

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

URIEL PARANHOS LOUREIRO

**MOTORISTAS DE APLICATIVO X UBER TECHNOLOGIES:
UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL-
TRABALHISTA**

VITÓRIA

2019

URIEL PARANHOS LOUREIRO

**MOTORISTAS DE APLICATIVO X UBER TECHNOLOGIES:
UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL-
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca

VITÓRIA

2019

URIEL PARANHOS LOUREIRO

**MOTORISTAS DE APLICATIVO X UBER TECHNOLOGIES:
UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA CONSTITUCIONAL-
TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____ de _____ de _____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca
Faculdade de Direito de Vitória
Orientador

Prof(a):
Instituição:

Prof(a):
Instituição:

Aos que vivem do trabalho.

AGRADECIMENTOS

À minha família, por me prover todo o suporte e incentivo. Em especial, à minha mãe Lilian, por acreditar em mim e ao meu avô, Heraldo, por me ensinar o valor do trabalho duro.

Note-se que família não está atrelada ao sangue. Por isso, sou profundamente grato à minha namorada, Juliana e a todos os meus amigos, sejam da espécie humana ou diversa, os quais considero irmãos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca, a quem devo gratidão eterna, seja por sua zelosa orientação ou, principalmente, por ter despertado o amor pelo direito do trabalho em mim.

Aos colegas estagiários, servidores e membros do Ministério Público Federal, pelos ensinamentos inestimáveis que me proporcionaram, que não se limitam à área jurídica do saber.

Em memória de meu amigo (irmão) Lucas Almeida.

“Not all those who wander are lost”.

J.R.R. Tolkien, “The Riddle of the Strider”, *The Fellowship of the Ring*

RESUMO

O presente feito questionou, à luz da ordem constitucional-trabalhista brasileira, a possibilidade do estabelecimento de vínculo empregatício na relação constituída entre os motoristas de aplicativo e a plataforma Uber, a fim de encontrar uma solução adequada para a problemática, que se faça útil também para casos análogos. Para isso, o trabalho adotou o método científico dialético e propôs como objetivos: (a) apresentar o conteúdo do trabalho e do emprego na ordem constitucional-trabalhista brasileira; (b) analisar fenômenos e circunstâncias que determinaram a atual morfologia do trabalho; (c) descrever como é realizado o trabalho dos motoristas da plataforma Uber; (d) comparar os entendimentos internacionais acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber; (e) concluir, sob a ótica da ordem constitucional-trabalhista brasileira, uma solução jurídica possível para o reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber. No decorrer da pesquisa, o feito cuidou de abordar as premissas necessárias para a solução da problemática. Primeiro, apresentou o papel do trabalho como direito humano e fundamental, bem como o do emprego, espécie de trabalho prestigiada constitucionalmente. Em seguida, percorreu um trajeto histórico e social sobre os fenômenos e circunstâncias que determinaram a atual morfologia do trabalho. Em adição, foi essencial descrever as condições dos motoristas de aplicativo da plataforma. Estabelecidas as premissas, analisou as decisões nacionais e internacionais sobre o tema, para, finalmente, concluir uma resposta adequada à ordem jurídica brasileira. Concluiu-se que, as condições de trabalho da plataforma Uber, em muitos casos, satisfazem os pressupostos necessários para o estabelecimento do liame empregatício, razão pela qual é possível estabelecer o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma. Ainda, que, malgrado a intensa bruma de precarização que paira a sociedade brasileiro, a ordem constitucional-trabalhista vigente dispõe de todo o amparo jurídico necessário para assegurar a proteção dos direitos dos motoristas da Uber.

Palavras-chave: Uber. Motoristas de aplicativo. Precarização. Economia do bico. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

This thesis questioned, in the light of the Brazilian constitutional-labor order, the possibility of establishing the employment status in the relationship formed between Uber and its drivers, in order to find an adequate solution to the problematic, which would be also useful for other similar cases. For this, this study adopted the dialectical scientific method and proposed the following as its objectives: (a) to present the meaning of work and employment in the Brazilian constitutional-labour order; (b) to analyze the phenomena and circumstances that determined the current morphology of work; (c) to describe the working conditions of Uber's application drivers; (d) to compare the international understandings about the recognition of the employment status in the relationship between the application driver and the platform; (e) to conclude, under the perspective of the Brazilian constitutional-labour order, a possible legal solution for the recognition of the employment status between the application driver and the Uber platform. During the course of the research, this thesis was careful to address the necessary premises for the solution of the case. First, it presented the role of work as a human and fundamental right, as well as that of employment, a constitutionally praised work species. Then, it went through a historical and social path on the phenomena and circumstances that determined the current morphology of work. In addition, it was essential to describe the work conditions of Uber's application drivers. Once the premises were established, the research analyzed national and international case-laws on the subject, in order to finally conclude an adequate response for the Brazilian legal order. It was concluded that the working conditions of the Uber platform, in many cases, meet the necessary requirements for the establishment of the employment status. Still, that, despite the intense haze of precariousness hanging over the Brazilian society, the constitutional-labor order provides all the necessary means to ensure the protection of the Uber drivers rights.

Keywords: Uber. Uber drivers. Precarization. Gig Economy. Employment status.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O EMPREGO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	14
1.1 O TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DE 1988	16
1.2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	23
2 UMA NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO	28
2.1 A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: <i>GIG ECONOMY</i> , <i>CROWDFUNDING</i> E <i>WORK ON DEMAND</i>	31
2.2 O TRABALHO PELA PLATAFORMA UBER	34
3 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO CASO UBER	39
3.1 UM RECORTE PRÉVIO SOBRE O DIREITO COMPARADO	41
3.2 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL-TRABALHISTA	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	80

INTRODUÇÃO

O trabalho é atividade reservada ao ser humano e se faz presente em todo o seu trâmite histórico. Representa-se como fenômeno mutável – a depender do tempo e do espaço e, entoadado pelas circunstâncias sociais – é possível constatar diversas maneiras de sua realização, bem como diversos motivos para se trabalhar. Para o homem primitivo, o trabalho era concebido com a finalidade exclusiva e sem ambições de satisfazer suas próprias necessidades. Hoje, evidentemente, sua função não é mais a mesma.

Com o desenvolver das sociedades, a força de trabalho passa a ser percebida como mercadoria, que ocasiona uma confusão entre o homem, ser dotado de consciência e a propriedade, objeto cujo valor pode ser expresso e comercializado.

Na contemporaneidade, o capitalismo passa por drástica transformação. Influenciadas pelo acelerado avanço tecnológico e o rearranjo das dinâmicas econômicas globais, as relações empresariais tomam novas formas. O capitalista atomiza a cadeia produtiva internacionalmente, enquanto a classe operária perde sua aparência clássica. Nesse cenário, nascem novas formas de trabalho desregulamentadas, eivadas por um forte movimento de precarização, decorrente de uma concorrência desleal entre o empresariado e propiciada por uma alta taxa de desemprego estrutural do sistema.

Conjugados ambos os fenômenos, percebe-se, nos últimos tempos, um aumento significativo no setor urbano de serviços. Na medida em que o desemprego aumenta, o discurso de precarização ganha forças e há um escoamento dessa massa de desempregados para novas formas de trabalho ainda não regulamentadas.

Nesse processo, os detentores dos meios de produção, objetivando o mais-valor, passam a negar os ônus da exploração de atividade econômica e do trabalho humano. Promovem um enxugamento da responsabilidade pela cadeia produtiva, ao

passo que a transferem aos trabalhadores, sob a roupagem de autonomia para a classe que vive do trabalho. Aspecto de liberdade que, muitas vezes, mascara a verdadeira natureza empregatícia da relação de trabalho e marginaliza eventuais direitos os quais o trabalhador seria titular.

Com efeito, a Uber é uma das pioneiras na exploração da economia de compartilhamento. Aduz que sua atividade é, antes de tudo, a tecnologia, pois conecta os usuários aos motoristas de aplicativo. Em poucos anos, a plataforma se tornou uma gigante dos negócios, que atua em dezenas de países, dispõe de milhões de motoristas e atende dezenas de milhões de usuários mensalmente.

À primeira vista, aparenta-se correto reputar a relação descrita como alheia à relação de emprego. No entanto, a análise aprofundada das características que circundam o liame em questão nos mostra realidade totalmente diferente. Compreender indevidamente uma relação de autonomia entre o motorista de aplicativo e a plataforma de transporte significa retirar do trabalhador direitos os quais é titular e o colocar em injusta situação de vulnerabilidade, ambas condutas inadmissíveis para um Estado Democrático de Direito.

O presente feito tem como objetivo questionar, sob a ótica constitucional do direito do trabalho, qual a natureza (ou naturezas) que se pode extrair da relação entre a plataforma Uber os motoristas de aplicativo, considerando coeficientes de precarização, de luta por direitos e valor social, humano e fundamental que envolvem a história do trabalho. Desse modo, levanta-se a indagação: Sob a perspectiva do ordenamento jurídico constitucional-trabalhista brasileiro, é possível caracterizar vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber?

A pretensa resposta para esse questionamento demanda o entendimento multifacetado de algumas premissas. Do básico, o que seria o trabalho como direito humano e fundamental, seu caráter ontológico e o emprego como espécie de trabalho prescrita constitucionalmente.

Em seguida, malgrado a controvérsia sobre a conceituação de Quarta Revolução Industrial, é necessário compreender de que maneiras a tecnologia influencia a

dinâmica capitalista (e, conseqüentemente, as relações de trabalho), os novos modelos econômicos oriundos dessa era tecnológica e, evidentemente, de que forma se dá o trabalho do motorista de aplicativo.

Ademais, é proveitoso compreender as circunstâncias e os fundamentos que motivaram algumas nações soberanas a superar o entendimento de autonomia entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber.

Assim, o presente feito, valendo-se do método dialético, consubstanciado na legislação, nas doutrinas (dispostas em livros, artigos e sítios eletrônicos), em notícias, na jurisprudência nacional e no direito comparado, edifica-se a proposta de ir além das proposições idealizadas que muitas vezes acometem o a ciência do direito e toma como seus os seguintes objetivos: (a) apresentar o conteúdo do trabalho e do emprego na ordem constitucional-trabalhista brasileira; (b) analisar fenômenos e circunstâncias que determinaram a atual morfologia do trabalho; (c) descrever como é realizado o trabalho dos motoristas da plataforma Uber; (d) comparar os entendimentos internacionais acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a Uber; (e) concluir, sob a ótica da ordem constitucional-trabalhista brasileira, uma solução jurídica possível para o reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber.

O primeiro capítulo apresenta qual é o conteúdo do trabalho como direito humano e fundamental na ordem jurídica brasileira, bem como sua função ontológica na vida do homem que vive do trabalho em uma sociedade capitalista. Na oportunidade, examina o emprego como modalidade de trabalho elegida constitucionalmente e seus requisitos, estabelecidos em diálogo com a Consolidação das Leis do Trabalho.

O capítulo seguinte analisa as influências globais que alteram o curso do capitalismo. Busca compreender como a tecnologia influencia a dinâmica capitalista e quais os efeitos desse fenômeno para as relações de trabalho. Registra, em seguida, as diversas correntes que buscam categorizar as economias decorrentes desse movimento tecnológico, bem como constata os conceitos mais adequados

para o tema em apreço. Após, descreve, no importante, de que forma se realiza o trabalho do motorista na plataforma Uber.

Por fim, o terceiro capítulo promove uma análise em etapas da existência do liame empregatício na relação constituída entre a Uber e o motorista de aplicativo. De antemão, bebe na fonte do direito comparado para extrair de experiências internacionais fundamentos que agreguem valor ao debate. São examinados os traquejos provenientes do Reino Unido, Estados Unidos da América (nos estados da Flórida, California e Nova Iorque), Suíça, França, Canadá e Espanha.

Após, apresenta uma amostra, sem prejuízo a eventuais críticas, dos entendimentos proferidos pela jurisdição nacional sobre o vínculo formado entre motorista de aplicativo e a plataforma Uber, no que se refere aos processos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038, 0011359-34.2016.5.03.0112 e 0011594-77.2017.5.15.0032, em trâmite nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª e 15ª Regiões, respectivamente, bem como o Conflito de Competência de n. 164.544/MG, proferido pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça.

Finalmente, o capítulo conclui, com base em todas as premissas estabelecidas ao decorrer do feito e, sob o paradigma da ordem constitucional-trabalhista, uma possível solução para a problemática levantada.

1 O EMPREGO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito do trabalho é o ramo do direito estruturado e voltado para o estudo das relações humanas laborais. (DELGADO, 2018, p. 49). Em que pese há muito terem existido disposições legais acerca do trabalho e sua regulamentação, o direito do trabalho como ciência é relativamente novo, considerando que somente após a consolidação do liberalismo econômico e do crescimento da classe burguesa que se formaram as condições sociais, econômicas e políticas favoráveis à estruturação normativa da organização do trabalho e da tutela do trabalhador. (GAIA, 2019, p. 77).

Ocorre que, a relação de trabalho é, por natureza, uma relação desigual. Fato que somente se acentua sob o contexto capitalista. Sob um sistema baseado na competitividade e maximização de lucros (MIRAGLIA, 2009, p. 149), não se mostra estranho que aquele que detenha os meios de produção busque potencializar o máximo da força de trabalho que retira de cada trabalhador, com a concessão, em contrapartida, das menores prestações possíveis (BOTTOMORE, 2013, p. 442).

Entretanto é papel do Estado, pelo direito, atuar positivamente e regular essas relações, de modo a proteger o trabalhador como a parte mais frágil e promover a redução do desnível entre ele e seu tomador de serviços. Sobre isso, é comum se ouvir a máxima: “[...] dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42). Reputando à Kant, Marcela Bussinguer esclarece:

[...] o papel do Direito do Trabalho é assegurar que a lógica da dignidade impere, e não a lógica do preço; garantir que o trabalhador seja visto como homem, e não como uma mera engrenagem da produção; garantir que a remuneração seja fixada conforme as necessidades mínimas de sustento, e não de modo a servir somente à diminuição dos custos produtivos. (BUSSINGUER, 2008, p. 121).

Nesse ponto, o direito do trabalho se apresenta de maneira contraditória. De um lado, é uma resposta de resistência ao capitalismo inaugurado pós Primeira Revolução Industrial, na forma de luta pela preservação da vida e da saúde do trabalhador, mas, paradoxalmente, representa o assentamento de um modo de produção alimentado pela exploração da força de trabalho alheia, na qual é natural a extração do mais-valor e do lucro. (FONSECA, 2019, p. 246).

No Brasil, considera-se que o direito do trabalho cursou diversas fases. A última, resulta no momento atual cujo resultado é o conflito entre os preceitos sociais laborais protegidos constitucionalmente e a onda neoliberalista de flexibilização e retrocesso de direitos. Percebe-se, em todo o trâmite histórico, a opção legislativa pelo emprego como principal fonte de trabalho. Por conseguinte, torna-se a relação empregatícia o conteúdo base, pelo qual se constroem os princípios, regras e demais institutos desse ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2018, p. 53 e 106).

Por sua vez, a relação de emprego se traduz em um negócio jurídico, celebrado entre empregado e empregador, cujos objetos se resumem na prestação do trabalho, seja físico ou mental, e nas suas condições. (DELGADO, 2018, p. 333). A característica chave que diferencia o emprego das outras formas de trabalho é a sua complexidade, por ser rodeada por uma série de elementos, entre eles, a subordinação.

Uma vez satisfeitos os quesitos para a caracterização da aludida relação, os quais serão vistos posteriormente neste capítulo, surge um conjunto de consequências jurídico-laborais, frutos desse processo histórico de desenvolvimento do trabalho, de modo a conferir maior dignidade ao trabalhador.

O emprego não é a única modalidade de trabalho concebida pelo ordenamento jurídico brasileiro. Por essa razão, com o desenvolvimento material e dinâmico da sociedade, tornou-se comum o conflito de entendimentos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, acerca da designação de novas formas de trabalho que surgem com a realidade contemporânea. Como bem assinala Godinho:

Há, porém, outras relações de trabalho gestadas na dinâmica social muito próximas, do ponto de vista jurídico e social, à relação empregatícia, mas que com ela não se confundem. A diferenciação entre elas, às vezes, pode ensejar pesquisa fático-jurídica tormentosa. (DELGADO, 2018, p. 369).

O capítulo analisará de que forma o direito do trabalho dialoga com a Constituição vigente, de modo a gerar o microssistema constitucional-trabalhista, bem como as consequências do reconhecimento do vínculo empregatício derivadas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.1 TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DE 1988

Passado um século da abolição da escravatura e com aspiração de democratizar o direito do trabalho tradicional derivado de um longo período de ditadura, nasce, em 5 de outubro de 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988).

Em apertada síntese, Godinho interpreta a CF/1988 como uma reação democrática a um cenário político-social neoliberalista que teve início em 1964, tão como a superação do antigo modelo corporativo do direito trabalhista o qual possibilitava, com muito mais rigor, abafar os movimentos dos trabalhadores. (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 145).

A CF/1988 atua como uma ampla carta de direitos, cujo objetivo maior foi efetivar o princípio da dignidade da pessoa humana, positivado em seu art. 1º, III. Para tanto, ela consagra preceitos como o valor social do trabalho (art. 1º, IV) (BRASIL, 2019a), introduz princípios norteadores e define o trabalho como um dos direitos sociais fundamentais (art. 6º) da CF/1988. (LEITE, 2018, p. 50).

A dignidade da pessoa humana pode ser analisada por duas faces: a individual e a social. Enquanto a primeira se limita às suas liberdades negativas, em sua esfera individual, a segunda, social, cinge às liberdades humanas positivas de atuação estatal, ao bem-comum e à ideia do mínimo-existencial. (MIRAGLIA, 2009, p. 149).

São duas faces de uma mesma moeda, porquanto somente em conjunto é possível assegurar que o ser humano viva uma vida digna. Para garantir o mínimo-existencial, isto é, o núcleo duro das necessidades do homem para viver com dignidade, o ser humano, na sociedade capitalista, precisa trabalhar, auferir riqueza e ter acesso aos demais direitos sociais, como educação e saúde. De outra banda, somente é possível o ser humano usufruir destes direitos se respeitada sua individualidade. (MIRAGLIA, 2009, p. 151).

Para Paulo Bonavides, é impossível ignorar a dependência do ser humano ante o Estado, e somente pela promoção dos direitos sociais se efetivam os escopos constitucionais, como a dignidade da pessoa humana. (BONAVIDES, 2016, p. 387). Para Ingo Sarlet, o trabalho é o meio pelo qual o homem pode garantir a manutenção, para si e de sua família, de suas dignidades. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2016, p. 650). Consigna que, na perspectiva da ordem constitucional, esse fenômeno se traduz no valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/1988) (BRASIL, 2019a).

O art. 1º, IV, da CF/1988, aliás, prescreve como fundamento da república o valor social do trabalho e a livre iniciativa (BRASIL, 2019a). Percebe-se, portanto, o *mandamus* constitucional de sopesar os interesses sociais sob os econômicos, além de outros interesses os quais com o primeiro possam conflitar. Na linha de Livia Miraglia: “[...] qualquer interpretação dada aos princípios constitucionais do trabalho em que prevaleça o valor-econômico sobre o valor-social atenta contra a essência do Estado Democrático de Direito”. (MIRAGLIA, 2009, p. 152).

No entanto, o simples reconhecimento do direito do trabalho como direito humano e fundamental não é suficiente para materializá-lo. Efetivar o direito do trabalho, portanto, significa ir além de sua simples interpretação à luz da dignidade da pessoa humana, pois requer a real concretização de seu conteúdo, de modo a conferir à realidade seus valores de resistência à exploração e de preservação do ser humano. (FONSECA, 2019, p. 334).

Ainda sobre o trabalho na CF/1988, cumpre-se fazer a seguinte ressalva: o constituinte de 1988, ao estabelecer em seu art. 7º um rol de direitos trabalhistas, faz

referência ao termo “trabalhadores” para determinar a titularidade dos direitos elencados (BRASIL, 2019a). Logo, em que pese a aplicabilidade do art. 7º incidir preponderantemente sobre a figura do empregado, não é essa modalidade exclusiva que se consagra pelo referido artigo constitucional. (LEITE, 2018, p. 57).

O que ocorre é uma opção constitucional pelo emprego como a forma hegemônica de trabalho, o que não exclui o reconhecimento das demais modalidades. Isso, porque o emprego continua, como regra, como aquela que garante a maior percepção de direitos para o trabalhador, o que pode ser evidenciado pela maior facilidade de aplicação do art. 7º da CF/1988. (BRASIL, 2019a).

Nessa linha, quando a CF/1988 preceitua, em seu art. 170, VIII, como princípio da ordem econômica a busca pelo pleno emprego (BRASIL, 2019a), podem ser extraídos, minimamente, dois significados: de plano, a abundância de emprego disponível para os trabalhadores, mas também que o emprego seja pleno, isto é, que o emprego seja realizado de forma plena, devendo respeitar os direitos subjetivos dos trabalhadores e garantir a eles uma vida digna e com sentido. Como assevera Lenio Streck:

[...] emprego precário não é verdadeiro emprego nem se computa (ou nem deveria se computar...) como plenitude para as estatísticas de plantão. **A busca do pleno emprego consagrada na Constituição de 1988 não se limita a uma abordagem quantitativa da geração de empregos**, mas também abrange uma dimensão qualitativa do emprego gerado. **Para ser emprego, deve ele ser pleno tal como instaurado na Constituição de 1988.** (STRECK, 2017). (grifos nossos).

Não obstante, é consabido que texto normativo e norma não se confundem, mas que do primeiro depreende-se o segundo, na forma de, pelo menos, regras e princípios. No âmbito constitucional, o ramo trabalhista retira o direito primordialmente do texto grafado na Constituição e, mais recentemente, de tratados e convenções internacionais cujo Brasil é país signatário. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2016, p. 1337).

No entanto, existem outras fontes com as quais a ordem constitucional-trabalhista dialoga. Usos, costumes, o juízo de equidade e o direito comparado, além de outros positivados no art. 8º da CLT (BRASIL, 2019b), são alguns dos exemplos de fontes do direito do trabalho, os quais, ainda que subsidiários à norma expressa, são essenciais para a sua interpretação. Aliás, a análise sob a ótica do direito comparado se mostra crucial para um estudo substancial do tema em apreço, o qual promoveremos em capítulo pósterio.

No que tange aos tratados internacionais, a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004 (EC n. 45/2004), quaisquer tratados ou convenções internacionais relativos a direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, terão o *status* de emenda constitucional (Art. 5º, §3º, CF/1988). (BRASIL, 2019a). Aqueles pretéritos à aludida emenda, mas que também versem sobre temas de direitos humanos, possuem *status* supralegal conforme entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF): “O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, dessa forma, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação (STF, 2009)”.

Nesse viés, demonstra-se imprescindível apontar as Recomendações n. 198/2006 e n. 205/2017 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos termos o Brasil é subscritor. A OIT é uma entidade secular, que exara as maiores e mais eficazes fontes normativas de matriz internacional acerca do trabalho e da proteção do trabalhador. Esta Organização atua de modo a monitorar Estados soberanos e editar normas, diretrizes e aplicar sanções de cunho internacional, objetivando a adequação dos países aderentes a condições dignas de trabalho.

A partir da Recomendação n. 205/2017 (OIT, 2017), intitulada “Recomendação de Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência”, cujo objetivo é “[...] gerar emprego e trabalho decente para fins de prevenção, recuperação, paz e resiliência em relação a situações de crise causadas por conflitos e desastres”, o órgão internacional expressa seu sentimento como sendo o emprego a melhor espécie de trabalho para conferir dignidade ao trabalhador.

Para a OIT, a promoção do emprego pleno, produtivo, livremente escolhido e o trabalho decente são fatores decisivos para a promoção da paz que, por sua vez, só será possível se baseada na justiça social. Desse modo, recomenda a OIT que os países signatários promovam o emprego pleno.

Na mesma linha, opera a Recomendação n. 198/2006 da OIT (OIT, 2006). Enquanto a Recomendação n. 205 explicita a opção pelo emprego, a Recomendação ora em apreço, cuja denominação é “Recomendação sobre relações de emprego”, prescreve que os países signatários não tolerem práticas fraudulentas. Em outras palavras, que os países recomendados não admitam a relação de trabalho meramente pela sua formalidade, mas pelos fatores materiais que a constituem, de modo a não privar os trabalhadores de seus direitos injustamente. Nesse sentido, recomenda, dentre outras coisas, que os países signatários reconheçam as relações de trabalho pragmaticamente, não devendo se limitar somente ao campo formal.

Considerando as Recomendações n. 198 e n. 205 da OIT e seus fundamentos, percebe-se: se o Brasil é país signatário de ambas as Recomendações, a partir de uma interpretação convencional do direito, e, considerando o *status* supralegal e constitucional, respectivamente, dos instrumentos normativos em questão, a escolha reiterada, quer seja pelo Constituinte de 1988, quer seja após a adesão à Recomendação n. 198 em 2006 ou à Recomendação n. 205 em 2017, torna-se clara a opção constitucional pelo emprego e o peso dessa espécie de trabalho sobre as outras.

Finalmente, no que cinge os princípios constitucionais trabalhistas, dois deles sobressaem neste feito: o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade.

O princípio da proteção, reconhecido por uma expressiva parte da doutrina como o princípio norteador da ordem constitucional-trabalhista e, como defende o Professor Américo Plá Rodríguez (2015, p. 83), é o princípio que simboliza o próprio direito do trabalho, isto é, o ramo do direito que nasce para equiparar a relação desigual que se estabelece entre o trabalhador e seu subordinador, detentores dos meios de produção. Para Adrián Goldín, é a forma pela qual o direito do trabalho encontrou de

harmonizar a liberdade do trabalhador de decidir como deseja empenhar sua força de trabalho com a sua sujeição ao poder de outro homem. (GOLDÍN, 2017, p. 19).

Nas palavras de Horácio de Senna Pires: “Desigualdade que se corrige com desigualdade de sentido oposto. Desigualdade compensatória que surge com o peso da lei e se afirma com a união dos trabalhadores” (PIRES, 2011, p. 125).

Nessa esteira, dita esse princípio que o direito do trabalho opera parcialmente, em prol do trabalhador, ou melhor, em prol de equidade numa relação de desigualdade. Nesse sentido, esclarece Plá Rodríguez:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (RODRÍGUEZ, 2015, p. 83).

Aliás, um ponto de louvor da CF/1988 consiste no fato de que o constituinte de 1988 se antecipou ao movimento tecnológico e salvaguardou o trabalhador contra os atuais modelos de trabalho informatizados, quando dispôs, em seu art. 7º, XXVII, a proteção do trabalhador contra a automação. (BRASIL, 2019a).

É possível concluir que o princípio da proteção prescreve que o direito do trabalho extraia sua justiça da desigualdade e, por conta disso, deve se voltar para o lado mais frágil, cuja fragilidade é derivada de uma relação subordinada, na qual inexistem paridade de armas e que, por esses motivos, requer a atuação positiva do Estado. Voltando ao princípio mor constitucional, o reputado princípio da proteção preceitua que o direito do trabalho atue de modo a garantir que o labor efetive a dignidade da pessoa humana. Neste ponto, parece evidente a compatibilidade entre o princípio em apreço e a dignidade humana.

O princípio da primazia da realidade, por sua vez, é um desdobramento do princípio da proteção. Valendo-se de elementos extraídos do plano do ser, o princípio em questão bebe na fonte do direito civil para evidenciar o que realmente é numa

relação jurídico-trabalhista. Nos moldes do art. 112 do Código Civil de 2002: “Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”. (BRASIL, 2019c).

De forma breve, mas clara de Plá Rodríguez:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (RODRÍGUEZ, 2011, p. 339).

Em outras palavras, o princípio da primazia da realidade é o esforço científico do direito do trabalho de alcançar a verdadeira essência de uma relação trabalhista em um caso concreto, levando em consideração as especificidades da relação de trabalho.

Em suma, promover uma análise sob o prisma do princípio da primazia da realidade significa, antes de tudo, analisar uma relação pelo que ela realmente é, superando o elemento formal do contrato, de modo a conferir o regime jurídico correto para cada caso concreto.

Por todo o exposto, depreende-se da análise constitucional e convencional que: o trabalho é tido, à luz da Constituição Federal, como um dos direitos sociais imprescindíveis para a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana e é dever do Estado Democrático de Direito assegurar o seu valor social. Para tanto, nasce o direito do trabalho, o ramo especializado que busca equiparar a relação desigual entre trabalhador e empregador (ainda que este seja figura despersonalizada pela tecnologia), tal como dita o princípio da proteção.

Ademais, é opção constitucional o emprego como a espécie hegemônica de trabalho, vez que é a modalidade que garante maior dignidade ao trabalhador. Por fim, que, em razão das peculiaridades do direito do trabalho estudadas, deve o

direito de o trabalho priorizar a materialidade sob à forma, nos moldes do princípio da primazia da realidade.

A seguir verificar-se-ão quais as consequências do reconhecimento do vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro.

1.2 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

O Constituinte de 1988 optou pelo emprego como principal espécie de trabalho, por ser essa a modalidade capaz de garantir maior percepção de direitos ao trabalhador. A par desta premissa, para prosseguir na análise, parece necessário verificar de que forma constitui o emprego, como ele é regulamentado e quais as suas consequências.

O trabalho é relação jurídica constituída por uma obrigação de fazer cujo objeto é o labor humano. É gênero sob o qual o emprego é uma espécie. Isso significa dizer que o ordenamento jurídico pátrio admite diversas outras formas de relação de trabalho, as quais a doutrina denomina de trabalho *lato sensu*.

O que discerne uma relação sociojurídica de trabalho *lato sensu* da *stricto sensu*, isto é, do emprego, é a ausência de algum dos elementos descritos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b). Uma vez satisfeitos estes pressupostos e, sem que incida algum excludente específico, automaticamente se estabelece uma relação de emprego, bem como todos os direitos e deveres anexos. (DELGADO, 2018, p. 370).

A CLT, por sua vez, foi o instrumento normativo criado para organizar os diplomas legais que surgiam caoticamente durante era Vargas, em razão do grande crescimento do setor secundário da economia à época. (DELGADO, 2018, p. 130). Como consequência à industrialização, o número de operários empregados cresce exponencialmente e, com isso, cresce a necessidade de regulamentação legislativa.

A CLT remanesce, até os dias atuais, como a fonte normativa a qual regulamenta a relação de emprego no Brasil.

Em linhas gerais, para que haja a caracterização de uma relação de trabalho como emprego, requer-se cinco requisitos, os quais estão dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: (a) deve o empregado ser uma pessoa física, (b) contratado com personalidade; (c) que se subordina ao empregador (d) onerosamente e (e) de forma não eventual. (BRASIL, 2019b).

Quanto ao primeiro requisito, o da necessidade de a figura do empregado ser uma pessoa física, demonstra-se um critério autoexplicativo. Como visto, trabalho envolve imprescindivelmente o labor humano e não pode ser exercido por um ente ficto.

Em segundo plano, para a existência de vínculo de emprego, requer-se que o trabalhador seja contratado e preste seus serviços com personalidade. A personalidade é um critério que recai somente à figura do empregado e deve ser interpretada por duas vertentes: personalidade na contratação e personalidade na prestação de serviços. (DELGADO, 2018, p. 341).

Pessoalidade na contratação se traduz na necessidade de ser um contrato personalíssimo (ou *intuitu personae*). O contrato trabalho que gera o vínculo empregatício deve se fundar na figura do empregado. Isso, porque a obrigação gerada pelo contrato de emprego deverá ser cumprida exclusivamente pelo trabalhador contratado, que não pode nomear prepostos para prestar os serviços pactuados em seu nome, sob pena de não caracterização da relação de emprego. Em outras palavras, o contrato de trabalho que gera vínculo empregatício deve transmitir a ideia de infungibilidade quanto a figura do empregado. Isso se traduz na personalidade na prestação de serviços.

Quesito que demanda maior análise é a subordinação, haja vista que, dentre todos os apresentados, é este que consubstancia com maior propriedade o vínculo empregatício. A subordinação, como define a doutrina clássica, é a relação de sujeição entre o empregado e seu empregador, característica que se forma com o

desenvolvimento das relações de trabalho e representa o predomínio do poder de um homem sob o do outro. (GOLDÍN, 2017, p. 18).

Outra definição igualmente relevante é a de Godinho, para quem a subordinação consiste na:

Situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, 2018, p. 349).

Desse modo, considerando a subordinação como as diretivas de seu empregador em relação à execução da prestação de serviços pactuada (instituto conceituado como subordinação clássica), é possível constatar que a subordinação não recai sob a figura do empregado, mas no modo de execução do adimplemento obrigacional.

Não obstante, com o avanço tecnológico, tornou-se possível a criação de mecanismos virtuais, ou *sistemas*, programados com o escopo de autogerência, aptos a substituir a figura física do empregador, despersonalizando-o e dificultando a visualização da relação empregatícia.

Ocorre que, mesmo nesses casos, não se pode excluir os efeitos subordinatórios, pois, em que pese inexistir um superior hierárquico exarando comandos diretos de subordinação, é comum que o controle do empregado via sistemas eletrônicos se apresente como um direcionamento ainda mais rigoroso. Este fenômeno recebeu da doutrina mais moderna a alcunha de subordinação algorítmica. (MIZIARA, 2019, p. 175).

Inclusive, a própria CLT resguarda esse instituto, quando em seu art. 6º, parágrafo único, preceitua que “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 2019b).

Quarto ponto a ser tratado é o da onerosidade. A onerosidade é o principal motivador do trabalho, uma vez que, sob uma dimensão objetiva, se resume na contraprestação de caráter majoritariamente pecuniário paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado, que integrará seu complexo salarial (DELGADO, 2018, p. 346) e possibilitará que este se mantenha numa sociedade de vertente capitalista. Em suma, para haver vínculo de emprego, é preciso que o trabalhador seja remunerado pelo tomador de serviços em razão dos serviços prestados.

Por último, resta o quesito de não eventualidade. Em apertada síntese, não eventualidade é critério que retira fundamento na perspectiva de permanência, isto é, de ser algo não esporádico. Um trabalho ser dotado dessa característica não resulta, necessariamente, na existência de horários predeterminados e/ou fixos, nem na inexistência da possibilidade de o trabalhador trabalhar em qualquer dia ou horário. (DELGADO, 2018, p. 344).

Assim sendo, é preciso levar em consideração, na análise da eventualidade (ou da não eventualidade), o âmago do trabalho realizado e a permanência ou continuidade do serviço prestado. (BABOIN, 2017, p. 340). Desse modo, é possível, subsistir o atributo da não eventualidade ainda que inexista horário fixo predeterminado ou que o trabalhador trabalhe em qualquer dia ou horário, considerando a natureza de certos tipos de trabalho.

Vale salientar que a análise de incidência de quaisquer um dos requisitos apresentados deve ser promovida à luz do caso concreto. Somente numa análise pautada em elementos concretos é que se pode apurar todas as particularidades existentes em um caso fático, de modo a concluir, verdadeiramente, qual é a espécie de trabalho estabelecida.

Finalmente, a razão pela qual a CF/1988 objetiva o emprego é porque, vencidos os critérios evidenciados nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b), o trabalhador será titular de uma gama de direitos subjetivos trabalhistas e previdenciários, o que, teoricamente, resulta na melhoria de sua condição social e corrobora com a efetivação de sua dignidade, assim como a de sua família.

À título de exemplo, alguns dos direitos constitucionalmente protegidos do empregado são aqueles dispostos no rol dos incisos do art. 7º da CF/1988, tais como a garantia de um salário-mínimo irredutível (art. 7º, IV, VI e VII), décimo-terceiro salário (inciso VIII), repouso semanal remunerado (art. 7º, XV) e o gozo de férias remuneradas (art. 7º, XVII), todos os quais os trabalhadores autônomos não são titulares. (BRASIL, 2019a).

Em breve síntese, para que exista a relação de emprego, denominada na doutrina como trabalho *stricto sensu*, requer-se satisfeitos cinco pressupostos, os quais estão positivados nos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b). Uma vez contemplados, estabelece o vínculo empregatício (que independe da existência de um vínculo declarado entre as partes para que se configure uma relação de emprego, *a fortiori* sob a ótica do princípio da primazia da realidade), o qual uma de suas particularidades é conferir mais direitos aos trabalhadores, o que, teoricamente e por conseguinte, resulta em uma melhoria da condição social do trabalhador e maior efetivação de sua dignidade.

2 UMA NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO

O rumo do trabalho sofre uma drástica transformação na contemporaneidade. Com o exponencial avanço tecnológico que tem início nas últimas décadas, a humanidade passa por um processo de confusão entre os domínios físicos, biológicos e virtuais da realidade, fenômeno que resulta em uma automatização e digitalização das relações de trabalho, tão como um virtual encurtamento dos espaços terrestres, sintoma da globalização. Trata-se de uma alteração abrupta e radical, cuja doutrina denomina a Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0. (SCHWAB, 2019, p. 18).

Em que se pense haver uma melhoria da condição dos trabalhadores com o auxílio da tecnologia, o que realmente sucede é uma metamorfose do trabalho e das formas de organização, cujas duas graves consequências são o desemprego estrutural e a precarização do labor. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 337).

Para os países de capitalismo mais avançado, tornou-se possível fragmentar seu processo produtivo internacionalmente para nações onde a mão de obra é menos especializada e recebe menos pela disposição da força de trabalho, o que reduz não somente os custos produtivos, mas a própria classe operária local.

Enquanto isso, os países economicamente menos desenvolvidos são os receptáculos desse processo de fragmentação desse modo de produção, cujos trabalhadores oferecem seu labor aos interesses do capital internacional, o que faz surgir novas formas de trabalho, as quais experiências empíricas demonstram que tendem a precarizar a condição social dos trabalhadores. (NGAI; CHAN, 2012, p. 388).

Com efeito, o que ocorre com essa mutação no paradigma capitalista é a extinção (ou modificação) da antiga classe trabalhadora e o surgimento de uma classe de trabalhadores desregulamentada. Depreendem-se da análise desse movimento dois principais fatores que atuam conjuntamente para tanto: o desemprego intrínseco ao

sistema (ou estrutural) e a precarização das relações de trabalho. (ANTUNES, 2009, p. 205).

Nos países os quais as indústrias se esvaziam, toda a massa de trabalhadores que por elas eram empregadas fica desempregada, com a ressalva daqueles trabalhadores de conhecimento mais especializado, que se traduz na apertada minoria, e ainda assim, desde que haja vagas disponíveis.

Por outro lado, os países de menor desenvolvimento econômico, os quais sofrem de questões socioeconômicas preexistentes e a proteção legal ao trabalhador é reduzida, recebem essas indústrias com uma classe trabalhadora que, por ser menos especializada e menos protegida, é passível de realizar o mesmo trabalho o qual era prestado pelos trabalhadores do país de origem, mas de forma precarizada, com menor percepção de direitos, em razão da necessidade visceral de subsistência.

Para nós, parece claro que a vulnerabilidade social tem sido utilizada como uma justificativa distorcida para o retrocesso de direitos trabalhistas, em uma falsa relação de causa e consequência, na qual direito se equivale a privilégio e a retirada deles seria benéfico para a sociedade.

Essa dinâmica gera um fenômeno essencial para entendermos o tema em apreço, qual seja, a formação de uma massa de trabalhadores desempregados, a qual chamamos de exército de reserva. O exército de reserva é o carvão dessa nova indústria, porque é sob esse fundamento que o trabalhador se submete ao trabalho precarizado. Ora, se certo trabalhador não estiver satisfeito com seu labor, existe uma imensidão de desempregados de prontidão para tomar o seu lugar no mercado de trabalho.

Essa massa de desempregados busca subterfúgio em novos modelos de trabalho, sobretudo desregulamentados, os quais o mercado oferece alta demanda, tal como acontece nessas novas formas atípicas de trabalho, o que evidencia um intenso crescimento no setor de serviços. (ANTUNES, 2009, p. 208). Há, com isto, um processo cruel, pois a precarização contempla grupos de trabalhadores muito

distintos, o que impossibilita (ou melhor, crie dificuldades) a caracterização e reconhecimento de uma classe própria. (GAIA, 2019, p. 64). Nas palavras de Antunes, “[...] a aparência de autonomia cria a figura do empresário de si mesmo: burguês de si próprio e proletário de si próprio.” (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019)

Ousamos dizer que essa massa de trabalhadores sofre de um duplo processo de precarização. Primeiro, com base nessa nova morfologia do trabalho que incentiva a redução da condição social do trabalhador. Após, quando esse exército de reserva busca subterfúgio nesses novos modelos de trabalho desregulamentados e não tem reconhecida a titularidade de certos direitos subjetivos, ainda que devidos, pelo simples fato de que o direito foi incapaz de acompanhar o desenvolvimento da tecnologia.

Ainda que seja um problema de ordem global, a precarização é um fenômeno sentido em menor intensidade nos países com maior proteção ao trabalhador. Essa relação não é por acaso, pois é exatamente a ausência de anteparo social que possibilita a exploração dos trabalhadores (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019).

Pelo exposto, essa intensa expansão do sistema capitalista, possibilitada pelo desenvolvimento tecnológico, pela quebra das barreiras espaciais e pela criação de macropoderes transnacionais, revela uma nova estrutura do trabalho que desafia o atual paradigma dos direitos humanos (JULIOS-CAMPUZANO, 2018, p. 28) ao apresentar, como um de seus efeitos, um retrocesso aos direitos sociais conquistados até então. Com isso, resta ao direito do trabalho no Brasil harmonizar os novos institutos que surgem na contemporaneidade, frutos desse processo de globalização, com os preceitos estabelecidos na ordem constitucional-trabalhista pátria.

2.1 A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: *GIG ECONOMY*, *CROWDFUNDING* E *WORK ON DEMAND*

O crescimento das novas formas organizacionais do trabalho incitou uma alta atividade acadêmica nos anos mais recentes, na tentativa entender em que consistem esses fenômenos cujos efeitos surtem na sociedade. Com razão, compreender a Indústria 4.0 se mostra não somente um desafio, mas um requisito inicial para o desenvolvimento do *juslabor* ante essa nova morfologia do trabalho. Para descrevê-los, a doutrina reputa à diversos nomes, sendo os principais *sharing economy* (economia de compartilhamento) (ZANATTA, 2017, p. 79), *gig economy* (economia do bico) (STEFANO, 2016, p. 10), *uber economy* (SIGNES, 2015, p. 3), *crowdsourcing*, *crowdworking* e *work on demand* (EUROPARL, 2016).

A Uber é uma das pioneiras nestas novas formas de trabalho, com mais de 91 milhões de consumidores ativos mensalmente e 3,9 milhões de motoristas contratados pelo curso de 63 países. (UBER, 2019). Por isto, conhecer e discernir esses modelos insurgentes significa entender o *modus operandi* da plataforma Uber, o que possibilita, em ato contínuo, delimitar os seus efeitos no campo jurídico-trabalhista.

Quanto à terminologia apresentada, ainda que reputada pelo Comitê de Mercado Internacional e Proteção do Consumidor (tradução nossa) do Parlamento Europeu (EUROPARL) com a alcunha de *sharing economy* no Relatório “Uma Agenda Europeia para a economia colaborativa” (tradução nossa), entendemos não ser o termo mais adequado para o presente feito. Isso porque o aludido documento buscava abarcar todas as novas formas de economia e atividades laborais que se valem do uso do compartilhamento de dados ou internet.

Sobre essa delimitação, notam-se na doutrina duas preponderantes linhas de pensamento em conflito: aquela a qual entende que a economia de compartilhamento é o gênero, pela qual a economia do bico é uma espécie e a

outra, que sustenta que *gig economy* e *sharing economy* são coisas distintas, ainda que nascidas da mesma matriz. (BARBOSA JR., 2019, p. 25).

Apesar dos esforços doutrinários, parece não ser possível definir categoricamente essas novas formas de trabalho que surgem com a *Indústria 4.0* em função da fluidez que a tecnologia proporciona. O que destaca os novos empreendimentos que prosperam na contemporaneidade não é uma fórmula rígida de produção, mas como eles inovam no mercado, o que é possibilitado pelo avanço tecnológico. Inclusive, é este elemento inovação que causa grande alvoroço quando confrontado pelo direito positivo. O que se mostra mais adequado para fins de classificação é o apontamento de características semelhantes dentre esses novos modelos.

Para Gustavo Gauthier, os elementos primordiais da economia compartilhada consistem em uma despersonalização das relações interpessoais pelos meios de comunicação digitais, a atomização ou fragmentação da cadeia produtiva para trabalhadores (a princípio) independentes e uma nova forma de remuneração pelo labor, pela qual não contabiliza o tempo à disposição. Sob a sua perspectiva, a economia compartilhada é um fenômeno que abrange a economia do bico, apesar de ambos os modelos não se confundirem. (GAUTHIER, 2017, p. 92).

Vencida esta questão, a vertente que se mostra mais pertinente para o caso em tela é aquela na qual define a *gig economy* como um desdobramento da *sharing economy*. Ainda, na linha de Valério de Stefano, a economia do bico se divide em dois modelos preponderantes: o *crowdwork* e o trabalho *on demand* (sob demanda, tradução nossa), esta última que ocorre preponderantemente via aplicativos, ou *via apps*. (STEFANO, 2016, p. 8).

Em apertada síntese, *crowdwork*, ou trabalho colaborativo (tradução nossa) é o modelo pelo qual certo tipo de labor, de maior complexidade ou não, é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via internet ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade conectada do globo. A título de exemplo, tem-se como *crowdwork* um grupo de moderadores que avaliam a adequação de conteúdos em determinados anúncios a

sítios virtuais ou certo grupo de pessoas que é remunerado para responder questionários *online*.

Trabalho sob demanda, por sua vez, está mais relacionado com o trabalho tradicional, principalmente quanto ao setor de serviços e ocorre preponderantemente na modalidade (via) aplicativos para *smartphones* (*work on demand via apps*). Nele, o trabalhador é contratado para operar em uma plataforma virtual a partir de um contrato no qual não se estabelece, ao menos a princípio, vínculo de emprego, a fim de realizar serviços específicos aos consumidores que os demandam via o aplicativo disponibilizado pela plataforma (BARBOSA JR., 2019, p. 26), a qual não somente estabelece quais os serviços serão oferecidos, mas também a forma de prestação e o padrão de qualidade. (STEFANO, 2016, p. 10).

O uso de plataforma virtual para prestar o serviço de transporte particular é um exemplo desta iniciativa. As empresas de transporte por aplicativo se escoram na perspectiva de que somente são detentoras da plataforma virtual, enquanto os demais componentes necessários para a consecução de seu negócio, como a aquisição de automóveis e sua manutenção, aquisição de combustível, contratação de seguro, além de outras minúcias estabelecidas pela própria empresa de aplicativo, recaem sob a responsabilidade do motorista contratado. Extrai-se deste modelo de negócios um enxugamento da cadeia produtiva, na medida que a transfere ao trabalhador a responsabilidade pelo negócio e confere ao capital um aumento da mais-valia. (GAIA, 2019, p. 73).

Ao passo do recorte doutrinário, a Uber, uma das primeiras nesse ramo, oferece uma segunda definição de sua atividade. De acordo com informações retiradas de seu *site* (<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>), ela não se define como uma empresa de transporte. Conquanto se relaciona com motoristas contratados, os quais os apelidam de “parceiros”, aduz ser uma empresa de tecnologia, cuja plataforma intermedia as relações entre os motoristas e os usuários. Por este motivo, se exime de quaisquer responsabilidades perante os consumidores tomadores de serviço e acusam a inexistência de vínculo de emprego entre ela os motoristas.

Ainda que o conceito consagrado pela academia de *work on demand* se mostre um óbice inicial (mas não permanente) ao reconhecimento de qualquer relação jurídico-trabalhista que ultrapasse o trabalho autônomo e que o posicionamento da Uber impere terminantemente a inexistência de vínculo de emprego entre ela e os “motoristas parceiros”, é princípio basilar da ordem constitucional-trabalhista Brasileira o princípio da primazia da realidade, o qual prescreve que as relações de trabalho devem ser analisadas por além do campo da formalidade.

Desse modo, é preciso a seguir analisar como se dá o trabalho na Uber, sob a perspectiva de um motorista contratado, de modo a verificar se subsiste, entre eles e a plataforma de aplicativo, uma relação de emprego tutelada pelo direito do trabalho.

2.2 O TRABALHO PELA PLATAFORMA UBER

Para questionar o problema apresentado, é preciso primeiro delimitar o objeto em análise, qual seja o trabalho pela plataforma Uber, considerando seus fundamentos e características próprias. Este recorte se absterá somente aos elementos pertinentes para a análise jurídica do caso.

A Uber Technologies é uma transnacional de sede norte-americana, cuja atividade preponderante consiste nos serviços que presta intermediada por seu aplicativo para *smartphones*, um *software* capaz de operar em qualquer localidade do globo, desde que o aparelho que o execute possua conexão com a *internet*. Atualmente a Uber se faz presente em 63 países e, ainda que a Uber não possua estrutura física interna em cada um deles (como acontece nesse lado da fronteira), esse caráter eletrônico possibilita que ela opere em todo o planeta. (BABOIN, 2017, p. 332).

Seu aplicativo oferece preponderantemente o serviço de transporte particular, razão pela qual é classificada como uma *transportation network compay* (TNC), uma espécie de *gig economy* cujo nome nasce com os estudos estadunidenses acerca

da adequação desse modelo em relação ao ordenamento jurídico norte-americano. (REDFEARN III, 2016, p. 1028).

A plataforma possui duas interfaces: a do usuário que requer os serviços de motorista, e a do motorista que prestará os serviços de transporte. Para o usuário, basta que esse faça o *download* do aplicativo em seu aparelho, que é gratuito e amplamente acessível, disponível para os principais sistemas operacionais e crie uma conta, a qual depende de alguns dados pessoais do particular, como nome completo, o número de celular e as informações do cartão de crédito. Após o cadastro, o usuário é geolocalizado e somente precisa inserir a forma de pagamento desejada, o local de embarque e de saída para que o aplicativo o conecte a um motorista filiado à Uber.

Finalizada a corrida, o aplicativo calcula o valor que será pago pelo usuário. A Uber não esclarece exatamente qual o método utilizado para a fixação dos valores, tão como não fornece o modo de funcionamento de seu algoritmo. Sabe-se, contudo, que algumas das variáveis são o tempo e distância do percurso e, às vezes, na área transitada da cidade e no horário em que requereu o transporte, isso tudo acrescido à tarifa base do serviço. De todo modo, é incontroverso que o custo do serviço é determinado unilateralmente pela Uber. (BABOIN, 2017, p. 333).

Caso o pagamento seja efetuado pelo cartão de crédito cadastrado no sistema, o valor pago irá diretamente à Uber, que realizará o desconto de uma parcela do pagamento e repassará o restante para a conta do motorista. Caso o usuário pague em dinheiro, o motorista receberá o valor em sua integralidade e os descontos incidirão sobre as remunerações posteriores pagas via cartão de crédito.

No modelo Uber, o passageiro tem acesso de antemão ao nome e à foto do motorista, sabe o modelo e a placa do carro que o transportará, e pode visualizar as avaliações do condutor realizadas pelos passageiros anteriores, que são disponibilizadas no aplicativo. Tem conhecimento também da rota que será seguida, além de estimativas do preço do serviço, do tempo de espera para a chegada do veículo e da duração da viagem. (SARMENTO, *apud* BABOIN, 2017, p. 333).

Para o motorista se conectar com a Uber não se mostra um procedimento tão simples. Para conseguir trabalhar por meio da plataforma, é preciso primeiro se candidatar em uma vaga para *motorista parceiro*. Para tanto, é preciso que apresente sua carteira de habilitação nacional (CNH) e o certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV). Em ato contínuo, o motorista passará por um processo de checagem de requisitos pré-definidos e seleção unilateral pela plataforma, entre eles a revista dos antecedentes criminais. Nos exatos termos da companhia:

A Uber vai, então, checar os dados informados para avaliar sua elegibilidade na plataforma através de uma checagem de antecedentes criminais realizada por empresa especializada que, a partir dos documentos fornecidos para cadastramento na plataforma, consulta informações de diversos bancos de dados oficiais e públicos de todo o País. Uma vez aprovado, você poderá passar para o passo seguinte. (UBER, 2018).

Uma vez cadastrado, requer-se que o motorista esteja permanentemente conectado com a internet, pois seu geoposicionamento é permanentemente rastreado pela plataforma enquanto trabalha, inclusive para o aplicativo promover a conexão dele com os usuários próximos. Quando um usuário solicita o serviço de transporte pelo aplicativo, este irá notificar todos os motoristas próximos, os quais receberão uma notificação para aceitar a corrida, sendo que inexistente a opção inicial de recusá-la, já que essa alternativa somente aparece posteriormente ao aceite da solicitação. O primeiro motorista que confirmar a solicitação ficará responsável pelo passageiro, cujo trajeto é monitorado integralmente pela Uber.

Ademais, o motorista é passível de outras formas de controle por parte da plataforma. Primeiro, quando o motorista recusa ou deixa de aceitar muitas vezes a notificação de solicitação, a qual resultará em graduais suspensões do uso do aplicativo, até um eventual desligamento. Após, quando finalizada a corrida, o sistema operacional do aplicativo permite ao passageiro classificar o motorista que lhe prestou o serviço de transporte, atribuindo-lhe nota entre uma a cinco estrelas, permitindo, ainda, que adicione notas pré-definidas, como *carro sujo*, *motorista educado*, *dirige bem*, ou e acentuar comentários próprios. Estas informações

incorporam a base de dados da Uber e são usadas para o controle dos motoristas, impondo sanções àqueles com notas inferiores ou benesses para os bem classificados. Em pesquisa no site da Uber, *os motoristas parceiros que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma.* (UBER, 2015).

Em análise ao modelo de negócio da Uber, nota-se que seus dois pilares são o trabalho (humano) e a infraestrutura de processamento de dados. Em essência, é esse construto virtual que possibilita o modo de funcionamento da Uber, porque torna qualquer consumidor capaz de contratar rapidamente o serviço de transporte particular por intermédio de seu *smartphone*. De outro lado, esse aplicativo, acrescido de toda sua praticidade, somente se sustenta porque conta com a vasta disponibilidade de trabalho (humano).

O código da Uber depende de trabalho humano para sua criação e para seu aperfeiçoamento. Entretanto, o código não precisa de trabalho humano para seu funcionamento. O algoritmo é um bem não competitivo, não consumível, que guarda todas as suas propriedades independentemente da quantidade de usos por parte dos usuários. Sua limitação depende, unicamente, da própria limitação de usuários determinada em sua programação. Em outras palavras, o fato de alguém estar consumindo o algoritmo não impede seu consumo por outra pessoa. Assim, ao contrário dos recursos físicos, nos quais seu consumo por uma pessoa o torna indisponível para outra, um código que suporte 10 milhões de usuários poderá ser utilizado por 5, 5 mil ou 5 milhões de pessoas e ainda assim manterá todas as suas características e funcionamento sem qualquer redução. **O código da Uber é um bem imaterial, gerado por trabalho humano, que possibilita à empresa executar indefinidamente sua atividade comercial.** (BABOIN, 2017, p. 335). (grifos nossos).

Por fim, o aplicativo explora o trabalho (humano) de duas formas. Para constantemente aprimorar o algoritmo da plataforma, a Uber conta, de acordo com os dados mais recentes extraídos de seu sítio eletrônico, com a mão de obra de vinte mil empregados altamente especializados, entre eles programadores, engenheiros e outros especialistas em processamento de dados, além daquela necessária para o processo burocrático internacional. Em contrapartida, para prestar o serviço de transporte individual, isto é, a atividade final da plataforma, trabalham para a Uber mais de três milhões de motoristas sob o vínculo de trabalhador

autônomo, fato que não só impressiona, mas explica o modelo de negócio dessa TNC. (BABOIN, 2017, p. 334).

Percebe-se nesse modelo que somente a mão de obra mais especializada e técnica consegue manter o *status* de empregado, enquanto a grande massa que compõe o exército de reserva, migra para essa nova configuração de trabalho, renunciando direitos no caminho. Retomando tópicos anteriores, nos torna aparente a forma pela qual esse novo modelo de trabalho ainda desregulamentado, originado da economia do bico, representa o movimento de precarização e desemprego estrutural da era em que vivemos e de que modo ele vai de encontro com a dignidade dos trabalhadores.

Cumpra-se, a seguir, a proposta de identificar, sob a ótica do ordenamento jurídico constitucional-trabalhista, a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma Uber.

3 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO CASO UBER

Até o momento, analisamos a importância do trabalho, do emprego e da defesa desses pilares da sociedade proporcionada pelo direito do trabalho. Voltando à temas anteriores, o trabalho é um dos meios indispensáveis pelos quais o ser humano efetiva sua dignidade. É por meio dele que o indivíduo consegue auferir riqueza, de modo a promover a manutenção de suas necessidades. De outro lado, é pela força de trabalho disposta por cada trabalhador que o capitalismo consegue se manter.

Todavia, também foi visto que existem limitadores à exploração do trabalho, os quais é dever do direito do trabalho resguardar. É de se esperar que, em uma sociedade capitalista, no qual um dos verbos essenciais é “acumular”, o capitalista procure extrair o máximo da força de trabalho dos trabalhadores pelo mínimo de contraprestação possível. Ocorre que o capitalismo não é uma entidade consciente e não deve ser priorizada sob o bem da sociedade, que é composta pelos trabalhadores, suas famílias, além dos demais indivíduos que formam o pacto social.

Sobre isso, vimos dois princípios altamente relevantes para o tema em apreço – o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade. Em breve resumo, o princípio da proteção é o cerne do direito do trabalho, pelo qual dita que a relação de trabalho é essencialmente desigual. Portanto, é dever do direito promover essa igualdade e, para tanto, surge o direito do trabalho. Em segundo plano, o princípio da primazia da realidade é aquele que defende que as relações de trabalho devem ser analisadas pelo que realmente acontece na prática, sendo o aspecto formal da denominação da espécie de trabalho menos importante.

Percebeu-se que o Constituinte de 1988 elege o emprego como a modalidade hegemônica de trabalho. O emprego ainda se mostra como a opção de trabalho que confere maior dignidade ao trabalhador. Para que haja emprego, basta que um trabalhador, na figura de sua pessoa física, seja contratado com pessoalidade,

subordinando-se ao seu empregador, mediante pagamento contraprestacional ou na expectativa dele e que exerça seu labor de forma não eventual.

Abordamos também como o trabalho teve sua morfologia alterada na contemporaneidade, influenciado por fatores conjunturais neoliberais, tecnológicos e de globalização. A fragmentação do processo produtivo pelos países de capitalismo mais desenvolvido, proporcionada pelo avanço da tecnologia e propiciada por um capitalismo globalizado faz surgir dois grandes problemas atuais. A precarização das relações de trabalho e o desemprego estrutural desse sistema.

A precarização se mostra especialmente preocupante nos países de capitalismo menos desenvolvido. Isso, porque a fragmentação do processo produtivo leva a essas nações, as quais sofrem de questões socioeconômicas preexistentes e possuem um aparato de proteção ao trabalhador deficiente, um trabalho virtualmente idêntico àquele realizado no exterior, com a ressalva de ser precarizado, com menor percepção de direitos pelos trabalhadores.

O desemprego estrutural possui um papel igualmente relevante nessa nova dinâmica capitalista, pois é por meio dele que nasce o exército de reserva. Como visto, o exército de reserva é o carvão dessa nova indústria, porque é ele que possibilita que trabalhadores se sujeitem a condições reduzidas de trabalho. É o domínio do medo e a necessidade de subsistência gritando mais alto.

Em movimento de migração para novas formas atípicas de trabalho desregulamentadas, as quais se situam preponderantemente no setor de serviços, é consolidada a *gig economy* (ou economia do bico). Trata-se de um desdobramento da economia colaborativa pela qual os trabalhos sob demanda ganham força.

Assim nasce a Uber Technologies, uma empresa de transporte por aplicativo sob demanda (ou TNC), pioneira em seu ramo, a qual acolhe parte dessa massa de desempregados como, supostamente, trabalhadores autônomos.

O trajeto percorrido até então não foi despropositado. O que analisamos e agora recapitulamos compõe o arsenal teórico necessário para enfrentarmos o problema

em questão: seria possível, sob a ótica do ordenamento jurídico constitucional-trabalhista, caracterizar vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas de aplicativo?

Para isso, a enfrentaremos a questão em duas fases. Primeiro, bebendo na fonte do direito comparado. Serão apreciados os casos internacionais de relevância sobre o tema, de modo a compreender o entendimento nessas nações e seus fundamentos para tanto. Após, com base no ordenamento jurídico brasileiro, será analisada a possibilidade de reconhecer o vínculo de emprego entre a Uber e seus motoristas, estudando, nesse caminho, algumas das decisões nacionais que tratam desse assunto.

3.1 UM RECORTE PRÉVIO SOBRE O DIREITO COMPARADO

Ainda que seja tema relativamente incipiente, diversos são os casos internacionais que tratam sobre o vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e as TNCs. Com efeito, o entendimento de que a Uber é uma empresa exclusivamente de tecnologia é posto em xeque e, com isso, manifesta-se o questionamento acerca da condição de autônomo dos motoristas de aplicativo.

Para além das terras tupiniquins, até hoje, um dos casos mais emblemáticos é aquele derivado da experiência inglesa. No ano de 2016, em uma ação judicial ajuizada por ex-motoristas (Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.), o Tribunal Laboral de Londres decidiu que os autores não se encontravam na condição de autônomos, mas de *workers* (trabalhadores, tradução nossa) (THE GUARDIAN, 2016). No final do ano de 2018, esta decisão foi apreciada e mantida pela Corte de Apelação (THE GUARDIAN, 2019).

Neste país, a relação de *worker* é tida como um meio termo entre a relação de autônomo e empregado (REINO UNIDO, 2019), na qual o trabalhador possui uma

percepção parcial de direitos trabalhistas, sendo assegurado a ele, por exemplo, a garantia do recebimento de um salário-mínimo (*national living wage*).

A decisão exarada no bojo da referida ação pelo tribunal inglês foi uma das primeiras no sentido de reconhecer o vínculo trabalhista entre a Uber e seus motoristas. Ainda, em que pese ser uma ação cujos efeitos são *inter partes*, o sistema judiciário britânico permite que sirva como precedente para todos os demais motoristas de aplicativo operantes na Inglaterra.

Outro país cuja experiência é igualmente relevante é os Estados Unidos da América (EUA). Em função do pacto federativo norte-americano, o qual confere maior autonomia aos estados federados, o que se extrai, na verdade, são as experiências norte-americanas sobre o tema em apreço.

Primeiramente, tanto o estado da Flórida, em 2015 (BUZZFEED, 2015), quanto o de Nova Iorque, em 2016 (WNYC, 2016), classificaram administrativamente a existência de vínculo de emprego entre a Uber e motorista para fins previdenciários. Ambos os casos envolviam ex-motoristas que requereram perante os respectivos estados o benefício de auxílio-desemprego e obtiveram o reconhecimento do vínculo pelos departamentos de labor flóridense e novaiorquino (tradução nossa, oriunda de *Florida Department of Economic Opportunity* e *New York State Department of Labor*).

Ainda no estado de Nova Iorque, uma coligação da classe de motoristas (taxis, motoristas de aplicativo e outros) chamada *New York Taxi Workers Alliance* (NYTWA) obteve êxito em pleito que realizou perante o Departamento de Labor novaiorquino, no qual o *New York State Unemployment Insurance Appeal Board* reconheceu, em sede definitiva, o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber para fins de seguro-desemprego. (NYTWA, 2018). Resultante desse processo de reconhecimento, foi instituído pelo prefeito da cidade de Nova Iorque, no corrente ano de 2019, um piso de U\$ 17,22 (dezessete dólares e vinte e dois centavos de dólar), após despesas, pela hora trabalhada dos motoristas de aplicativo. (BUZZFEED, 2019).

De outro lado, o Estado norte-americano que se mostra mais envolto nessa causa trabalhista é o da Califórnia, dentro da qual se situa a cidade de São Francisco, berço e sede da plataforma Uber. Lá diversas são as ações individuais e coletivas (*class actions*) que tramitam contra a Uber e outras empresas de transporte por aplicativo, como a Lyft, que não opera (ainda) no Brasil, no sentido de reconhecer o vínculo de emprego entre elas e seus motoristas. Inclusive, recentemente, este Estado promulgou uma lei regulamentando essas novas relações de trabalho derivadas da *gig economy*.

Um primeiro caso relevante é o da trabalhadora Barbara Berwick. Em 2015, o Gabinete do Comissário do Trabalho do Estado da Califórnia (*California Labor Commissioner Office*), órgão administrativo californiano que protege e fiscaliza as relações laborais no estado, firmou o entendimento que a trabalhadora, contratada pela Uber como motorista, deveria ser considerada empregada para todos os fins legais (*case n. 11-46739 EK, June 3, 2015*), inclusive, condenando a Uber ao pagamento de horas-extras e ao reembolso de despesas pela motorista. Em ato contínuo, a Uber recorreu à Corte Superior de São Francisco (*Superior Court Of California, County of San Francisco*), que manteve o entendimento exarado em sede administrativa. O processo foi extinto em razão de acordo firmado entre as partes. (SFSC, 2016).

No caso *Cotter v. Lyft* (*Cotter et. al. v. Lyft, Inc., Northern District of California, 13-cv-04065*), um acordo foi firmado entre os motoristas de aplicativo e a empresa de transporte Lyft, totalizando U\$27.000.000 (vinte e sete milhões de dólares). O juiz da causa, Vince Chhabria fundamenta: “À primeira vista, os motoristas do Lyft não se parecem muito com empregados. [...] Mas tampouco se assemelham a trabalhadores autônomos. [...] Para a Lyft, o trabalho deles é central, não tangencial ao seu modelo de negócio. A Lyft pode não controlar quando os motoristas trabalham, mas exercem uma grande quantidade poder sobre como eles realizam o trabalho[...]” (LEAGLE, 2015, tradução nossa)

A ação coletiva de maior proporção sobre esse assunto até hoje também é oriunda do estado da Califórnia. No caso *O'Connor v. Uber Technologies* (13-cv-03826-EMC, *Northern District of California*), mais de trezentos e oitenta e cinco mil

motoristas de aplicativo pleitearam o reconhecimento de vínculo trabalhista com a Uber. Enquanto a empresa alegou nos autos se tratarem de trabalhadores autônomos (ou *independent contractors*), entendimento de existir, na verdade, um vínculo empregatício (ou *employment*) compeliu a plataforma a ofertar um acordo que alcançou o importe de U\$100.000.000 (cem milhões de dólares), objetivando afastar o reconhecimento da relação de emprego. Todavia, essa proposta inicial não foi homologada pelo juiz da causa, que considerou ser um valor muito inferior ao estimado da ação, que seria de, aproximadamente, U\$850.000.000 (oitocentos e cinquenta milhões de dólares) (BUSINESS INSIDER, 2016).

Em seguida, um recurso da Uber obteve a suspensão desse processo, de modo a aguardar julgamento de questão prejudicial ao mérito. Ocorre que, em muitos dos contratos dos motoristas, constava uma cláusula arbitral obrigatória, cuja constitucionalidade pendia julgamento. A demandada alegava que somente teriam interesse de agir aqueles motoristas que não pactuaram com a referida cláusula, que obrigava que quaisquer conflitos entre a empresa e o motorista deveriam ser solucionadas por arbitragem. Assim, em 2018, quando a Suprema Corte Norte-americana entendeu pela constitucionalidade da cláusula em foco (THE VERGE, 2018), o polo ativo da ação coletiva foi reduzido para pouco mais de treze mil motoristas e, em um acordo final, eles acordaram em receber a quantia de U\$20.000.000 (vinte milhões de dólares), sem o estabelecimento de vínculo de emprego.

No que se pensava a derrota dos motoristas de aplicativo no estado da Califórnia, em meados de setembro do corrente ano de 2019, foi sancionada pelo governador californiano uma lei que altera o código trabalhista de seu estado (o *California Labor Code*, que possui hoje impressionantes 9.104 artigos, cujo escopo é reprimir as práticas de fraude e, de reflexo, regulamentar essas novas formas de trabalho ainda desreguladas, provenientes da *gig economy* (CARELLI, 2019).

Para tanto, a proposta legislativa insere no ordenamento jurídico estadunidense uma nova redação para o art. 621 do código laboral, na qual se cria o “teste ABC”. Em síntese, essa reforma estabelece que, *a priori*, qualquer trabalhador que fornece sua força de trabalho mediante remuneração é empregado e, para excetuar a regra, é

preciso que o empregador comprove três pressupostos cumulativos (por isso A, B, C). Vejamos:

Artigo 621. “Empregado” significa o seguinte:

b) Qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços mediante remuneração possui “status” de empregado, ao invés de trabalhador autônomo, exceto se a entidade contratante demonstrar todas as seguintes condições:

(1) O indivíduo é **livre do controle e direção da entidade contratante** em relação à execução do trabalho, tanto no que é disposto no contrato quanto o que ocorre de fato;

(2) **O indivíduo executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante;**

(3) O indivíduo está **costumeiramente engajado em atividade comercial independente**, ocupação ou negócio da mesma natureza daquela envolvida no trabalho executado. (CALIFÓRNIA, 2019, tradução nossa, grifos nossos).

Primeiramente, é preciso que a entidade contratante comprove que não exerce qualquer tipo de controle sob o trabalhador contratado. Esse item se assemelha bastante com o entendimento doutrinário da subordinação, o qual o Brasil adota. Ainda, nota-se outra similaridade: o artigo dita que a ausência do controle deve ocorrer tanto no âmbito formal do contrato de trabalho, quanto no que ocorre no mundo material, assim como dita o princípio da primazia da realidade (CARELLI, 2019).

O segundo requisito, na nossa opinião o mais importante para o tema em apreço, é que os serviços executados pelo trabalhador autônomo não podem ser englobados pela atividade-fim da empresa contratante. Em outras palavras, o entendimento que se conferiu a essa redação é que a atividade realizada pelo contratado deve estar além do *core business* da empresa que o contrata (CARELLI, 2019). A Uber, prontamente já anunciou que, para seus motoristas, nada alterará, porque considera que transporte de pessoas não é atividade englobada por seu *core business* (FORBES, 2019). Por se tratar de legislação muito recente, até a data do presente feito, não existe entendimento consolidado acerca da aplicação desse artigo em relação a Uber.

O requisito C se resume na necessidade de o indivíduo contratado estar inserido na atividade econômica que irá exercer, praticando-a com habitualidade. Diferentemente do que ocorre no Brasil, é por meio dessa redação que não poderá um trabalhador ser considerado autônomo (ou *independent contractor*) se precisar constituir uma pessoa jurídica nova, sem que nunca tenha tido antes, exclusivamente para ser contratado (CARELLI, 2019).

Para nós, parece claro que a lei californiana, cujos efeitos ainda não de ser produzidos, vai na contramão do movimento de precarização das relações de trabalho que se observa na contemporaneidade e, por essa razão, se mostra como um grande passo para a causa dos motoristas de aplicativo.

Seguindo no nosso estudo no direito comparado, atualmente tramita no Canadá o caso *Heller v. Uber Technologies* (*Heller v. Uber Technologies, Inc.*, Ontario Court of Appeal (ONCA), docket n. C65073), uma ação coletiva que pleiteia o reconhecimento de vínculo de emprego para os motoristas de aplicativo em âmbito nacional. O autor estima que, por descumprimento à legislação trabalhista canadense, a Uber deve mais de C\$400.000.000 (quatrocentos milhões de dólares canadenses) em valores não pagos, a título de salário-mínimo e outros direitos trabalhistas (ONCA, 2019). Atualmente, o mérito da ação se encontra prejudicado, em função da discussão acerca constitucionalidade da cláusula arbitral firmada nos termos de serviço da plataforma. O julgamento da questão foi confirmado pela Suprema Corte canadense, mas sua data está pendente (THE STAR, 2019).

Na Suíça, foi lançado no ano de 2014 um aplicativo subsidiário da Uber, chamado UberPop, cuja disponibilidade perdurou por dois anos, até ser proibido pelo país. O aplicativo, altamente controverso, foi criado para comportar aqueles motoristas que não possuíam habilitação para dirigir profissionalmente, diferentemente da modalidade comum do Uber, que lá só comporta motoristas com a devida licença legal (THE LOCAL, 2017). Um desses motoristas, que durante 2015 e 2016 efetuou mais de 9 mil corridas, totalizando mais de 5.600 horas trabalhadas, foi banido da plataforma por receber demasiadas classificações negativas de passageiros e pleiteou sua dispensa imotivada como empregado. Os pleitos autorais foram acolhidos em primeira instância e o recurso aguarda julgamento (FRANCE24, 2019).

Ainda, a Suíça, de forma similar a Nova Iorque, reconhece a relação de emprego entre os motoristas de aplicativo para fins previdenciários, sob o fundamento que eles trabalham como se empregados fossem (24HEURES, 2017).

Em janeiro de 2019, a Corte de Apelação de Paris, que atua como uma instância intermediária no Judiciário francês, reverteu o entendimento do juiz *a quo* e reconheceu, em um processo iniciado em 2017, o vínculo de emprego entre a Uber e um motorista de aplicativo. A decisão em apreço identificou que a Uber tem autoridade para dar ordens, estabelecer diretrizes, avaliar a performance dos motoristas e os punir por violações, condições que caracterizam a relação de emprego (PHYS, 2019). A Uber já informou que recorreu à Corte de Cassação (*Cour de Cassation*), órgão de cúpula do Judiciário francês, cujo recurso aguarda julgamento.

De todo modo, a expectativa é favorável para os trabalhadores da Uber. Isso porque, no final do ano de 2018, a Corte de Cassação firmou entendimento similar no caso de um entregador de aplicativo de *delivery* online que, em decorrência de suas condições de trabalho, possuía vínculo empregatício e não de trabalhador autônomo, como alegava a empresa (BIRD&BIRD, 2018). Esta decisão se mostra relevante, pois as condições de trabalho que motivaram o entendimento da corte francesa são análogas as de um motorista de aplicativo, que torna possível depreender desse segundo caso o mesmo resultado para o primeiro.

Finalmente, na Espanha, em 2015, a Inspeção do Trabalho da Catalunha, órgão que cuida da fiscalização das relações de trabalho, concluiu que os motoristas de aplicativo da Uber trabalham sob a configuração de empregados. Entendeu que os motoristas são parte essencial dos negócios da plataforma e constatou elementos de dependência e *ajenidad*, princípio que expressa a alienação da força de trabalho (AVLIÉS, 2007, p. 378). Ademais, apuraram que a liberdade de horário não expressa autonomia para os motoristas de aplicativo, vez que estão ligados a um sistema de produtividade que constantemente os pressiona a continuar trabalhando (EL PAÍS, 2015).

Por todo o exposto, experiência internacional evidencia novos paradigmas acerca da

problemática apresentada, os quais são uníssonos em alguns aspectos: os motoristas da plataforma não gozam de autonomia e a máxima de que a Uber é uma empresa exclusivamente de tecnologia não se sustenta.

Ainda que a efetiva solução extraída de cada experiência seja diferente, qual seja, de reconhecer o vínculo somente para fins previdenciários, como em Nova Iorque, de reconhecer uma modalidade intermediária de trabalhador (*worker*), como na Inglaterra, ou de efetivamente alterar a legislação trabalhista para regularizá-los como empregados, como na Califórnia, todos os países cujos paradigmas foram estudados possuem três características essenciais em comum: são países que lidam com a Uber há mais tempo que o Brasil, cuja base jurídica-trabalhista, no particular, se assemelha à brasileira e que, nesse caso, servem de referência para nós, no que tange à efetivação de direitos fundamentais, pois vão de encontro com as pressões causadas pelo fenômeno da precarização do trabalho.

3.2 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL-TRABALHISTA

No Brasil, talvez por conta do início tardio e da inicial centralização das operações da Uber nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, a experiência jurisdicional-trabalhista acerca da relação de trabalho entre a plataforma tecnológica e seus motoristas é menos expressiva, ao passo que se apresentam à Justiça do Trabalho apenas casos individuais, os quais buscam estabelecer o reconhecimento de vínculo empregatício para fins de condenação da empresa ao pagamento de verbas trabalhistas não pagas na vigência da relação jurídica. (GAIA, 2019, p. 260).

Em que pese o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não ter se pronunciado sobre o tema, em setembro do corrente ano, foi alvo de análise pela 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) um conflito negativo de competência entre o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas/MG e o Juízo do Juizado Especial Cível do município de Poços de Caldas/MG (C.C. n. 164.544/MG), cujo resultado decidiu pela

inexistência de vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas de aplicativo (STJ, 2019). Para nós, o STJ extrapolou sua competência na referida decisão, questão que enfrentaremos à diante.

No entanto, os Tribunais Regionais do Trabalho já se manifestaram sobre a matéria em diversas ações individuais, muitas vezes de forma divergente. Esta variação entre entendimentos é de se esperar, considerando a fluidez dessas novas formas atípicas de trabalho. A depender das circunstâncias, uma mesma forma de trabalho pode configurar uma gama de espécies de relações diferentes, que somente podem ser identificados à luz do caso concreto. O direito nem sempre é claro; às vezes, a justiça se encontra em uma zona cinzenta.

Assim, é interessante analisar algumas dessas decisões, como forma de amostragem, destacando os fundamentos decorrentes de cada uma. Serão foco de análise cinco decisões, proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª e 15ª Regiões. As razões dessa escolha são que, os TRTs da 2ª (TRT/2ª Região) e 15ª Região (TRT/15ª Região) compõe a Justiça do Trabalho no estado de São Paulo, unidade federativa com maior atividade da empresa de transporte, ao passo que o TRT/3ª Região (TRT/3ª Região) é o Tribunal de vanguarda para o tema em foco.

A primeira decisão em apreço é a reclamação trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038/2017, na qual o reclamante busca a declaração do vínculo empregatício em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber *International* B.V. e Uber *International* Holding B.V. Em sede de sentença, o magistrado titular da 38ª Vara de São Paulo afastou a pretensão do trabalhador, sob a motivação de que não se faziam presentes os pressupostos de pessoalidade e subordinação constitutivos de uma relação de emprego, muito embora vislumbrasse os demais (TRT/2ª Região, 2017).

No que cinge à pessoalidade, fundamentou o órgão julgador que inexistia, na relação Uber-motorista, pessoalidade na prestação dos serviços, porque outras pessoas podem ser cadastradas na plataforma e utilizar o mesmo carro, em um sistema de parceria entre motoristas.

Associado à personalidade, o magistrado também não acolheu o pressuposto da subordinação. Para ele, o fato de o motorista não ter horário predeterminado de jornada era indicativo de que ele não recebia ordens direta ou indiretamente pela empresa reclamada. Apontou, ainda, que o reclamante trabalhava com carro alugado e respondia integralmente pelas despesas decorrentes de sua atividade, inclusive do celular que operava, fator que, sob a visão do julgador singular, somente acentuava a relação de autônomo (TRT/2ª Região, 2017). Desse modo, não acolheu a pretensão autoral declaratória de existência de vínculo empregatício.

Insatisfeito, o reclamante recorreu e, em sede de recurso ordinário, conseguiu provimento de sua demanda e a reversão da situação jurídica anterior. Para o órgão colegiado, diferentemente do que entendeu o juiz *a quo*, estavam presentes todos os pressupostos necessários para a configuração do vínculo de emprego (TRT/2ª Região, 2018).

A habitualidade foi comprovada por provas documentais, que representaram o período trabalhado, qual seja, de 11 meses, bem como o trabalhador ser pessoa física, quesito que não demanda ampla argumentação. A onerosidade, igualmente inequívoca para o colegiado, foi constatada sob o fulcro de que, ainda que não remunerado diretamente pela Uber, o reclamante obtinha seus ganhos somente após a plataforma receber e concentrar o dinheiro referente ao seu labor e promover o desconto de sua cota-parte, repassando para os motoristas o restante. Entendeu o Tribunal que essa prática nada destoava da onerosidade clássica, que se transcreve nos valores pagos pelo empregador pelo trabalho do empregado, porque esse trabalho lhe gerou lucro.

Em ato contínuo, consignou a 15ª Turma que o modelo de “parceria” entre a plataforma e o motorista não se sustenta. O motorista “parceiro” lida com as despesas referentes a todos os componentes necessários para a consecução do negócio – gasolina, automóvel, manutenção do automóvel, celular e plano de internet para o celular, enquanto só recebe entre 75% a 80% dos valores pagos pelos usuários da plataforma, o que, considerando as despesas elencadas, resulta em ganhos inferiores a 50% da atividade. Para o colegiado, embasado nesse modelo, é equivocado sustentar uma relação de parceria.

O pressuposto da personalidade também foi constatado pelo órgão *ad quem*. Aduz o colegiado que o compartilhamento do veículo não apresenta óbice para esse pressuposto. Como comprovado no bojo da ação, o motorista, para trabalhar, precisa ativar o seu cadastro, que é individualizado, o que resulta na conclusão que, *a contrario sensu*, o que importa para a Uber não é o veículo, mas quem o está conduzindo.

Quanto ao último pressuposto, qual seja, subordinação, seu exame e reconhecimento se deu pelos seguintes fundamentos. De antemão, o órgão jurisdicional entendeu que fixar valor do serviço do trabalhador é retirar sua liberdade como profissional autônomo. Se de desejo do motorista oferecer preço reduzido, a razão a ser retida pela plataforma ainda incidirá sobre aquele preço inicial predefinido, o que inviabiliza essa opção para o trabalhador.

Outro ponto enfrentado é que o motorista não possui plena liberdade para ficar inoperante ou selecionar as corridas que deseja. Primeiro, porque essa afirmativa não condiz com a necessidade empresarial da plataforma, de manter um número suficiente de motoristas para atender a necessidade dos usuários. Diante dessa realidade, a Uber se vale de mecanismos indiretos de controle para extrair seu intento de disponibilidade máxima do motorista para atender a demanda de viagens, como sanções pela recusa, que pode inclusive acarretar em seu desligamento, ou à incentivos por número de corridas. Ademais, que todas as regras de conduta impostas pela plataforma para os motoristas evidenciavam essa subordinação.

Desse modo, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região conclui que, não só estavam presentes os pressupostos necessários para a configuração do vínculo empregatício, é equivocado o argumento utilizado pela Uber de que são uma empresa de tecnologia e, conquanto operam com o serviço de transporte, esse não integra o modelo de negócios da plataforma.

[...] Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente

colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo (TRT/2ª Região, 2018, grifos nossos). [...]

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua vez, apreciou a reclamação trabalhista de n. 0011359-34.2016.5.03.0112, pela qual um ex-motorista da plataforma pleiteia, em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., a declaração do vínculo de emprego e o consequente pagamento das verbas trabalhistas devidas (TRT/3ª Região, 2016).

No que tange ao mérito, o magistrado da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte parte do paradigma da “uberização” das relações de trabalho e entendeu preenchidos todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b) para fins de caracterização de relação empregatícia.

Partindo da desnecessidade de comprovar que o reclamante era pessoa física, entendeu o juiz de 1º grau haver tido pessoalidade na contratação, tão como na realização dos serviços de motorista. Pautando-se nas provas testemunhais constituídas nos autos em questão, as quais comprovam que o trabalhador precisou passar por um duplo grau de contratação, restou constatada a pessoalidade na contratação. Para ser contratado, o motorista teve que passar por um processo à distância de análise de documentos e antecedentes criminais para, após, ser submetido, junto a outros 20 candidatos, à uma entrevista pessoal de seleção.

Por outro lado, também foi fruto de instrução processual o depoimento de trabalhador que atesta que o motorista somente pode trabalhar se estiver ativo na plataforma, o qual deve fazer pessoalmente e, caso outra pessoa assumo o seu lugar, valendo-se de seu *login*, seria situação passível de grave penalidade, qual seja seu desligamento em definitivo da plataforma. Nesse sentido, o juiz singular compreendeu evidente a pessoalidade na relação em conhecimento.

Outro ponto relevante é que o argumento trazido pela Uber de que o reclamante utilizava veículo próprio para trabalhar, fato que, em tese, demonstraria a

configuração de autônomo. Esta alegação também é afastada pelo juiz monocrático. O magistrado, acertadamente, entendeu que as ferramentas de trabalho não guardam relação necessária com os pressupostos da relação empregatícia.

Para o quesito contraprestacional do vínculo de emprego, a onerosidade, identificou o magistrado presente esse elemento tanto em seu âmbito objetivo quanto subjetivo. Objetivamente, a plataforma não somente promovia o repasse dos valores referentes ao trabalho do motorista, mas o fazia após desconto significativo de sua fração, sem dar qualquer liberdade ao motorista de gerência dos preços do serviço. Ademais, ainda que houvesse situação promocional a qual zerasse os custos para os usuários, a Uber remunerava o motorista por seu serviço, estabelecendo cristalina parcela salarial.

Em seguida, subjetivamente, porque a Uber possui como modelo interno um sistema de incentivos que cria uma concreta expectativa do motorista de ser remunerado. Inclusive, foi comprovado que a plataforma remunerava os trabalhadores pelo tempo à disposição, como segue o trecho a seguir:

[...] que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma [...] (TRT/3ª Região, 2016).

O caráter habitual do trabalho do ex-motorista também foi acolhido pelo magistrado. Como comprovado nos autos, o motorista operou por mais de um ano na plataforma, de forma contínua e que, ao longo deste período, foi fortemente incentivado pelo aplicativo para continuar sua prestação laboral.

O aspecto da subordinação da relação de trabalho também foi confirmado para o órgão julgador. Para ele, a Uber exerce forte controle sob o motorista, impõe diretrizes e padroniza o serviço de várias formas, inclusive no tocante à execução da atividade.

Foi destacado na decisão, por exemplo, que o motorista recebeu verdadeiro treinamento pessoal por prepostos da plataforma, que delimitaram diretrizes de vestuário, comportamento e modo de consecução do serviço (balinhas, água, ar condicionado ligado ininterruptamente); que o motorista era constantemente avaliado pela plataforma via a classificação dada por usuários, que poderia ser inclusive desligado do aplicativo se suas notas fossem baixas; que a Uber possuía um verdadeiro código de conduta para os motoristas, que era disponibilizado em seu sítio eletrônico; e que a Uber sancionava os motoristas pelas condutas que não aprovasse, como a recusa reiterada de solicitações de corrida.

Por entender presentes todos os elementos constitutivos da relação de emprego, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte declarou o liame empregatício e condenou a reclamada nas obrigações decorrentes deste vínculo. Ademais, concluiu que a Uber não é uma empresa exclusivamente de tecnologia, pois seu negócio principal é, inevitavelmente, o transporte.

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte (TRT/3ª Região, 2016).

A plataforma recorreu e os autos foram distribuídos à 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região para análise. No que nos interessa, o órgão colegiado afastou, preliminarmente, a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho, por se tratar de matéria civil e, no mérito, deu provimento aos pleitos da recorrente, no sentido de afastar todos os pressupostos constitutivos da relação de emprego, exceto o de pessoa física. (TRT/3ª Região, 2017).

No que cinge à personalidade, consignou o Tribunal que o processo de cadastramento dos motoristas à plataforma ocorre por simples motivos de segurança, de modo a evitar o mau uso da plataforma. O órgão recursal entendeu, também, que o fato de o automóvel do motorista ser compartilhado afasta a

pessoalidade, porque os termos e condições da Uber permite que pessoa física ou jurídica se cadastre.

Em breve intervenção, divergimos intensamente do entendimento apresentado acima. Primeiro, porque pouco importa se o automóvel é compartilhado, se somente um dos motoristas poderá operar por vez, que deverá se fazer presente na plataforma, ativando seu cadastro e que será monitorado ininterruptamente e individualmente, será pago individualmente e, se for o caso, punido individualmente. Em outras palavras, enquanto o carro é compartilhado, o trabalho prestado é individualizado pessoalmente para cada motorista.

Em segundo lugar, porque o órgão julgador utiliza da regra geral de que podem ser cadastrados tanto pessoa física quanto jurídica para afastar a pessoalidade naquele caso concreto. O termo de uso da plataforma somente indica que é possível haver pessoalidade na contratação ou não, mas não possibilita o entendimento que em nenhum caso será configurado o pressuposto da pessoalidade, pelo simples fato de que, em alguns casos, não haverá. Tal alegação constitui verdadeira falácia de acidente convertido, uma generalização apressada que não se sustenta racionalmente (COPI, 1978), além de desrespeitar o princípio norteador do direito do trabalho, qual seja, o princípio da primazia da realidade.

Seguindo, o colegiado divergiu do juiz *a quo* quanto ao quesito da não eventualidade. Para a 9ª Turma do TRT/3ª Região, o objetivo social da Uber é conectar usuários, os quais necessitam de condução, aos motoristas que fornecem o transporte. Neste sentido, o colegiado se embasou na noção de que a Uber não é uma empresa de transporte e, acrescido a isso, o motorista pode optar por quando ficar *online*, o que descaracteriza a habitualidade.

Para os juízes *ad quem*, inexistente subordinação na relação Uber-motorista. Entendem que os trabalhadores têm pura autonomia na consecução do negócio, pois podem ligar e desligar o aplicativo a qualquer hora e, sob esse fundamento, formam verdadeiro vínculo de parceria com a plataforma.

O colegiado também afastou a onerosidade, com fulcro no argumento de que os motoristas recebem entre 75% e 80% do valor estabelecido pela plataforma, razão que não se coaduna com o rateio estabelecido em verdadeiros vínculos empregatícios.

Nesta linha, em função da ausência de todos os pressupostos constitutivos da relação de emprego, salvo o trabalhador ser pessoa física, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho acolheu os fundamentos da recorrente, no sentido de afastar a relação empregatícia entre a Uber e o motorista, reformando a decisão *a quo*.

No entanto, a tese firmada por esse colegiado não é uníssona entre as Turmas do TRT/3ª Região. Na ação de n. 0010806-62.2017.5.03.0011, a 11ª Turma divergiu do órgão recursal anterior e entendeu, em caso similar, pela presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, valendo-se inclusive de fundamentos bastante parecidos com aqueles apresentados pelo magistrado de 1º grau, bem como concluiu que a Uber é, na verdade, uma empresa cujo modelo de negócios envolve primariamente o transporte de pessoas. (TRT/3ª REGIÃO, 2019).

No interior de São Paulo, tramita perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região a reclamação trabalhista n. 0011594-77.2017.5.15.0032, na qual o reclamante pleiteia, assim como nos outros casos, o reconhecimento do vínculo de emprego e o consequente pagamento de verbas trabalhistas. (TRT/15ª REGIÃO, 2019).

Para o juiz *a quo*, da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, o mérito da questão envolve, sobretudo, identificar a verdadeira natureza econômica das atividades realizadas pela plataforma Uber. Para tanto, o julgador levanta algumas indagações: *Se anda de Uber ou se anda de plataforma digital? O que faz o sucesso da Uber? O que a Uber promete? A Uber é, de fato, uma empresa de tecnologia?*

Depreende o magistrado que a base lucrativa essencial da Uber é o serviço de transporte, que é pago pelos milhões de usuários consumidores, atraídos por um serviço de transporte urbano cujo valor é inferior aos concorrentes. Nessa linha,

consigna que a atividade econômica essencial da Uber é o transporte, explorada mediante o trabalho de seus motoristas.

Em seu entendimento, a atividade econômica explorada pela Uber está intrinsecamente ligada com a relação que a plataforma tem com seus motoristas. Para o magistrado, se fossem verdadeiramente autônomos, sem qualquer subordinação, o modelo de negócios dessa empresa estaria fadado ao fracasso, isso porque o que a Uber promete é: um serviço de transporte sob demanda amplamente disponível, por um preço inferior aos concorrentes e a única forma de alcançar essa proposta é pela exploração do trabalho dos motoristas “parceiros”. Neste ponto, o juiz singular compara a Uber com outras plataformas intermediadoras:

Logo, a distinção entre a plataforma "exploradora" da Uber e uma plataforma "facilitadora" salta aos olhos, pois na Uber o usuário apenas escolhe o local de destino e a forma de pagamento (cartão ou dinheiro). Comparando-se ao Airbnb, por exemplo, a "plataforma" não define qual imóvel o usuário locará na localidade escolhida, não define qual o preço do imóvel, o mínimo de tempo da estada, forma de entrega das chaves, taxas de limpeza, etc. (TRT/15ª REGIÃO, 2019) (grifos nossos).

Desse modo, concluiu que a máxima reiteradamente levantada pela Uber de que é uma empresa de tecnologia, de que somente proporciona um meio para os usuários se conectarem com os motoristas, que não exerce controle sob esses motoristas, que são “parceiros” e autônomos, cai por terra, ao analisar a essência da empresa.

Considerando que vivemos um tempo em que o óbvio precisa ser reafirmado, **a tese de que a Uber é apenas uma "plataforma digital" e não presta serviços de transporte é desrespeitosa e subestima a inteligência humana. [...] Não podemos aceitar "roupagens formais" que tão somente visam desviar a regulamentação da proteção social que tem como escopo equilibrar (pelo menos no discurso) o sistema capitalista de produção e serviços** (TRT/15ª REGIÃO, 2019) (grifos nossos).

No tocante à relação de emprego, o juiz singular vislumbrou preenchidos todos os pressupostos necessários para sua configuração, quais sejam, aqueles estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b), pelos fundamentos a seguir expostos.

Desnecessário aprofundar na condição “pessoa física”; primeiro requisito a ser tratado é o da pessoalidade. Derivado da instrução probatória do processo em questão, reconheceu-se um rígido controle de admissão, pelo qual a plataforma elege unilateralmente o motorista que será cadastrado, com base no carro que dirige, antecedentes criminais, além de outras etapas inominadas as quais a Uber chama de “identificação prévia”.

A pessoalidade também foi constatada a partir dos termos de uso aderido pelos motoristas. Nele, consta, dentre outras diretrizes, que o motorista: “não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade” (UBER, apud TRT/15ª REGIÃO, 2019). Deste trecho, identifica o juiz que o motorista de aplicativo sempre trabalha com pessoalidade, pois a Uber não admite que outra pessoa utilize seu cadastro, sendo sempre a pessoa do trabalhador a prestar serviço para a plataforma.

Para o juiz do trabalho, inequívoco também a incidência da onerosidade. Segundo seu entendimento, estipular unilateralmente os valores referentes a cada corrida e reter em média de 25% do valor é uma forma insidiosa de externalizar os custos produtivos e explorar a atividade econômica de transporte de pessoas. O que ocorre é que a Uber recebe do usuário pelo serviço do motorista e tal repasse não passa de uma contraprestação pelo seu labor.

Ademais, ainda que o motorista receba a maior parte dos valores referentes ao trajeto, é ele quem arca com todo o custo do negócio, o que resulta em atividade exponencialmente mais lucrativa para a Uber, razão pela qual não há em que se falar em parceria. Aliás, a reclamada juntou aos autos os recibos referentes aos serviços do reclamante, pelos quais se constata que nem o próprio recibo pelo serviço prestado é fornecido pelo motorista, mas pela Uber ao usuário.

A possibilidade de o motorista delimitar sua jornada não é óbice para a habitualidade, segundo o magistrado. Para ele, a habitualidade, no caso analisado, foi configurada pelo período do contrato, conjuntamente com a frequência em que o motorista se tornava disponível. O juiz singular não interpreta a liberdade do trabalhador escolher o dia e hora de trabalho com notas de autonomia, mas de condição especial de trabalho admitida pela empresa para com seus empregados. Acresce que, por mais que subsista essa cláusula especial, a Uber exerce forte influência psicológica sob os motoristas, a partir de programas de incentivos inexoráveis, de modo a extrair o máximo de suas forças de trabalho.

Pressuposto que se mostra mais presente para o juiz da causa é o da subordinação. Ainda que a Uber não exerça seu poder diretivo diretamente, meios subordinatórios indiretos perpetram toda a relação de trabalho entre o motorista e a plataforma de aplicativo. Em breve resumo, aduz que a subordinação se apresenta em diversos aspectos da relação de trabalho, quer pela ingerência unilateral dos preços do serviço pela Uber, pelo monitoramento constante do motorista, pela impossibilidade de o motorista escolher seus trajetos, ou até mesmo de saber o destino da viagem que é obrigado a aceitar.

Afirmou o magistrado que todos os motoristas, para serem contratados pela plataforma, precisam aderir a um estrito termo de conduta, que está sujeito a ser mudado a qualquer tempo pela Uber. Algumas diretrizes passadas por esse regulamento são a proibição à prática reiterada de cancelamento ou recusa de solicitações de usuários, a proibição de o motorista solicitar pagamentos por fora do sistema do aplicativo ou a vedação de o motorista promover outras corridas por fora do aplicativo enquanto estiver ativo. Trata-se de regulamento redigido pela forma imperativa da linguagem, que, para o órgão julgador, retrata a padronização das condições de trabalho e do serviço prestado, derivada do poder diretivo da plataforma.

[...] **os motoristas parceiros têm uma responsabilidade adicional quando se fala em segurança na plataforma Uber.** Isso significa respeitar os limites de velocidade, não enviar mensagens de texto enquanto dirige, usar sempre um suporte de telefone e jamais dirigir sob o efeito de álcool ou drogas. E, **se você se sentir cansado enquanto dirige, faça uma pausa** (UBER, *apud* TRT/15ª REGIÃO, 2019) (grifos nossos).

No caso do descumprimento de alguma dessas cláusulas, a plataforma se prontifica a penalizar o motorista com sanções variadas, que podem se traduzir em um bloqueio temporário ou, até mesmo, em seu desligamento definitivo. De acordo com o julgador, estas punições somente evidenciam com mais clareza o caráter subordinado da relação de trabalho, isso porque as sanções aplicadas não correspondem a atos de violação de acesso à plataforma digital, mas a condutas que contrariam o padrão estabelecido pela Uber dos serviços prestados. Logo, não há em que se falar em autonomia, se o motorista “parceiro” não possui liberdade para prestar seu serviço da forma que melhor entender.

Outro ponto abordado pelo magistrado foi o controle exercido a partir do monitoramento geoposicional. Fruto da instrução processual, foi comprovado que a plataforma monitora até a rota, velocidade, frenagens e acelerações bruscas que os motoristas ocasionalmente realizam, condutas também passíveis de penalidade, tudo isso em tempo real.

Nesse paradigma, por reputar presentes todos os pressupostos necessários para a caracterização da relação de emprego, houve o acolhimento do pleito autoral e a consequente condenação ao pagamento de verbas trabalhistas. Esse processo não foi alvo de apreciação de mérito por instância recursal, uma vez que as partes entabularam acordo logo após a sentença. (TRT/15ª REGIÃO, 2019).

Seguindo nosso estudo jurisprudencial, é imperioso analisar o conflito de competência n. 164.544/MG. Até a data do presente feito, esta polêmica decisão é a única sobre o tema em apreço a tramitar em um dos Tribunais superiores brasileiros. (STJ, 2019).

Foi ajuizada na Justiça Estadual do estado de Minas Gerais, no município de Poços de Caldas, ação de cunho indenizatório contra a Uber por um ex-motorista que considerou ter sido desligado injustamente, razão pela qual pleiteava sua reativação, bem como danos morais e materiais.

Por entender ser incompetente, o juiz da causa declinou a ação para a Justiça do Trabalho no município de Poços de Caldas/MG, e esta, por sua vez, declarou-se

igualmente incompetente e suscitou o conflito negativo em apreço, sob o fundamento que no caso dos autos não estava caracterizada relação de trabalho.

O voto do Ministro Relator, Moura Ribeiro, da 2ª Seção do STJ, entendeu se tratar de competência da Justiça Estadual sob os seguintes fundamentos: primeiro, porque a competência material é definida a partir da natureza jurídica da pretensão, a qual decorre do pedido e da causa de pedir, sem adentrar ao mérito da questão. No caso, o relator considerou o pedido como “[...] a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a fazer o uso do aplicativo e realizar seus serviços [...]” e a causa de pedir sendo “[...] o contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmados entre as partes [...]”. (STJ, 2019).

Em segundo plano, passou a analisar a existência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a plataforma digital para determinar a competência, ainda que tenha afirmado que a análise de competência material passa ao largo do mérito para sua determinação e que ela está adstrita à causa de pedir e o pedido, que, como visto acima, não envolvem a existência de vínculo empregatício.

Vale frisar que, na referida decisão, foi afastada a relação de emprego, pois entendeu o relator, de forma genérica, que inexistente subordinação ou habitualidade na prestação dos serviços, razão pela qual são trabalhadores autônomos ou eventuais (o voto não especifica qual exatamente). Em seguida, que não compete à Justiça do Trabalho apreciar a causa, mesmo que declarada relação de trabalho, porque se trata de relação *peer to peer*, que possui cunho estritamente civil.

Ato contínuo, o voto foi acolhido pelos demais membros do órgão colegiado, os quais votaram com o relator. Dessa forma, a 2ª Seção do STJ, por unanimidade, estabeleceu a competência estadual para processar e julgar a causa.

Em que pese ser decisão de eficácia *inter partes*, que sequer vincula o próprio autor da ação, pois nada o impede que ajuíze outra ação, dessa vez perante a Justiça do Trabalho, a mensagem equivocadamente veiculada em todos os meios de comunicação (inclusive nas notícias do sítio eletrônico do STJ) foi que “motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça

comum, de acordo com o STJ”, o que não retrata a realidade jurídica do caso, que não passou de um mero conflito de competência (STJ, 2019; G1, 2019; FOLHA DE SÃO PAULO, 2019).

Destacamos alguns trechos da aludida decisão:

A competência racione materiae, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, **decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo**.

Na hipótese sob análise, o pedido formulado pelo autor na inicial é a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a fazer uso do aplicativo e realizar seus serviços. A causa de pedir é o contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmado entre as partes.

Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. **O pedido decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil**.

A relação de emprego exige os pressupostos da personalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual.

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes

A empresa UBER atua no mercado através (sic.) de um **aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes**, os passageiros.

Em suma, tratando-se de demanda em que a causa de pedir e o pedido deduzidos na inicial não se referem à existência de relação de trabalho entre as partes, configurando-se em litígio que deriva de relação jurídica de cunho eminentemente civil, é o caso de se declarar a competência da Justiça Estadual (STJ, 2019) (grifos nossos).

Para nós, o STJ, na decisão em apreço, extrapolou os limites do conflito de competência.

De antemão, explica a decisão que a competência é definida pela causa de pedir e pelo pedido, noção que reputamos correta. Entretanto, segue com o raciocínio que a competência material há de ser delineada com base na natureza jurídica da pretensão. Entendemos pela inconstitucionalidade desse raciocínio ante à Justiça do Trabalho. Desde 2004, a partir ampliação de competência promovida pela Emenda Constitucional (EC) n. 45, o Judiciário trabalhista é competente para processar e

julgar não somente as relações de emprego, mas quaisquer ações oriundas de relação de trabalho. Logo, ainda que os pleitos autorais fossem de vertente indenizatória, por força do art. 114, I da CF/1988 (BRASIL, 2019a), o juízo competente seria o trabalhista, pois, mesmo que não configurado vínculo empregatício, o pleito autoral derivava de comprovada relação de trabalho.

Seguindo a tese firmada pelo STJ, a competência é verificada pela causa de pedir e o pedido, sem necessidade de o julgador do conflito apreciar o mérito ou eventuais provas já produzidas no processo. No caso em tela, a causa de pedir era “o contrato de intermediação digital para a prestação de serviços firmados entre as partes”, razão pela qual pleiteava “a reativação de sua conta UBER para que possa voltara a fazer o uso do aplicativo e realizar seus serviços”. Como se percebe, o elemento “relação de emprego” sequer foi tocado pelo autor da ação e, evidentemente, não era pedra de toque para concluir pela competência, ou não, no caso em apreço. Nesse sentido, o relator, ao enfatizar na maior parte de seu voto análise acerca da existência de relação empregatícia, matéria a qual o próprio órgão julgador é incompetente para apreciar, se coloca em situação de grave contradição.

Reitere-se que o STJ não é órgão competente para declarar existente ou inexistente relação de emprego, pois se trata matéria de competência exclusiva da Justiça do Trabalho. Entretanto, pela necessidade argumentativa, analisaremos os argumentos que levaram a 2ª Seção do STJ a concluir pela inexistência do vínculo empregatício.

Como expõe o órgão colegiado: “a relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual” (STJ, 2019)

Este primeiro trecho em destaque, além de presidir a fundamentação acerca da inexistência de relação de emprego, faz as vias de emissário e prepara o leitor para o medíocre nível de conhecimento trabalhista que será apresentado no voto em apreço. Conclui o STJ que, no caso da ausência de algum dos pressupostos necessários para a configuração de emprego, constitui-se relação de autônomo ou eventual. Contudo, não é essa a conclusão lógica que se deriva das premissas. Na ausência de um dos pressupostos para o emprego, o que se sabe é que não se

caracteriza o vínculo empregatício. Não é possível dizer em abstrato qual é a espécie de trabalho se forma, porque, além do autônomo e do eventual, tem-se o avulso, o estagiário, voluntário, o estatutário, bem como vários outros. (DELGADO, 2019, p. 369).

Em seguida, consigna o colegiado:

Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes (STJ, 2019) (grifos nossos).

Nesta passagem, o equívoco se encontra na afirmativa de que não são empregados porque não recebem salário fixo. A *contrario sensu*, para a Corte, somente são empregados aqueles que recebem salário fixo. Ora, os requisitos para a configuração de emprego já foram expostos múltiplas vezes no decorrer desta pesquisa e parece certo de se afirmar que a característica “salário fixo” não encontra amparo na doutrina, na jurisprudência nem na lei. Na verdade, é comum a forma de pagamento por unidade de obra, na qual o empregado recebe de acordo com sua produção, modalidade na qual não há salário fixo. (DELGADO, 2019, p. 885).

Em seguida, na tentativa de aproximar o voto da realidade, aduz o relator: “a empresa UBER atua no mercado através (sic.) de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros” (STJ, 2019).

Pelo constatado, conquanto o judiciário brasileiro vence progressivamente esse conceito, pelo direito comparado não nos resta dúvidas de que a Uber é mais que uma empresa de tecnologia, que ela supera a noção de intermediária entre motorista e usuário, pois seu negócio é, antes de tudo, o transporte urbano de pessoas. Nesse sentido, reputamos à lei californiana que inova seu ordenamento jurídico ao definir como empregados aqueles trabalhadores que atuam no curso usual dos negócios

da empresa (CALIFORNIA, 2019) e ao magistrado da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, para quem:

[...] a tese de que a Uber é apenas uma "plataforma digital" e não presta serviços de transporte é desrespeitosa e subestima a inteligência humana. [...] Não podemos aceitar "roupagens formais" que tão somente visam desviar a regulamentação da proteção social que tem como escopo equilibrar (pelo menos no discurso) o sistema capitalista de produção e serviços. (TRT/15ª REGIÃO, 2019). (grifos nossos).

Nesta linha, a 2ª Seção do STJ reconhece a existência de vínculo de trabalho, quer seja na forma de eventual ou autônomo, mas afasta a competência constitucional da Justiça do Trabalho, porque atesta ser questão de cunho estritamente civil. Para isso, enquadra o modelo Uber na forma de *peer to peer market*.

A economia *peer to peer* (P2P) é um modelo econômico descentralizado, pelo qual dois indivíduos, ora comprador/vendedor, ora tomador de serviços/prestador de serviços conseguem celebrar um negócio jurídico diretamente, sem intermediação de terceiros. (EINAV; FARRONATO; LEVIN, 2016, p. 616). É um modelo vantajoso para pequenos negócios, pois possibilita que compitam com outros de escala muito maior. Algumas notórias plataformas de P2P são a AirBnB, o Ebay e a Amazon.

Em todos os exemplos supracitados, é possível para usuário da plataforma escolher e contatar o vendedor ou prestador de serviços que deseja, de modo a pactuar negócio jurídico que se limitará a eles. Entretanto é consabido que a plataforma Uber não permite que passageiro selecione motorista nem que ambos negociem as condições do serviço. Na verdade, toda a consecução do negócio é intermediada pela plataforma, cuja atividade econômica é, antes de tudo, a exploração do transporte urbano, modelo que, em relação a seus motoristas, muito destoia da natureza civil da *peer to peer economy*. Remetendo ao magistrado da 2ª Vara de Trabalho de Campinas:

[...] a distinção entre a plataforma 'exploradora' da Uber e uma plataforma 'facilitadora' salta aos olhos, pois na Uber o usuário apenas escolhe o local de destino e a forma de pagamento (cartão ou dinheiro). Comparando-se ao Airbnb, por exemplo, a 'plataforma' não define qual imóvel o usuário locará na localidade escolhida, não define qual o

preço do imóvel, o mínimo de tempo da estada, forma de entrega das chaves, taxas de limpeza, etc. (TRT/15ª REGIÃO, 2019). (grifos nossos).

Sobre isso, esclarece Carelli:

Então pouco importa, ao contrário do que diz o acórdão, que os pedidos realizados sejam 'de cunho eminentemente civil'. **No caso julgado, ao revés, o motorista pede a prestação jurisdicional para que possa voltar a trabalhar. Ou seja, o pedido é realizado tendo como causa de pedir o direito ao trabalho. Existe direito mais de natureza trabalhista que esse?** (CARELLI, 2019). (grifos nossos).

Vencida esta questão, conclui o STJ: “[...] tratando-se de demanda em que a causa de pedir e o pedido deduzidos na inicial não se referem à existência de relação de trabalho [...], é o caso de se declarar a competência da Justiça Estadual” (STJ, 2019). Evidentemente, estamos diante de outro caso de inconsistência lógica. Como é possível que, no mesmo voto, o relator repete existente relação de trabalho na configuração de autônomo ou eventual (ele não especifica) e, por fim, conclua a inexistência de relação de trabalho para fins de delimitação de competência?

Como dito anteriormente, esta decisão não vincula nem mesmo o autor da causa, que é livre para ajuizar ação diversa perante à Justiça do Trabalho e pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício. A gravidade do caso está, na verdade, na mensagem que a decisão passa. Apesar do exposto, a manchete divulgada nos veículos de comunicação foi, acima de tudo, que “motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra a empresa compete à justiça comum” (STJ, 2019). Esta manchete, nestes exatos termos, foi retirada do *site* do próprio STJ.

Em apertada síntese dos casos analisados, é possível perceber na jurisprudência brasileira, dois entendimentos opostos. O primeiro, parece ir ao encontro com a experiência internacional e sustenta que a Uber é mais que mera empresa de tecnologia, pois seu negócio é, antes de tudo, a exploração econômica do transporte urbano.

Esta proposta entende que o modelo adotado pela plataforma somente se sustenta porque explora o trabalho de seus motoristas e, em uma análise atualizada, entende por satisfeitos os pressupostos necessários para a configuração do vínculo empregatício.

A outra linha, no entanto, adota a noção de que a Uber é mera empresa de tecnologia, que somente faz as vias de intermediário entre o usuário, tomador de serviços, e o motorista, prestador de serviços. Em síntese, esta corrente jurisprudencial nega os elementos de subordinação e habitualidade para sustentar a relação de autonomia entre motorista e plataforma, raciocínio o qual nos parece inadequado, principalmente quando se contrapõe as duas correntes e se compara a carga argumentativa de cada uma.

Após essa sessão de estudo jurisprudencial, cumpre-nos identificar, à luz da ordem-constitucional trabalhista brasileira e, com base na forma que se dá o trabalho pela plataforma, qual ou quais são as naturezas da relação estabelecida entre a Uber e o motorista de aplicativo.

Vale lembrar, são cinco os pressupostos necessários para a caracterização da relação de emprego, estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2019b), que devem se apresentar cumulativamente, quais sejam: ser o empregado ser uma pessoa física, que exerce seu trabalho em favor um empregador com personalidade, subordinando-se a ele mediante pagamento de contraprestação e de forma não eventual.

Para o caso em apreço, entendemos não ser adequado imputar categoricamente determinada espécie de trabalho em abstrato e defender que, em todas as hipóteses, será essa a resposta correta. No entanto, sob a ótica constitucional do direito do trabalho, defendemos ser possível a configuração de emprego no caso Uber, pelos fundamentos expostos a seguir.

De antemão, adotamos a premissa de que a Uber não é mera plataforma de tecnologia, intermediária entre usuários e motoristas. A Uber surgiu em 2009 e, pioneira em seu ramo, rapidamente se tornou uma gigante. Em 2014, como visto, já

se fazia presente em grande parte da Europa, em todo os estados dos EUA e, nacionalmente, no Rio de Janeiro em São Paulo.

Seria este sucesso fruto de ser uma plataforma de tecnologia, na qual usuários se cadastraram porque tinham liberdade para escolher diretamente com o motorista cada detalhe do serviço de transporte que tomariam? Ou seria este sucesso fruto de um serviço transporte particular rápido, amplamente acessível e de baixo custo?

A resposta é clara. Todas as sociedades em que a Uber prosperou possuíam (e possuem) um ritmo urbano acelerado, transporte particular caro e longas distâncias entre regiões. A única liberdade que a plataforma confere aos usuários é escolher se querem pagar em dinheiro espécie ou cartão de crédito. Para o motorista, as liberdades são menores ainda, somente decidem quando trabalhar, pois até a recusa de solicitações de corrida podem acarretar no desligamento permanente como punição.

E não poderia ser diferente, considerando o modelo de negócio da plataforma. O que a Uber se propõe é ser um aplicativo de transporte urbano sob demanda rápido, barato e amplamente disponível. Este conceito é retirado do *site* da Uber, pelo qual a plataforma tenta convencer o leitor de “Por que viajar **com a Uber**” (UBER, 2019).

Se a Uber fosse o que efetivamente clama ser, estaria fadada ao fracasso. Isso, porque se fosse efetivamente uma plataforma de tecnologia destinada a conectar usuários à motoristas, jamais seria tão popular quanto é hoje. Seus usuários seriam um grupo seletivo, que optariam por escolher um motorista particular específico e pactuar com ele as condições do negócio, os motoristas não estariam tão amplamente disponíveis e, provavelmente, os custos seriam superiores aos atuais.

Efetivamente, a Uber é uma empresa que, de fato, possui um caráter tecnológico, todavia, tecnologia não é seu negócio principal. A Uber explora, antes de qualquer outra coisa, o mercado econômico de transporte particular urbano, enquanto o sucesso de seu modelo é possibilitado pela tecnologia e pela exploração do trabalho dos motoristas, os quais, observando bem, são efetivamente despersonalizados e não passam de prepostos da plataforma.

Agora, partindo para os pressupostos necessários para a caracterização de vínculo empregatício, analisaremos a incidência de cada um, de modo a concluir qual a natureza da relação de trabalho Uber-motorista.

Requisito de menor esforço é o da pessoa física. Como visto, a partir dos casos colacionados, a Uber pode contratar pessoas físicas ou jurídicas. Na maioria das vezes, a contratação dos motoristas é feita de forma direta, entre a pessoa (física) do motorista e a plataforma de aplicativo, ficando, neste caso, satisfeito o primeiro requisito.

Pelo exposto, em tese, pessoas jurídicas não podem ostentar o título de empregado, uma vez que o trabalho nesta condição requer necessariamente o labor humano. Todavia, deve ser ressalvada a hipótese de a forma jurídica de contratação do trabalhador ter servido exclusivamente para dissimular a atividade individual do prestador de serviços.

Desse modo, em respeito ao princípio da primazia da realidade, o caso de eventual imposição pela plataforma para que o motorista possua um cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) para ser contratado, na forma de Microempresa Individual (MEI), por exemplo, representa grave fraude trabalhista, amplamente combatida pelos Tribunais brasileiros, cuja alcunha é *pejotização* (DELGADO, 2018, p. 409) e deve ser desconsiderada para fins de subsumir a relação de emprego.

No tocante à pessoalidade, pelo sítio eletrônico da plataforma e pela análise jurisprudencial realizada, foi constatado que a Uber promove detalhada análise dos candidatos a motorista, claro indicativo de que os motoristas são contratados com pessoalidade, em razão de atributos próprios que atraíram o interesse da plataforma. Como comprova um alto executivo da Uber no Brasil em entrevista:

Os motoristas parceiros passam por um processo rigoroso de checagem de documentos e de antecedentes criminais. Desenvolvemos um método em duas etapas que inclui checagem de antecedentes criminais nos níveis estadual e federal. **Nosso protocolo de segurança inclui também checagens contínuas das informações e condições dos veículos.** Todos os nossos motoristas parceiros também precisam ter um

seguro que inclua os passageiros, além de autorização para usar o veículo para fins comerciais. (PSAFE, 2015). (grifos nossos).

A existência da personalidade na prestação de serviços também é inequívoca. Uma vez contratados, os motoristas da plataforma só conseguem operar quando ativam seu cadastro. Ocorre que este cadastro é personalíssimo e seu compartilhamento com outros motoristas está classificado como uma das condutas passíveis de desligamento permanente. (UBER, 2019). Desse modo, ainda que o veículo utilizado por um motorista seja compartilhado, a Uber tem acesso em tempo real sobre quem o está operando e eventuais punições serão destinadas exclusivamente a ele.

Tamanha é a personalidade que cada motorista possui índice de avaliação própria. No tópico 2.2, vimos que o sistema operacional do aplicativo permite ao passageiro classificar o motorista que lhe prestou o serviço de transporte, de notas 1 a 5, e fazer comentários, como “carro sujo”, “motorista educado”, “dirige bem”, entre outros. Estas informações incorporam a base de dados da empresa e são usadas para o controle de cada motorista. Novamente, “[...] os motoristas que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma”. (UBER, 2019).

Ante o exposto, parece claro que a Uber adota critérios de personalidade tanto na contratação dos motoristas como no decorrer da relação, sendo elemento central de seu modelo de negócio. (BABOIN, 2017, p. 338).

Pressuposto cuja incidência é mais questionável em decisões judiciais é o da subordinação. O mesmo avanço tecnológico que estimulou o surgimento dessas formas atípicas de trabalho, tornou possível a criação de mecanismos virtuais que substituem a figura do empregador. Programados com autogerência, esses sistemas despersonalizam o empregador clássico e, com a devida atualização do raciocínio jurídico, torna-se simples visualizar para quem determinado trabalhador se subordina e como são aplicados os comandos, ordens, diretrizes e punições. Este fenômeno recebeu da doutrina mais moderna a alcunha de subordinação algorítmica. (MIZIARA, 2019, p. 175).

Volvendo a tema anterior, a própria CLT antecipou esse movimento tecnológico, quando preceitua em seu art. 6º, parágrafo único que “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 2019b).

No caso em exame, toda condição de trabalho do motorista de aplicativo é envolto pelo poder diretivo da plataforma. Sem muito esforço, percebe-se que, quase todas, senão todas as condutas usuais para um profissional liberal são passíveis de punição última pela plataforma.

Ajustar o valor do serviço à parte com o passageiro, recusar reiteradamente solicitações de corridas, combinar a viagem previamente com o usuário e oferecer serviços de transporte por fora do aplicativo aos usuários são exemplos de situações plenamente adequadas para um trabalhador autônomo, mas que, para os motoristas “parceiros” da Uber, são passíveis de punição e podem resultar na extinção do contrato de trabalho. (UBER, 2019).

De outra banda, a própria remuneração do motorista é indicativa da subordinação. *Prima facie*, o motorista não tem liberdade sequer para determinar o custo do seu serviço, que é estipulado unilateralmente pelo aplicativo. Além do mais, como foi comprovado nos autos do processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112 em trâmite no TRT/3ª Região, caso o motorista ofereça desconto ao usuário, no final da corrida, a porcentagem retida pela Uber ainda incide sobre àquela inicial definida pela empresa.

Sem muito esforço, é nítido que a plataforma exerce o poder diretivo característico de um empregador em todos os aspectos da condição de trabalho dos motoristas de aplicativo e, por conseguinte, a subordinação se faz presente. Ora, o motorista sequer consegue visualizar o destino da corrida antes de aceitá-la.

Sobre isso, Michel Alcoforado, antropólogo e pesquisador do Instituto Millenium, relata sobre um caso de um motorista de aplicativo em Chicago que se achava livre por ser motorista de aplicativo:

Com o passar dos anos, observa-se que os aplicativos de corrida, com algoritmos e regras pouco claras, borram os vínculos entre as empresas e os parceiros. E, é justamente nesse ponto que residem as maiores ameaças. Afinal, quando está Mohammed trabalhando, ele trabalha para quem?

Mohammed diz trabalhar para os passageiros. **Só não escolhe quem são, não elege o melhor trajeto, a forma de pagamento, não tem direito de negar uma corrida e nem define as áreas de atuação na cidade, etc. Ele não é patrão, não é funcionário e não é prestador de serviço. Dirige por mais de 40 horas semanais o carro do amigo para proporcionar uma vida melhor para sua família a partir das ordens que recebe dos algoritmos.** Sempre que tem uma dúvida sobre seu trabalho, envia um email para uma plataforma e recebe uma resposta padrão como resposta. Na maior parte das vezes, não tem seu problema resolvido.

A necessidade de ganhar dinheiro, regras de trabalho pouco claras, falta de regulamentação e tarefas a cumprir determinadas por um algoritmo fazem com que Mohammed se transforme em um trabalhador precarizado dos novos tempos. Seu chefe não tem nome, não tem cara, não entende suas particularidades e não está preocupado em motivá-lo. Ele não tem direitos, só corridas a cumprir. [...]O futuro do capitalismo é o retorno ao passado.

Mohammed ganha US\$ 11 por hora em seu trabalho fixo, com plano de saúde, férias remuneradas e uma rede proteção caso sofra algum acidente durante o horário de trabalho. Seus ganhos com o trabalho nos aplicativos, segundo pesquisa[...]devem girar em torno de 10,87 dólar por hora, deduzindo os custos com as taxas da empresa, as despesas com o carro, seguros obrigatórios e outros.

No final da corrida, perguntei se valia a pena seguir na jornada dupla. Mohammed me olhou pelo retrovisor e retomou o começo da nossa conversa.

Agora, de maneira invertida. – E eu lá tenho escolha? Uber é uma merda, mas é bom.

Chegado ao meu destino, dei 5 estrelas pelo atendimento e elogiei sua conduta nos comentários. (ALCOFORADO, 2019). (grifos nossos).

Em seguida, não se pode negar o caráter oneroso da relação de trabalho constituída entre a Uber e o motorista de aplicativo. Conforme destacado no tópico 2.2, o usuário, no término de uma corrida, pode efetuar o pagamento pelo serviço via cartão de crédito ou em dinheiro. Se pago por cartão, os valores são recolhidos diretamente pela plataforma, que efetua o desconto de sua cota-parte, cuja porcentagem varia entre 20% e 25%, e, após, promove o repasse do restante do importe para a conta do motorista. Se pagos em dinheiro, o motorista retém todo o montante, mas parcela daquele valor será descontada pela Uber dos próximos pagamento por cartão que o motorista porventura receber, de modo pelo qual a plataforma sempre lucra com o serviço do “parceiro”.

À luz da primazia da realidade, o que decorre da prática é que a parcela imposta pela Uber não passa de uma estipulação unilateral do retorno lucrativo extraído do

labor dos motoristas. Não se trata de mera “taxa” cobrada pela empresa por permitir que o motorista ofereça seus serviços pela plataforma, pois é efetivamente o lucro recebido pela empresa por explorar a atividade econômica do transporte urbano de pessoas.

O remanescente, por sua vez, é a remuneração contraprestacional paga ao motorista pela disposição de sua força de trabalho. Quem defende que não é o caso, pois a plataforma somente retém entre 20% e 25% dos valores referentes ao serviço, não leva em conta que os custos necessários para a consecução do negócio são todos externalizados e recaem sob a figura do trabalhador. E note que não são poucos, visto os requisitos que a Uber demanda do motorista. Cite-se, de exemplo, a aquisição de automóveis e sua manutenção, gasto com combustível, contratação de seguro, o custeio de *smartphone* e plano de dados, bem como outras particularidades estabelecidas pelas diretrizes do aplicativo.

Por último, resta examinar a incidência de não eventualidade, pressuposto cuja análise casuística se faz indispensável no caso concreto, pois, enquanto outros requisitos, como o da subordinação, dificilmente se alterarão entre um e outro caso, a habitualidade depende precipuamente da conduta do motorista no caso Uber.

Por força do desemprego estrutural do nosso modelo socioeconômico, muitas pessoas recorrem hoje aos trabalhos precarizados, motivados pela necessidade visceral de subsistência. Desse modo, não é estranho que o motorista de aplicativo faça da plataforma Uber seu trabalho integral, caso nos quais é comum que o próprio trabalhador determine jornada fixa para si. E assim segue, trabalhando todo dia, no mesmo horário, o que resulta, muitas vezes, em horas semanais laboradas superiores às de um empregado comum.

Em outros casos, na busca de prover melhor qualidade de vida para suas famílias, como Mohammed, o trabalhador adota jornada dupla. Trabalha durante o dia e, em algumas noites da semana, dirige para a Uber.

A própria plataforma, aproveitando-se desta vulnerabilidade e, na tentativa de angariar mais motoristas, em função da necessidade proveniente de seu modelo de

negócios, estabelece planos inexoráveis de incentivos, pelos quais o trabalhador dispõe cada vez mais sua força de trabalho.

Diante desses cenários, que muito condizem com as realidades brasileiras, questiona-se a existência da não eventualidade. O principal argumento que se usa contra os motoristas de aplicativo é que eles não possuem jornada fixa, porque podem escolher o dia e hora que irão trabalhar. No entanto tal peculiaridade não demonstra óbice para a satisfação do aludido quesito. O elemento fático-jurídico da não eventualidade não reputa no trabalho cotidiano. Na verdade, a ideia da não eventualidade está ligada à noção de permanência, enquanto a eventualidade se configura a partir da esporadicidade ou descontinuidade. Sobre isso, Godinho esclarece: “[...] a eventualidade[...] não traduz intermitência, [...] se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”. (DELGADO, 2018, p. 321).

De outra banda, teoria amplamente divulgada e prestigiada na doutrina sobre esse pressuposto é a dos fins do empreendimento. De acordo com ela, eventual é o trabalhador que realiza tarefa não inserida dentre as atividades fins da empresa tomadora do serviço. (DELGADO, 2019, p. 343). No caso da plataforma Uber, sabe-se que a atividade comercial explorada por ela é, antes de qualquer outra coisa, o transporte particular urbano de pessoas, enquanto os motoristas do aplicativo são aqueles que trabalham no curso normal dos negócios. Novamente, a conclusão é idêntica, qual seja, a satisfação do elemento da não eventualidade.

Sobre a possibilidade de o motorista de aplicativo definir a própria jornada, entendemos com o magistrado da 2ª Vara do Trabalho de Campinas, na ação de n. 0011594-77.2017.5.15.0032, em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Trata-se de cláusula especial permissiva estabelecida no contrato entre a Uber e os motoristas de aplicativo, que não demonstra óbice para a satisfação de quaisquer um dos elementos constitutivos do vínculo empregatício.

Em suma, da análise da relação entre a Uber e os motoristas de aplicativo, é possível depreender a existência dos elementos de pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade, bem como ser o motorista contratado como

pessoa física, condições que permitem levar a conclusão de que, no caso em apreço, pode haver, de fato, o vínculo empregatício. Em respeito ao princípio da primazia da realidade, as roupagens formais de autonomia em que a plataforma se traveste são superadas à luz da relação de fato, a qual atesta, antes de tudo, que trabalhadores têm sido separados de seus direitos sob esse cenário de precarização.

A verificação do liame empregatício no trabalho dos motoristas de aplicativo, explorados por empresa que usa da tecnologia para atuar no mercado de transporte urbano, atesta que, apesar do forte movimento de precarização, os efeitos provenientes da Quarta Revolução Industrial ainda não foram capazes de corromper a natureza das relações de trabalho. Ademais, demonstram que o viés protetivo do direito do trabalho é força oposta, natural e consequente a qualquer impulso de retrocesso de direitos trabalhistas.

No caso Uber, o aplicativo é o principal instrumento de trabalho para os motoristas, bem como é importante instrumento de gerência para a plataforma. É por meio dele que os empregados conseguem realizar a conexão com os usuários da empresa e, por outro lado, é graças a sua tecnologia que a plataforma consegue explorar a atividade de transporte particular urbano com tamanha proficiência, pois é o aplicativo que capta os consumidores e gerencia o trabalho dos motoristas. A transferência de parte da cadeia produtiva para os empregados é insuficiente para impedir a caracterização da relação de emprego. (GAIA, 2019, p. 291).

Em épocas como esta, deve-se lembrar que o trabalho é um dos meios pelos quais a pessoa efetiva a sua dignidade e é, em si só, um direito fundamental. Inexiste vida digna sem um trabalho digno, porque só se vive uma vida com sentido quando todos os elementos que a compõe têm sentido por si mesmos. Assim, o emprego ainda se mostra como a melhor opção, pois confere ao trabalhador maior percepção de direitos, razão pela qual foi escolhida pelo poder constituinte como a modalidade hegemônica de trabalho.

O vínculo de emprego não pode ser ignorado, desnaturado ou desconsiderado em função das novas formas atípicas do trabalho, oriundas de um movimento de

acelerado avanço tecnológico e precarização. A atualização dos conceitos de direito do trabalho é imperiosa nesse cenário e é inaceitável que se mantenham os mesmos argumentos desatualizados e superados há muito pelo direito comparado. A ordem constitucional-trabalhista vigente dispõe de todo o amparo jurídico necessário para assegurar a proteção dos direitos dos motoristas da Uber, além de outros trabalhadores cujas condições de trabalho sejam análogas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O rumo do trabalho sofreu drástica transformação na contemporaneidade. O intenso avanço tecnológico vivenciado pela humanidade na última década do século XXI produziu uma confusão entre os domínios físicos, biológicos e digitais da realidade, evento(s) que resultou(aram) em um virtual encurtamento dos espaços no globo e o consequente rearranjo do capitalismo.

A atomização das cadeias produtivas para países de capitalismo menos avançado e a concorrência desleal incentivada por essa nova dinâmica econômica teve como efeito dois grandes problemas atuais, a precarização das relações de trabalho e um desemprego estrutural.

O exército de reserva, massa de trabalhadores desempregados formados por esse processo, buscou subterfúgio nas novas formas de trabalho disponíveis, desregulamentadas e corriqueiramente precarizadas, sob os fundamentos de escassez de trabalho e alto desemprego.

O conteúdo do trabalho como direito humano e fundamental passou a ser deixado de lado ante essas novas formas atípicas de trabalho que, maculadas por pressões globais de precarização, tentaram (e tentam) desnaturar a natureza do trabalho, conquista da classe trabalhadora.

Nesse cenário, nasceu a Uber, empresa que rapidamente se tornou uma gigante econômica e contratou milhões de trabalhadores como “parceiros” mundialmente. Sob o manto da autonomia, a plataforma transferiu a responsabilidade sobre o processo produtivo para o trabalhador, que acabou por ser mais onerado.

Essa pesquisa questionou, inicialmente, sobre a possibilidade, com base na ordem constitucional-trabalhista pátria, de caracterização da relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a plataforma.

A definição do conteúdo do trabalho como direito humano e fundamental foi imprescindível para a problemática. Como evidenciado, o trabalho é um dos meios pelos quais o ser humano consegue efetivar sua dignidade, é a via pela qual auferir riqueza e provê a manutenção própria e de sua família. O emprego, por sua vez, tem um espaço a ser ocupado. Foi a modalidade de trabalho prestigiada constitucionalmente como hegemônica, por ser aquela que confere aos trabalhadores maior percepção de direitos. O trabalho é um direito humano e fundamental que deve, portanto, ser efetivado, não renunciado.

O estudo da(s) nova(s) morfologia(s) do trabalho evidenciaram fortes pressões globais de precarização do trabalho, um movimento de retrocesso de conquistas trabalhistas em prol do capital, em razão do novo capitalismo globalizado que estimula a competição desleal do empresariado e o desemprego. O direito, incapaz de acompanhar esse fluxo, passou (e passa) por grande esforço para se afirmar perante essas novas formas atípicas de trabalho.

Pelo direito comparado, o modelo negocial da Uber foi posto em xeque. O estudo das experiências estrangeiras demonstrou substância nas suspeitas levantadas neste feito. É seguro dizer que, internacionalmente, a Uber é vista como mais que mera plataforma de tecnologia e seus motoristas mais que autônomos.

Nacionalmente, o tema se mostrou tímido e a jurisprudência divergente. Duas principais linhas de pensamento foram identificadas. A primeira coaduna com o direito comparado e reconhece a possibilidade de existência do liame empregatício entre a Uber e seus motoristas, basta que sejam satisfeitos os pressupostos requeridos por lei. A segunda, por sua vez, não vislumbra a existência de vínculo de emprego, pois considera que o motorista goza de autonomia, enquanto a plataforma somente faz as vias de intermediário entre ele e o usuário.

Em uma análise sob a égide da ordem constitucional-trabalhista brasileira, não foi possível definir categoricamente, na forma de regra geral e infrangível, a existência de vínculo empregatício para o motorista de aplicativo. A análise precisa das relações de trabalho devem sempre ser realizadas casuisticamente. No entanto, foi identificado ser plenamente possível existir a relação de emprego entre a plataforma

Uber e o motorista, basta que satisfeitos os pressupostos necessários os pressupostos necessários para o estabelecimento do liame empregatício.

Os requisitos de subordinação, onerosidade e pessoalidade se mostraram constantes entre os casos, enquanto a contratação de pessoa física pela Uber se tornou a regra. A contratação intermediada por pessoa jurídica também não é óbice permanente para a caracterização do vínculo de emprego, como foi visto.

O pressuposto com maior capacidade alterar a natureza da relação é a não eventualidade. Foi reconhecido que os motoristas gozam de liberdade para determinar as próprias jornadas. Em muitos casos, os motoristas trabalham com habitualidade – chegam ao ponto de estabelecerem por si mesmos jornada fixa diária. Entendeu-se que a eventualidade pode se configurar, mas somente nos casos em que houver esporadicidade.

Ainda assim, foi possível defender a existência do vínculo de emprego, consubstanciado na teoria dos fins do empreendimento. Constatou-se que a Uber explora primordialmente a atividade econômica de transporte particular urbano. Nesse sentido, as tarefas perpetradas pelo motorista de aplicativo entoam perfeitamente com os fins normais da plataforma.

Uma vez satisfeitos todos os pressupostos, concluiu-se a possibilidade de imputação do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista, bem como para casos análogos. E mais, a força de trabalho é mercadoria que deve ser paga em seu valor integral. Permitir a subordinação de um homem por outro sem a devida proteção é nítido retrocesso das conquistas obtidas pela classe trabalhadora. Pelo mais, demonstrou-se que a ordem constitucional-trabalhista vigente dispõe

REFERÊNCIAS

24HEURES. **Uber doit payer des cotisations sociales.** Disponível em: <https://www.24heures.ch/suisse/%20uber-%20doit-payer-cotisations-sociales/story/13753680>. Acesso em: 2 nov. 2019.

ALCOFORADO, Michel. In: UOL. **Uber é bom, mas é uma merda.** Disponível em: <https://michelalcoforado.blogosfera.uol.com.br/2019/04/10/uber-e-bom-mas-e-uma-merda/>. Acesso em: 8 nov. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351. mai./ago. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2019.

AVILÉS, Antonio Ojeda. Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. **PUCP**, Peru, n. 60, p. 375-402, dez./2019. Disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2956/2859>. Acesso em: 10 nov. 2019.

BABOIN, José Carlos. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista do TST**, Brasília, v. 83, n. 1, p. 330-362. jan./mar. 2017.

BARBOSA JR., Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego:** aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019.

BIRD&BIRD. **Delivery riders are employees, not self-employed workers, according to a French Supreme Court ruling.** Disponível em: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2018/france/delivery-riders-are-employees-not-self-employed-workers-according-to-a-french-supreme-court-ruling>. Acesso em: 2 nov. 2019.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Tradução Waltensir Dutra. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BRASIL. a. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

_____. b. Decreto-lei n. 5.452, de 1 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 1 de mai. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2019

_____. c. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 2 nov. 2019.

BUSINESS INSIDER. **Judge rejects \$100M settlement in key case with Uber drivers**. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/ap-judge-rejects-100m-settlement-in-key-case-with-uber-drivers-2016-8>. Acesso em: 2 nov. 2019.

BUSSINGER, Marcela. Liberdade e dignidade em Kant e o princípio da dignidade humana como fundamento do direito do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 4. p. 121-146. jul./dez. 2008. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/9>. Acesso em: 2 nov. 2019.

BUZZFEED. **Florida agency classifies Uber driver as employee, says he is eligible for unemployment**. Disponível em: <https://www.buzzfeednews.com/article/johanabhuiyan/florida-agency-classifies-uber-driver-as-employee-says-he-is>. Acesso em: 1 nov. 2019.

_____. **Uber, lyft drivers in new york now earn more than \$16 per trip on average, according to the city**. Disponível em: <https://www.buzzfeednews.com/article/venessawong/uber-lyft-driver-pay-increase-new-york>. Acesso em: 2 nov. 2019.

CALIFÓRNIA. **Assembly bill no. 5**, P.D.: 19 sept. 2019. Disponível em: http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billStatusClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 2 nov. 2019.

CARELLI, Rodrigo. In: Blog do Rodrigo Carelli. **A lei californiana é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira: muito mais do que considerar empregados os trabalhadores de aplicativos.** Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2019/10/01/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramao-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-artigo/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

_____. In: JOTA. **O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-06092019>. Acesso em: 7 nov. 2019.

COPI, Irving M. **Introdução à lógica.** Tradução de Álvaro Cabral. 2. ed. São Paulo: Mestre Jou, 1978. Tradução de: *Introduction to Logic*.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do trabalho.** 1. ed. São paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EINAV, Liran; FARRONATO, Chiara; LEVIN, Jonathan. Peer-to-Peer Markets. **Annual Review of Economics**, USA, v. 8, p. 615-635, sept. /2016. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-economics-080315-015334>. Acesso em: 7 nov. 2019.

EL PAÍS. **Treball diu que els xofers d'Uber són empleats de l'empresa.** Disponível em: https://cat.elpais.com/cat/2015/06/12/economia/1434135569_865496.html. Acesso em: 2 nov. 2019.

EUROPARL. **Report on a european agenda for the collaborative economy.** Disponível em: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_EN.html. Acesso em: 1 nov. 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Motoristas de Uber não têm vínculo trabalhista com empresa, decide STJ.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/motoristas-de-uber-nao-tem-vinculo-trabalhista-com-empresa-decide-stj.shtml>. Acesso em: 7 nov. 2019.

_____. **No Brasil, vulneráveis são convencidos a abrir mão de direitos, diz economista.** Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2019/10/no-brasil-vulneraveis-sao-convencidos-a-abrir-mao-de-direitos-diz-economista.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa. Acesso em: 1 nov. 2019.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho.** Curitiba: CRV, 2019.

FORBES. **Despite sweeping california gig worker law, uber says It won't treat drivers as employees.** Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/robertwood/2019/09/11/california-law-making-gig-workers-employees-could-hit-uber-lyft--others/#ebfdadf6586a>. Acesso em: 2 nov. 2019.

FRANCE24. **Swiss court declares driver an Uber employee.** Disponível em: <https://www.france24.com/en/20190506-swiss-court-declares-driver-uber-employee>. Acesso em: 2 nov. 2019.

G1. **Motoristas de Uber não têm vínculo trabalhista com a empresa, decide STJ.** Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/09/04/motoristas-de-aplicativos-nao-tem-vinculo-trabalhista-com-as-empresas-decide-stj.ghtml>. Acesso em: 7 nov. 2019.

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

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas Tecnologías, Economía Colaborativa y Trabajo. In: TEODORO, Maria C. Máximo; *et al.* **Direito material e processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

GOLDÍN, Adrián O. **Configuración teórica del derecho de trabajo.** 1. ed. Buenos Aires: Heliasta, 2017.

JULIOS-CAMPUZANO, Alfonso De. Nuevos horizontes de los derechos humanos: la crisis de la modernidad jurídica en la sociedad. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 19, n. 3, p. 11-46, set./dez. 2018. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1697>. Acesso em: 2 nov. 2019.

LEAGLE. **COTTER v. LYFT, INC., Case No. 13-cv-04065-VC**. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/infcco20150312a52>. Acesso em: 2 nov. 2019.

LEITE, Carlos H. Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MIRAGLIA, Livia M. M. **O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009. Disponível em: www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 09 nov. 2019

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. São Paulo: RT, 1999.

NGAI, Pun; CHAN, Jenny. Global Capital, the State, and Chinese Workers: The Foxconn Experience. **Modern China**, Hong Kong, v. 38, n. 4, p. 383-410, mai. 2012. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0097700412447164>. Acesso em: 2 nov. 2019.

NYTWA. **NY Uber drivers are employees with right to unemployment insurance**. Disponível em: <http://campaign.r20.constantcontact.com/render?m=1101912670699&ca=28ed83a7-d68d-4c24-872d-f0adebfec4f5>. Acesso em: 1 nov. 2019.

OIT. **R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503. Acesso em: 1 nov. 2019.

_____. **R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANGL,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 1 nov. 2019.

ONCA. **Heller v. Uber Technologies, Inc., Ontario Court of Appeal, docket no. C65073, Judge of Appeal: I.V.B. Nordheimer, 2 jan. 2019**. Disponível em: <http://www.ontariocourts.ca/decisions/2019/2019ONCA0001.htm>. Acesso em: 2 nov. 2019.

PHYS. **French court backs Uber driver in key gig-economy case (Update)**. Disponível em: <https://phys.org/news/2019-01-french-court-uber-employment-case.html>. Acesso em: 2 nov. 2019.

PIRES, H. D. S. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 125-132. abr./jun. 2011.

PSAFE. **Entrevista exclusiva com Guilherme Telles, executivo do Uber no brasil, para o blog da psafe**. Disponível em: <https://www.psafe.com/blog/entrevista-guilherme-telles-executivo-uber-no-brasil/>. Acesso em: 22 mai. 2019.

REDFEARN III, Robert L. Sharing Economy Misclassification: Employees and Independent Contractors in Transportation Network Companies. **Berkley Tech Law Journal**, California, v. 31, n. 2, p. 1023-1056, set./2016. Disponível em: <http://btlj.org/2016/09/volume-31-annual-review-2016/>. Acesso em: 1 nov. 2019.

REINO UNIDO. **Employment status**. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>. Acesso em: 2 nov. 2019.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial [livro eletrônico]**. Tradução Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2019. Tradução de: The Fourth Industrial Revolution.

SCSF. **Uber Technologies, Inc. et al. V. Barbara Berwick, case no. CGC15546378, Judge: Joseph M. Quinn. 22 nov. 2016**. Disponível em: <https://webapps.sftc.org/captcha/captcha.dll?referrer=https://webapps.sftc.org/ci/Cas eInfo.dll?CaseNum=CGC15546378>. Acesso em: 2 nov. 2019.

SIGNES, Adrián Todolí. El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUSLabor**. Barcelona, n. 3, p. 1-25, nov./2019. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea-42af-921f-dd20a7ebcf2c>. Acesso em: 2 nov. 2019.

STEFANO, Valerio De. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **ILO Conditions of Work and Employment Series**. v. 71, p. 1-43. Geneva: 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 2 nov. 2019.

STF. Tribunal do Pleno. **R.E. n. 466.343/SP**. Rel. Min. Cezar Peluso, data de julgamento em 03 dez. 2008, Brasil, DJE: 05/06/2009. Disponível em: redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444. Acesso em: 30 set. 2019.

STJ. 2ª Seção. **C.C. n. 164.544/MG**. Rel. Min. Moura Ribeiro. Julgamento em 28 ago. 2019, Brasil, DJE: 03/09/2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=96881653&num_registro=201900799520&data=20190904&tipo=91&formato=PDF. Acesso em: 09 nov. 2019.

_____. **Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portaip/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 4 nov. 2019.

STRECK, Lênio Luiz. In: CONJUR. **Reforma Trabalhista: contrato intermitente é inconstitucional**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional>. Acesso em: 30 set. 2019.

THE GUARDIAN. **Uber loses right to classify UK drivers as self-employed**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status>. Acesso em: 2 nov. 2019.

_____. **Uber loses appeal over driver employment rights**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>. Acesso em: 2 nov. 2019.

THE LOCAL. **UberPop drivers in Zurich are operating illegally**. Disponível em: <https://www.thelocal.ch/20170616/uberpop-drivers-in-zurich-are-operating-illegally>. Acesso em: 2 nov. 2019.

THE STAR. **Supreme Court will hear UberEats case about drivers' benefit rights**. Disponível em: <https://www.thestar.com/news/canada/2019/05/23/supreme-court-will-hear-ubereats-case-about-drivers-benefit-rights.html>. Acesso em: 2 nov. 2019.

THE VERGE. **Uber scores a big win in legal fight to keep drivers as independent contractors.** Disponível em: <https://www.theverge.com/2018/9/25/17901284/uber-drivers-independent-contractors-vs-employees-legal-fight>. Acesso em: 2 nov. 2019..

TRT/2ª REGIÃO. 38ª Vara do Trabalho de São Paulo. **RTOrd 1000123-89.2017.5.02.0038.** Juíza: Ana Carla Santana Tavares. Julgamento em 24 set. 2017. São Paulo, SP, DJE: 26/09/2017. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>. Acesso em: 7 nov. 2019.

_____. 15ª Turma. **RO 1000123-89.2017.5.02.0038.** Relatora: Beatriz de Lima Pereira. Julgamento em 20 fev. 2019. São Paulo, SP, DJE: 25/02/2019. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>. Acesso em: 7 nov. 2019.

TRT/3ª REGIÃO. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112.** Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Julgamento em 13 fev. 2017. Belo Horizonte, MG, DJE: 15/02/2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00113593420165030112>. Acesso em: 7 nov. 2019.

_____. 9ª Turma. **RO 0011359-34.2016.5.03.0112.** Relatora: Maria Stela Álvares da Silva Campos. Julgamento em 23 mai. 2017. Belo Horizonte, MG, DJE: 26/05/2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00113593420165030112>. Acesso em: 7 nov. 2019.

TRT/15ª REGIÃO. 2ª Vara do Trabalho de Campinas. **RTOrd 0011594-77.2017.5.15.0032.** Juiz: Bruno da Costa Rodrigues. Julgamento em 11 abr. 2019. Campinas, SP, DJE: 15/04/2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00115947720175150032>. Acesso em: 7 nov. 2019.

UBER. **Código de conduta da comunidade Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/community-guidelines/br-pt/>. Acesso em: 8 nov. 2019.

_____. **Como (e por que) avaliar seu motorista no app da Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/como-e-por-que-avaliar-seu-motorista-no-app-da-uber/>. Acesso em: 1º nov. 2019

_____. **Como funciona a Uber?.** Disponível em: <https://help.uber.com/pt->

PT/riders/article/como-funciona-a-uber?nodeId=738d1ff7-5fe0-4383-b34c-4a2480efd71e. Acesso em: 1º nov. 2019.

_____. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 1º nov. 2019

_____. **Fatos e dados sobre a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 1º nov. 2019.

_____. **Ganhos dos motoristas parceiros.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em: 1º nov. 2019.

_____. **Políticas e regras.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 8 nov. 2019.

_____. **Por que viajar com a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/>. Acesso em: 8 nov. 2019.

_____. **Veja como se cadastrar na Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-se-cadastrar-no-uber/>. Acesso em: 1º nov. 2019.

WNYC. **Uber drivers are employees, New York agency finds.** Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>. Acesso em: 2 nov. 2019.

ZANATTA, Rafael A. F. Economias do Compartilhamento: Superando Um Problema Conceitual. *In: Economias do compartilhamento e o direito.* Organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017.