logística da empresa UBER – muito embora existam outros aplicativos que operem da mesma forma –, tendo em vista que esta organização possui maior abrangência global, bem como há maior disponibilidade de estudos sobre a sua atuação.

Sendo assim, é primordial entender o contexto histórico que culminou no surgimento dessa nova modalidade de trabalho.

“As forças antagônicas que emergem do capital e do trabalho sempre moldaram as fases capitalistas.”⁹ Apesar das crises econômicas, das guerras, das mudanças nos cenários políticos e das inovações tecnológicas, o capitalismo sempre se mostra eficiente em se readaptar para desvalorizar a força do trabalho e maximizar a exploração do “mais-valor”.

Por meados da década de 1970-1980, verifica-se no mundo ocidental a ascensão dos ideais neoliberais, no entanto, conforme exposto por Flora ao citar Dardot¹⁰, diferente dos liberais, que convenciam a classe operária a ser proprietária de sua força de trabalho em troca de remuneração, validando, assim, um livre consentimento na relação de emprego subordinada, os neoliberais propagam a ideia de que toda pessoa é agente econômico e que pode exercer sua liberdade através da propriedade e da empresa.

⁸ MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 401;

⁹ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega**: uma utopia possível. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 30;

¹⁰ DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. 2016 apud COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega**: uma utopia possível. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 31;

Em paralelo isso, de ferrovias, máquinas a vapor, eletricidade, linha de montagem e computador, chega-se a um momento histórico caracterizado por uma tecnologia disruptiva em que se fundem os ambientes físicos e virtuais, reconfigurando-se as relações de trabalho¹¹.

Neste contexto,

“O ambiente virtual amparado pela internet ensejou, como movimento prévio ao da uberização, o trabalho do tipo *crowdwork*, ou seja, o trabalho da multidão que se torna integrado ao sistema produtivo, podendo atuar direta ou indiretamente no processo de valorização do valor.¹²”

O trabalho do tipo *Crowdwork* ou *Crowdsourcing*, acima citado, é um modelo de negócio em que a função normalmente desempenhada por um único trabalhador (ou pequeno grupo de trabalhadores) se torna indefinidamente descentralizada, permitindo que possa ser feita uma convocação para que a tarefa seja executada por uma ampla quantidade de pessoas, as quais se responsabilizam por uma reduzida parte do serviço¹³.

O *crowdwork* conta normalmente com três componentes: os “solicitantes”, que representam as companhias ou as pessoas que demandam o serviço; as plataformas virtuais, as quais fazem o intermédio entre a oferta e a demanda – e, sendo assim, recebem um percentual do valor que é pago aos trabalhadores que realizam a tarefa; e os trabalhadores prestadores de serviço¹⁴.

Dentro desse contexto, surge a empresa UBER, nos Estados Unidos da América, na cidade de São Francisco, em 2008. A ideia por trás da Uber parece ser bem simples: nas cidades, há pessoas que têm tempo disponível para trabalhar como motorista *freelance* (seja porque estão desempregadas, seja porque querem complementar sua renda para além da ocupação principal) e há passageiros em potencial. Quem precisa se deslocar pela cidade analisa as opções disponíveis. Escolhendo o serviço da Uber, com poucos toques no smartphone o motorista surge e deixa o solicitante no destino ordenado. “O pagamento é abatido no cartão de crédito cadastrado pelo cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual do Uber.”¹⁵

¹¹ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível.** 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p.32;

¹² Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 848;

¹³ HOWE, 2006 apud Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 848;

¹⁴ SIGNES, 2017 apud LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43;

¹⁵ Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 849;

Com esse modelo de negócio a Uber já alcançava, em 2017, investimentos que correspondem a uma capitalização de 70 (setenta) bilhões de dólares¹⁶.

Partindo-se desse aparato introdutório, percebe-se que o modelo de negócio Uber encontrou um terreno fértil na sociedade atual na medida em que, em um cenário de redução dos postos de trabalho, ou até de atividades produtivas que não garantem uma remuneração satisfatória¹⁷, a venda da força de trabalho via aplicativos se tornou uma opção para uma grande gama de trabalhadores, os quais são captados através da lógica neoliberal de que toda pessoa é um agente econômico capaz de se autogerir.

Não obstante, conforme preceituado por Manuel Castells¹⁸,

“A reestruturação das empresas e as novas tecnologias de informação, embora fossem a fonte das tendências globalizadoras, não teria evoluído, por si só, rumo a uma economia global em rede, sem as políticas de desregulamentação, privatização e liberalização do comércio e dos investimentos.”

Constata-se que a afirmação de Castells é verídica ao perceber que no Brasil, por exemplo, fora aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista de 2017, a qual impulsionou o processo de precarização do trabalho. Isto é, em um contexto marcado pelo protagonismo do empreendedorismo, as relações que restaram passaram a ser realizadas a títulos precários, além dos serviços terceirizados.

Diante deste contexto de reestruturação produtiva, Oliveira¹⁹ ressalta que os salários eram um “custo” para o capitalista, contudo, quando a remuneração do trabalhador se torna dependente da efetivação do valor dos produtos-mercadorias, ela deixa de ser um custo de adiantamento do capital, estando sua existência condicionada à realização efetiva do valor²⁰.

Ou seja, analisando-se sob a perspectiva da empresa UBER, o motorista apenas recebe qualquer pagamento depois que realizado o serviço (corrida), se não houver trabalho, também não haverá “salário”, diferentemente do que ocorre em uma cadeia produtiva comum. O fato da jornada de trabalho não ser previamente fixada, retira, aparentemente, a ideia de que o capitalista é comprador da força de trabalho e que o motorista seria vendedor da sua força de trabalho, uma vez que se altera a necessidade de capital adiantado pelo capitalista. Isto é, nesse

¹⁶ SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017, p. 63;

¹⁷ Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 850.

¹⁸ CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**; v.1. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 188.

¹⁹ OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003, p. 89;

²⁰ Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p.850;

caso, não há a ideia de “salário” que o empresário se vê obrigado assim que decide contratar um funcionário.

Não obstante, Marx²¹ já alertava que o salário por peça (aqui devendo ser entendido como o “salário por corrida”) seria mais do que uma forma modificada do salário por tempo, apresentado – inclusive – algumas desvantagens: 1. A qualidade do trabalho é controlada pelo próprio produto, que tem de possuir uma qualidade média para que se pague integralmente o preço de cada peça. Sob esse aspecto, Marx destaca que o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas; 2. Ele proporciona ao capitalista uma medida plenamente determinada para a intensidade do trabalho; e, 3. É natural que seja interesse pessoal do trabalhador de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, uma vez que aumentaria o seu salário, proporcionado ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade na produção.

Além desses fatores, o trabalho uberizado apresenta outro agravante:

“Os elementos físicos do custo de produção necessário para desenvolver a atividade produtiva são transferidos/terceirizados para os próprios trabalhadores motoristas – sendo, portanto, parte do valor de reprodução da sua força de trabalho. Na compra dessa força de trabalho, a Uber, todavia, não necessariamente paga o valor necessário à reprodução do trabalhador, além de haver remuneração apenas quando há a efetiva prestação do serviço – que, se não ocorrer, não isentará o trabalhador de arcar com os custos de manutenção do veículo, por exemplo. O produto-mercadoria (o transporte de passageiros) pode apresentar, portanto, um mais-valor que se torna potencializado com a mitigação do capital constante necessário ao capitalista.²²”

Melhor dizendo, o trabalhador – além de ser responsável pela prestação do serviço – também deve dispor dos meios de produção necessários para execução da atividade, destarte, precisa arcar com seus próprios proventos para dispor de aparelho celular, internet e veículo automotor. Assim, diversamente do que ocorria no capitalismo industrial, o mais-valor se torna maximizado em um patamar inimaginável, haja vista que o comprador da força de trabalho transfere para o empregado a responsabilidade de deter dos meios de produção.

Ante o exposto, percebe-se que o modelo de negócio “UBER” conseguiu maximizar os lucros do capitalista, o que provocou uma grande replicação dessa forma de gestão. Em

²¹ MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 412-413.

²² Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p.851.

contrapartida, os direitos dos trabalhadores estão sendo cada dia mais precarizados, em compasso com o enfraquecimento da luta operária, tendo em vista que as novas formas de trabalho introduzidas com o advento do mundo virtual tornaram distantes as relações entre essa classe.

Nesta perspectiva, o Direito do Trabalho – que surgiu com a prerrogativa de impor limites à exploração do capitalista sob o trabalhador, visando intermediar essa relação – mostra-se como importante ator nesse processo de assegurar os direitos já conquistados pela classe operária, por isso, adiante será demonstrado o porquê da relação plataformas digitais de transporte – motoristas se configura uma relação de emprego, devendo, dessa forma, ser assegurado a esses trabalhadores: descanso semanal remunerado, férias e pagamento da previdência social.

3 DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO: PESSOA FÍSICA, PESSOALIDADE, ONEROSIDADE, NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO

A fim de que possa ser constatada a configuração do vínculo do emprego entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte, é fundamental destacar que o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas²³ estabelece: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Neste sentido, é estabelecido no artigo 2º e 3º, da CLT, que para ser configurada a relação empregatícia é necessário que haja a presença de cinco elementos essenciais: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Abaixo serão analisados cada um desses pontos, verificando a existência deles na relação motorista – plataforma digital.

Primeiramente, no que pertine à pessoa física, ela reside no fator de que a relação de emprego deve ser estabelecida entre uma empresa e uma pessoa física, ou entre duas pessoas físicas. Não há a possibilidade de haver vínculo empregatício entre duas empresas. No caso em comento, temos a relação do motorista (pessoa física) e da Uber (ou outras empresas que atuam de forma semelhante).

Em relação à pessoalidade, entende-se que “o contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física²⁴”. Dessa forma, a pessoalidade significa que apenas o indivíduo contratado pode realizar a função pela qual fora requisitado, não sendo possível que ele transfira a atividade para que outro a realize, visto que restaria descaracterizada a relação de emprego. Mais uma vez é possível constatar essa característica na relação objeto desta tese, tendo em vista que há um cadastro individual para cada trabalhador, não sendo permitido que o motorista execute a corrida com cadastro de terceiro.

Quanto à onerosidade, ela significa que o indivíduo “tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades²⁵”, dessa forma, o empregado realiza uma atividade e é

²³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 de março de 2023;

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022, p. 327;

²⁵ *Ibidem*, p. 332.

remunerado pela sua execução. Essa característica é de fácil constatação no contexto de uberização, tendo em vista que os motoristas são remunerados pelas corridas que realizam.

Até aqui é de fácil percepção que essas características sem enquadraram no trabalho uberizado, no entanto, os pontos analisados adiante se apresentam no centro do debate, sobretudo para aqueles que defendem a não configuração do vínculo empregatício.

Inicialmente, em relação à não eventualidade, entende-se que ela consiste na obrigação do trabalhador de cumprir uma jornada habitual, constante e regular. Não é necessário que o funcionário tenha uma carga horária fixa, mas ele deve exercer sua função com reincidência.

Apesar do discurso das plataformas digitais de que suas atividades são alternativas para ser feita uma renda complementar²⁶, de acordo com a pesquisa de Oliveira apresentada por Flora na sua tese de defesa de Doutorado²⁷, de 70 (setenta) motoristas brasileiros entrevistados, 54 (cinquenta e quatro) afirmaram que dependem financeiramente das plataformas, ao passo que 16 (dezesesseis) afirmaram que não dependem. Não obstante, ao cruzar essa informação com o tempo empenhado na plataforma por esses trabalhadores, percebe-se que existe uma dedicação diária de 08 a 10 horas ao dia.

Dessa forma, muito embora existam algumas pessoas que não executam esta atividade de maneira regular, a grande maioria dos motoristas de aplicativo utiliza a plataforma como sua principal fonte de renda, exercendo o ofício diariamente e, por isso, sendo evidenciada a não eventualidade.

No que tange ao elemento da subordinação, a CLT estabelece em seu artigo 6º, 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 alheio²⁸”.

²⁶ Agora é a hora: Seja um(a) motorista parceiro(a) Uber e tenha uma renda extra neste fim de ano!, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/agora-e-a-hora-seja-uma-motorista-parceiroa-uber-e-tenha-uma-renda-extra-neste-fim-de-ano/>. Acesso em: 11 de março de 2023.

²⁷ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível**. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 63-65;

²⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 de março de 2023;

Conforme sinalizado na introdução desta monografia, o modelo de negócio UBER adentrou no mercado com a campanha de “seja seu próprio chefe” ou “dirija quando quiser”²⁹, sob o destaque de que os motoristas de aplicativo seriam empreendedores.

Apesar deste discurso, percebe-se que, na atualidade, o termo “empreendedorismo” tem sido usado para se referir de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, contudo passa a ser intitulado como empreendedor. Ou seja, o empreendedorismo tornou-se, genericamente, sinônimo de assumir riscos da própria atividade³⁰.

Observando a disposição trazida pelo artigo 6º da CLT, percebe-se que – apesar dos motoristas não serem subordinados diretamente a alguma pessoa ou contrato – eles são conduzidos a obedecer e respeitar a dinâmica do algoritmo que gere a funcionalidade do aplicativo.

Dessa forma, a subordinação jurídica se verifica através dos meios telemáticos e informatizados de comando, uma vez que o motorista é inserido na dinâmica da plataforma, sendo submetido ao gerenciamento do algoritmo. Neste contexto, evidenciam-se três pontos controversos: 1. A impossibilidade de precificação do serviço por parte do motorista; 2. A ausência de escolha dos clientes (passageiros) por parte do trabalhador; e, 3. A punição em caso de não cumprimento das normas do aplicativo.

O aplicativo da Uber utiliza-se de algoritmos na gestão de suas atividades, personalizando incentivos para os motoristas e distribuindo-os pelas cidades³¹. É o próprio sistema que precifica cada corrida e que faz a interligação entre o motorista disponível e o passageiro solicitante, ou seja, o trabalhador da plataforma é autônomo, mas não é permitido que ele determine o valor a ser cobrado pelo serviço, bem como não pode escolher o seu cliente. Inclusive, caso rejeite muitas corridas, o motorista pode ser suspenso ou excluído da plataforma.

“Os motoristas devem seguir uma série de padrões estabelecidos pela empresa, como a não priorização de atendimentos a pessoas conhecidas, o não repasse do número pessoal aos clientes para a realização de corridas particulares, a não divulgação de outros aplicativos e a obrigação de seguir o preço da corrida determinado pelo aplicativo.”³²

²⁹ Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 12 de março de 2023;

³⁰ ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: indivíduo y sociedade**. Vol. 18, nº 3, nov/2019, p. 4.

³¹ Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p.852;

³² Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 853;

Nesta perspectiva, verifica-se que os motoristas são obrigados a seguir diversas regras, sob pena de ser punido pela plataforma. O controle destas regras e padrões de comportamento é feito pelos próprios consumidores, os quais avaliam os motoristas em forma de notas. Dessa forma, conforme bem pontuou o Magistrado da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG, no processo sob nº 0011359-34.2016.5.03.0112:

“[...] já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser ‘descartado’.”³³

Ainda, a Professora Teresa Coelho Moreira, da Faculdade de Direito da Universidade do Minho (Portugal), dispôs que:

“A plataforma consegue controlar desde a atividade exercida, à localização, e apesar de o local de trabalho ser móvel, o seguimento é constante, passando a ser extremamente porosas as fronteiras entre local de trabalho e fora dele, continuando a gerar-se dados e a controlar mesmo quando os motoristas não estão a conduzir pois a conectividade digital é permanente e o controle praticamente total, através do cruzamento das informações recolhidas pelas plataformas e o comando exercido pelos algoritmos que podem desativar os condutores com base na avaliação dos clientes.”³⁴

À luz destas disposições, percebe-se que o controle sob o trabalhador, no modelo de gestão da Uber, é exponencialmente mais eficiente do que quando comparado aos trabalhos tradicionais. Os funcionários são vigiados até mesmo nos momentos de descanso, tendo em vista que o algoritmo está constantemente fazendo cruzamento das informações baseado no comportamento dos usuários das plataformas.

A suposta autonomia propagada neste novo modelo de trabalho é ilusória, subsistindo apenas no campo do *marketing*, uma vez que essa liberdade é impedida pela programação, pela simples existência do algoritmo³⁵, que está o tempo todo manipulando, direcionando e controlando os trabalhadores, a fim de que atendam as ações desejadas pela empresa³⁶.

³³ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG. Autor: Rodrigo Leonardo da Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: https://www.omci.org.br/m/jurisprudencias/arquivos/2017/mg_00113593420165030112_13022017_8HQB79L.pdf. Acesso em: 12 de março de 2023;

³⁴ MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010;

³⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CASAGRANDE, Cássio Luís. OITAVEN, Juliana Carreiro Corba. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 32.

³⁶ PASQUALE, 2015 apud Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p.852.

3.1 Posição dos Tribunais internacionais.

Diante do que vem sendo defendido aqui, e lembrando que a prestação de serviços de transporte por meio das plataformas digitais fora disseminada em vários países, é possível verificar que em alguns lugares do mundo já estão sendo reconhecidos os vínculos de emprego entre os motoristas e as plataformas digitais.

Por exemplo, no Estado da Califórnia – EUA, no dia 18 de setembro de 2019, foi sancionada – pelo então governador à época, Gavin Newsom – a Lei AB-5, que reclassificou os trabalhadores terceirizados como funcionários, inclusive os motoristas de Uber³⁷, os quais não poderiam mais ser tratados como trabalhadores autônomos, sendo alcançados pelos direitos trabalhistas do Estado californiano.

Esta lei foi fundamental para reconhecer o vínculo empregatício existente entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte e, inclusive, ela também atingiu caminhoneiros, manicures, trabalhadores da construção civil, dentre outros. Ocorreu que houve uma inversão da presunção da relação empregatícia, isto é, enquanto no Brasil é necessária a comprovação dos elementos essenciais para configuração da relação de emprego, a lei da Califórnia presume a existência do vínculo, sendo necessário comprovar a não existência desta relação³⁸.

Não obstante, a Lei AB-5 – que deveria ter entrado em vigor em 1º de janeiro de 2020 – foi impedida por ações da Uber e outras empresas do setor, que reagiram e conseguiram submeter esta decisão a um plebiscito estadual. Segundo informações, empresas como Uber, Lyft, DoorDash e Instacart gastaram cerca de US\$ 200 milhões – mais de R\$ 1 bilhão – em campanha para aprovar a Proposta (ou Proposição) 22, que considera os motoristas como autônomos, concedendo-lhes alguns benefícios adicionais³⁹.

Naquele contexto, 58,6% (cinquenta e oito vírgula seis por cento) dos votantes se pronunciaram a favor da Proposta 22. Apesar disso, em 20 de agosto de 2021, um juiz da Corte

³⁷ Califórnia sanciona lei que considera motorista de Uber como funcionário. **Exame**, 2019. Disponível em: <https://exame.com/negocios/california-sanciona-lei-que-considera-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em 12 de março de 2023;

³⁸ ARAUJO, Ygor L. de Sousa. **Uberização do Trabalho: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida**. Monografia – Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco/CCJ/FDR, Recife, 2019, p. 30.

³⁹ GIOVANAZ, Daniel. Duas vitórias contra a exploração dos aplicativos. Outras mídias, 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/duas-vitorias-contra-a-exploracao-dos-aplicativos/>. Acesso em: 12 de março de 2023;

Superior do Condado de Alameda, na Califórnia, entendeu ser inconstitucional a seção 745 do Código do Trabalho do estado, alterada em favor da Uber depois do plebiscito realizado em novembro de 2020⁴⁰.

A empresa afirmou que irá recorrer da decisão, no entanto, diante de um mundo em que a informalidade é cada vez maior, onde o discurso neoliberal está cada vez mais recalcitrante, reforçando a precarização do trabalho para o crescimento do “mais-valor”⁴¹, o entendimento desta Corte Superior representa uma vitória na busca pela proteção destes trabalhadores, conquanto ainda existam muitos obstáculos pela frente.

Outro país que se faz necessário observar é a Espanha.

Os espanhóis possuem um Estatuto dos Trabalhadores Autônomos – LETA desde 2007, nele é definida como autônoma toda pessoa física que realiza de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica profissional a título lucrativo⁴².

Não obstante, esse mesmo Estatuto prevê o que é chamado por ele de “trabalhador autônomo economicamente dependente”, o qual é definido como aquele que exerce uma atividade econômica ou profissional com fins lucrativos e de forma habitual, pessoal, direta para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de quem depende financeiramente, pois dele recebe pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) dos seus rendimentos de trabalho⁴³.

Em virtude dessa previsão legal, as plataformas digitais passaram a contratar os seus trabalhadores sob um contrato de natureza cível, conhecido popularmente como TRADE – Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes⁴⁴.

Não obstante, muitos conflitos surgiram nos tribunais espanhóis, ante o reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre os funcionários e os aplicativos digitais. Até que, em um caso emblemático, o Tribunal Supremo Espanhol reconheceu que a relação existente entre um

⁴⁰ Ibidem;

⁴¹ ARAUJO, Ygor L. de Sousa. **Uberização do Trabalho: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida.** Monografia – Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco/CCJ/FDR, Recife, 2019, p. 30;

⁴² Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 15 de março de 2023;

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível.** 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 88;

entregador e a empresa Glovo — plataforma de entregadores ciclistas — configuraria vínculo de emprego⁴⁵.

Para a corte, a empresa-ré não seria uma mera intermediária entre comerciantes e entregadores, pois fixa as condições necessárias da prestação de serviço, bem como detém os ativos para que as atividades possam ser feitas — como as ferramentas de informática que fazem a gestão dos pedidos e das entregas⁴⁶. Nesta perspectiva, o Tribunal entendeu que os trabalhadores da Glovo são “falsos autônomos”.

Após essa decisão, e depois de muitas reuniões entre as organizações sindicais e empresariais com o *Ministerio de Trabajo y Economía Social Espanhol*, em março de 2021, foi promulgada através do Real Decreto Ley 9/2021⁴⁷, a *Ley Rider*, modificando os textos dos artigos 23^a e 64^a do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis⁴⁸:

“**Artículo único.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue: Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: «d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.» Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción: «Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»”

À vista disso, a *Ley Rider* modificou o texto do Estatuto dos Trabalhadores espanhóis para presumir o vínculo de emprego no domínio das plataformas digitais de entrega, referindo-

⁴⁵ Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. **Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>. Acesso em: 15 de março de 2023;

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Real Decreto – Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso: 15 de março de 2023.

⁴⁸ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível**. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 90;

se o artigo à atividade de pessoas que prestem serviços remunerados que consistam na distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, através de empregadores que exerçam os poderes diretos de organização, direção e controle indireto ou implícito do negócio, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital.

Outrossim, também incorporou o direito do trabalhador de ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões cujo teor possa incidir nas condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego, incluindo a criação de perfis.

Embora a *Ley Rider* verse sobre os entregadores de mercadorias – aplicativos de entrega, não há como negar que sua promulgação foi um marco para classe trabalhadora global frente ao processo de precarização do trabalho.

Nesta medida, observar o posicionamento destes países nos permite certificar se estão sendo respeitados os princípios e direitos fundamentais do trabalho dispostos na Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de 1998, a qual considerou que a justiça social é fundamental para garantir uma paz universal e permanente, assim como frisou que o crescimento econômico é primordial, porém insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza⁴⁹.

⁴⁹ Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. **OIT Brasília**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336958/lang-pt/index.htm. Acesso em: 12 de março de 2023;

4 REALIDADE BRASILEIRA: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NACIONAL E POSSÍVEIS ALTERNATIVAS

No que tange ao posicionamento jurídico brasileiro em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas e os aplicativos de transporte, observa-se que ainda há muitas divergências e que – de início – o entendimento comum era de que não estariam presentes todos os 5 (cinco) elementos necessários para a caracterização da relação empregatícia. Observa-se:

“[...] V. O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela –, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal [...]”⁵⁰

Na decisão exposta acima, proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, vê-se que – ao contrário do que fora defendido veementemente nesta monografia – o Relator entendeu que o trabalho prestado pelos motoristas em plataformas tecnológicas não atenderia aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, uma vez que o trabalhador não seria obrigado a cumprir qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, assim como não estaria sujeito à punição.

Nessa mesma perspectiva, em 2019, o Superior Tribunal de Justiça entendeu que a ação proposta por motorista contra a empresa Uber seria de competência da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho, uma vez que a pretensão teria decorrido do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Agravante: Ricardo Ramos de SA. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. Relator Alexandre Luiz Ramos, 09 de Setembro de 2020. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/925275204/inteiro-teor-925275326>>. Acesso em: 15 de março de 2023.

Outrossim, analisando-se o mérito da questão, ficou entendido que os motoristas de aplicativo não manteriam relação hierárquica com a empresa UBER, pois seus serviços seriam prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e sem salário fixo, o que descaracterizaria o vínculo empregatício entre as partes⁵¹.

Não é estranho o posicionamento da Corte Superior ao declarar a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a relação ora debatida. Historicamente, houve sucessivos casos em quem o STJ tirou a competência deste tribunal especializado:

“[...] afastando a competência da Justiça do Trabalho para ações de interdito proibitório (art. 114, II), ações propostas por empregados de sociedades de economia mista (art. 114, I), ações em que se discute sucessão de empresas (art. 114, I), ações de cobrança de honorários advocatícios (art. 114, I), causas de indenização em decorrência de acidente de trabalho (art. 114, VI), inclusive quando a indenização é postulada por parente da vítima, ações relativas às penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (art. 114, VII), ações entre sindicatos e trabalhadores ou empregadores (art. 114, III). Não foi diferente com a demanda apresentado por motorista em face da Uber.⁵²”

Ou seja, à luz do exposto acima – apesar de aparentar uma contradição – não é exagero afirmar que há intenção do judiciário superior em esvaziar a Justiça do Trabalho, deixando-a cada vez mais restrita na abordagem única e exclusiva das relações de emprego e, assim, enfraquecendo cada vez mais essa justiça especializada.

Neste contexto, corroborando o que já fora dito anteriormente – apesar de inevitável o processo de transformação do mundo do trabalho em decorrência dos adventos tecnológicos –, a precarização dos direitos trabalhistas não teria sido tão avassaladora se não houvesse o apoio de autoridades competentes, que, no caso em comento, vem sendo verificado dentro próprio poder judiciário.

Não obstante, em decorrência dos avanços nos debates sobre o tema, assim como em virtude do posicionamento dos tribunais e legislações de outros países (aqui já retratados), é possível ver mudanças progressistas na jurisprudência brasileira.

⁵¹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência Nº 164.544-MG (2019/0079952-0)**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG. Relator: Min. Moura Ribeiro, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/9/art20190904-07.pdf>>. Acesso em: 15 de março de 2023.

⁵² ARAUJO, Ygor L. de Sousa. **Uberização do Trabalho: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida**. Monografia – Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco/CCJ/FDR, Recife, 2019, p.26;

Como exemplo, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu, em agosto de 2022, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação movida por motorista que reclamava das restrições territoriais impostas pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Neste caso, o autor não pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício, mas o colegiado entendeu – ainda assim – que a situação se enquadraria em relação de trabalho, competindo a essa justiça especializada apreciá-la⁵³.

Além desse caso, esta mesma turma do TST, julgou Agravo de Instrumento em Recurso de Revista⁵⁴, entendendo que a Uber não teria logrado êxito em desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência do vínculo de emprego com a parte autora. Cumpre-se destacar, aqui, pontos emblemáticos desta decisão:

“[...] a Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte com motoristas cadastrados em seu aplicativo. **A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre a empresa, o motorista e o usuário para efetivá-lo.** É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que oferece, para o qual o motorista é apenas o longa *manus* ou prestador contratado.

(...)

Pode ser que os motoristas não queiram carteira assinada, repouso remunerado, férias, auxílio doença ou acidentário, aluguel pelo uso do automóvel e seguro contra riscos do trânsito e limitação de jornada. Tudo é possível. Até acreditar na carochinha. **O que não é possível é chamar essa prestação de serviços de microempreendimento ou de trabalho autônomo.** À falta de outra regulamentação por parte do Parlamento - que até seria viável por conveniência legislativa, como no caso das parcerias

⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista 10141-93.2021.5.03.0144**. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ACESSO IRRESTRITO À PLATAFORMA. RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Recorrente: Thiago Carvalho de Santana. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA.. Relator: Min. Aloysio Côrrea da Veiga, 24 de agosto de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10141&digitoTst=93&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0144&submit=Consultar>. Acesso em: 15 de março de 2023.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067**. A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. [...]. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA.. Recorrido: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>>. Acesso em: 15 de março de 2023.

trabalhistas de salão de beleza, cooperativas e representação comercial com fixação de direitos mínimos, o caso que aqui é oferecido para decisão é de emprego, com os efeitos decorrentes.

(...)

Da análise, portanto, detida do v. acórdão recorrido é possível concluir que: 1) **a Uber é uma empresa de transporte**, e assim se autointitula (vide outdoor, propagandas, etc), embora sustente ser apenas uma plataforma digital (contrato social). Se fosse apenas uma plataforma digital, estaria atuando em desvio de finalidade; 2) **Quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador**; 3) **Quem aceita / defere o cadastramento do motorista é a UBER**, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) **O percentual da UBER a ser descontado na corrida (deságio) é fixado pela UBER**; 5) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro; 6) **A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida**; 7) **A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas**; 8) O credenciamento do motorista é feito *on line* (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 9) **O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas**; 10) **a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT)**, o que afasta qualquer tese relacionada a atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural.”

À vista disso, percebe-se que acertadamente entendeu o Relator ao reafirmar, em inúmeros momentos, que a Uber é uma empresa de transporte que se vale da tecnologia para oferecer seus serviços, através da contratação de motoristas (funcionários) que atuam sob sua orientação e responsabilidade.

Este entendimento, inclusive, foi objeto de tese defendida e aprovada na ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), na 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, onde são extraídas conclusões emblemáticas para o aprimoramento e a modernização do Poder Judiciário. Verifica-se a ementa:

“A UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTO DIGITAL PELAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS, COMO RECURSO TECNOLÓGICO PARA REALIZAR AS SUAS ATIVIDADES ECONÔMICAS, NÃO AS QUALIFICAM COMO “EMPRESAS DE TECNOLOGIA” VOLTADAS À INTERMEDIÇÃO OU EMPARELHAMENTO ENTRE A DEMANDA E A OFERTA DE SERVIÇO (MARKETPLACE), MAS TÃO SOMENTE COMO EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS QUE SE UTILIZAM DE TECNOLOGIA PARA REALIZAÇÃO DO SEU NEGÓCIO, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES SOB SUA RESPONSABILIDADE E OFERTA DE SERVIÇOS AOS CLIENTES EM AMBIENTE VIRTUAL.⁵⁵”

⁵⁵ BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. In: Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 3ª, 2023, Salvador. **NATUREZA JURÍDICA DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS: EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS**. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

Contraditoriamente ao exposto acima, a empresa Uber ainda insiste no discurso de que é uma empresa de tecnologia⁵⁶, conquanto o motorista deve seguir uma série de padrões estabelecidos pela empresa. Como exemplo, é a impossibilidade do funcionário estabelecer relação particular com o passageiro, explica-se: a Uber não permite que o motorista estabeleça relação com o passageiro fora do aplicativo, demonstrando – nitidamente – que o usuário é cliente da Uber, a real prestadora do serviço de transporte, e não do motorista, que apenas está sob a condição de funcionário da empresa.

Ante todo o exposto, percebe-se um considerável avanço na jurisprudência brasileira, no que tange ao reconhecimento do vínculo de emprego existente entre os motoristas e os aplicativos de transporte. Apesar disso, há um longo caminho a ser trilhado, principalmente em relação à regulamentação dessa atividade em virtude da grande divergência de anseios e opiniões (inclusive entre os próprios trabalhadores).

O trabalho desenvolvido para as plataformas digitais do tipo *crowdsourcing*, que funcionam com uma delimitação geográfica, de modo presencial e dirigido pela inteligência artificial, demonstram que a tecnologia é a protagonista desta nova era, no entanto, ao invés de emancipar seus trabalhadores com as facilidades informacionais, acaba impulsionando novas precarizações⁵⁷.

Sendo assim, é fundamental que seja considerado – neste trabalho – alguns caminhos possíveis para que sejam conferidas garantias, ainda que mínimas, aos motoristas de aplicativos, a fim de que seja impostos limites a exploração desses pelas plataformas digitais, equilibrando-se essa relação de emprego, uma vez que isso é o fundamento de existência do próprio Direito do Trabalho.

Portanto, algumas particularidades podem ser implantadas como: 1. Respeito ao limite constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas semanais; 2. Poder ser estabelecido, de comum acordo, a prestação de horas extraordinárias; 3. Ingresso no sistema de previdência social e de FGTS, na qualidade de segurado obrigatório; 4. Pagamento de seguro em face dos riscos no trânsito, com base na média das últimas três remunerações mensais percebidas; 5. Pagamento de aluguel pelo uso do automóvel do motorista parceiro; e, por último, 6. Em caso de suspensão

⁵⁶ Fatos e Dados sobre a Uber. **Uber, 2020**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

⁵⁷ COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível**. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023, p. 160;

ou desligamento do motorista, que haja o respeito ao princípio da ampla defesa e do contraditório, sendo instaurada sindicância interna.

Ademais, outro ponto de grande importância a ser levado em consideração é a necessidade de reconhecimento ao direito de sindicalização destes trabalhadores, a fim de que esta classe se una na luta coletiva contra a exploração desmedida dos empregadores. Neste sentido, foi defendida e aprovada na ANAMATRA a seguinte tese:

“DIREITO FUNDAMENTAL À SINDICALIZAÇÃO. TRABALHADORES EM PLATAFORMA. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL. PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO. O DIREITO À LIVRE ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL OU SINDICAL (ART.8º, CF/88) DEVE SER ASSEGURADO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMA, INDEPENDENTEMENTE DA CELEUMA EXISTENTE SOBRE A CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA ACERCA DA MODALIDADE REFERENTE À RELAÇÃO DE TRABALHO.⁵⁸”

É inegável que a inexistência de lugar fixo para o trabalho deixa os trabalhadores dispersos, dificultando a associação desta classe na defesa dos seus direitos, contudo, este problema não pode ser ignorado pelas autoridades competentes, tendo em vista que a sindicalização é um direito constitucional e “ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”⁵⁹, conforme artigo 8º, inciso III da CF/88.

Desse modo, aprovação da tese supracitada na ANAMATRA evidencia que a magistratura brasileira, ainda que em passos curtos, está se encaminhando para a garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores de plataformas digitais, evidenciando – inclusive – que a modernização do trabalho, ante o surgimento de inovações tecnológicas, não é pressuposto para a concessão de ataques aos direitos constitucionalmente garantidos.

⁵⁸ LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira et al. In: Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 3ª, 2023, Salvador. **DIREITO À SINDICALIZAÇÃO E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

⁵⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 de abril de 2023.

5 CONCLUSÕES

Pretendeu-se, a presente monografia, comprovar que o trabalho em aplicativos de transporte preenche todos os 5 (cinco) elementos – pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação – necessários para que seja reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma digital.

Para isso, foram feitas breves considerações sobre acumulação capitalista e como o trabalho uberizado se encaixa nesse contexto, retratando como esse modelo de negócio é mais uma forma do capitalismo se apropriar da força de trabalho dos indivíduos, sendo destacado que o cenário de precarização e redução dos postos de trabalho foram fundamentais para a expansão nessa nova forma de emprego.

Posteriormente, restou patente que as características essenciais para a configuração da relação de emprego podem ser vistas na relação motorista – aplicativo de transporte, inclusive no que pertine aos pontos da “não eventualidade” e da “subordinação”, sobretudo porque: 1. Os trabalhadores das plataformas são, em grande maioria, dependentes financeiramente dos proventos das corridas, haja vista que essas representam sua principal fonte de renda; e 2. Os motoristas que prestam serviço para plataforma não se enquadram em um regime de “parceria”, na medida em que são submetidos às regras da empresa, sendo controlados pelos meios telemáticos e informatizados de comando (algoritmo) e, também, pelas avaliações dos consumidores.

Também fora observado o posicionamento internacional e brasileiro sobre este tema, destacando-se os avanços e as conquistas dos trabalhadores, bem como mostrando que – apesar de ainda existir conflitos sob esta matéria – o mundo está se encaminhando para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, a fim de que esses trabalhadores não fiquem sem garantias mínimas.

A despeito disso tudo, conclui-se que a empresa UBER não é uma empresa de tecnologia, em verdade, ela é uma empresa que presta serviço de transporte e que se vale das inovações tecnológicas para desenvolver o seu trabalho, bem como se beneficia dos processos de precarização e desregulamentação das normas trabalhistas, que intensificam a desvalorização da força do trabalho e maximizam a exploração do “mais-valor”.

Portanto, percebe-se que fenômeno da “uberização” é uma prática inovadora que deve ser incentivada, sobretudo porque é importante para a livre concorrência na prestação do serviço

de transporte. Mas, acima disso, esta presente monografia intenta defender que, não obstante tenha havido modernização na dinâmica de trabalho, não é cabível que as garantias constitucionalmente asseguradas sejam ignoradas, sendo primordial o debate deste tema pelos poderes estatais, a fim de que esses trabalhadores não fiquem a mercê do livre mercado.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: individuo y sociedade**. Vol. 18, nº 3, nov/2019.

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do Trabalho: a subsunção real da viração**. Passa Palavra, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 02 de novembro de 2022.

Agora é a hora: Seja um(a) motorista parceiro(a) Uber e tenha uma renda extra neste fim de ano!, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/agora-e-a-hora-seja-uma-motorista-parceiroa-uber-e-tenha-uma-renda-extra-neste-fim-de-ano/>. Acesso em: 11 de março de 2023.

ARAUJO, Ygor L. de Sousa. **Uberização do Trabalho: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida**. Monografia – Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco/CCJ/FDR, Recife, 2019.

BÍBLIA. **A Bíblia Sagrada: nova versão transformadora**. 2ª Edição. São Paulo: Geográfica; Mundo Cristão, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 outubro 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 de abril de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 de março de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 09 de dezembro de 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência Nº 164.544-MG (2019/0079952-0)**. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE

APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas – MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas – MG. Relator: Min. Moura Ribeiro, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/9/art20190904-07.pdf>. Acesso em: 15 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Agravante: Ricardo Ramos de SA. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. Relator Alexandre Luiz Ramos, 09 de Setembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/925275204/inteiro-teor-925275326>. Acesso em: 15 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 100853-94.2019.5.01.0067**. A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. [...]. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA.. Recorrido: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em: 15 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Recurso de Revista 10141-93.2021.5.03.0144**. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ACESSO IRRESTRITO À PLATAFORMA. RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Recorrente: Thiago Carvalho de Santana. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA.. Relator: Min. Aloysio Côrrea da Veiga, 24 de agosto de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10141&digitoTst=93&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0144&submit=Consultar>. Acesso em: 15 de março de 2023.

BUARQUE, Carolina de Prá Camporez. In: Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 3ª, 2023, Salvador. **NATUREZA JURÍDICA DAS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS: EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS.**

Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019.

Califórnia sanciona lei que considera motorista de Uber como funcionário. **Exame**, 2019. Disponível em: <https://exame.com/negocios/california-sanciona-lei-que-considera-motorista-de-uber-como-funcionario/>. Acesso em 12 de março de 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **É aprovada lei na Califórnia que considera empregados os trabalhadores de aplicativos**. Jota. Brasil, 20 set de 2019. Disponível em https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-nacalifornia-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos20092019?utm_source=JOTAFullList. Acesso em: 09 de dezembro de 2021.

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

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**; v.1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COSTA, Flora Oliveira. **A Regulação do Trabalho em empresas de Plataformas Digitais de entrega: uma utopia possível**. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2023.

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. **OIT Brasília**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 de março de 2023.

Dirija quando quiser e ganhe de acordo com suas necessidades. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 12 de março de 2023.

Fatos e Dados sobre a Uber. **Uber, 2020**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

GIG - A Uberização do Trabalho. Direção: Caue Angeli, Maurício Monteiro e Carlos Juliano Barros. Produção pela ONG Repórter Brasil. São Paulo, Brasil. 2019. Globoplay.

GIOVANAZ, Daniel. Duas vitórias contra a exploração dos aplicativos. Outras mídias, 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/duas-vitorias-contra-a-exploracao-dos-aplicativos/>. Acesso em: 12 de março de 2023.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira et al. In: Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 3ª, 2023, Salvador. **DIREITO À SINDICALIZAÇÃO E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada>. Acesso em: 05 de abril de 2023;

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo autónomo. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Acesso em: 16 de março de 2023.

Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. **Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>. Acesso em: 16 de março de 2023.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

Marx e o Marxismo, v. 5, n. 8, jan/jun/2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG. Autor: Rodrigo Leonardo da Silva Ferreira. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz Márcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017. Disponível em: https://www.omci.org.br/m/jurisprudencias/arquivos/2017/mg_00113593420165030112_13022017_8HQK79L.pdf. Acesso em: 12 de março de 2023.

MORAES, Isabela. **Mais valia**: o conceito central da teoria marxista. **Politize**, 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/mais-valia/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20a%20mais,quais%20ele%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20remunerado>. Acesso em: 06 de janeiro de 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

Real Decreto – Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso: 16 de março de 2023.

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

SEM CLASSE. Entenda a Mais Valia. YouTube, 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=p4C_9_xUT4I. Acesso em: 05 de fevereiro de 2023.

Vínculo de emprego entre motorista e Uber: o que diz a justiça do trabalho. Declatra, 2021. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber/#:~:text=Outro%20item%20fundamental%20para%20definir,que%20n%C3%A3o%20haja%20hor%C3%A1rio%20determinado>. Acesso em: 11 de março de 2023.