

**UBERIZAÇÃO – AUTONOMIA OU SUBORDINAÇÃO: UMA ANÁLISE SOB A  
ÓTICA DO DIREITO COMPARADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para a conclusão da  
graduação em direito da EDAP/IDP.

**Orientador: Prof. Dr. Ricardo Machado  
Lourenço Filho**

**BRASÍLIA**  
**Junho de 2021**

**Uberização – Autonomia ou Subordinação: Uma Análise sob a Ótica do Direito  
Comparado**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para a conclusão da  
graduação em direito da EDAP/IDP.

---

**Professor Dr. Ricardo Machado Lourenço Filho**  
**Professor Orientador**

---

**Membro da Banca Examinadora**

---

**Membro da Banca Examinadora**

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. O fenômeno da uberização; 1.1. Motorista x Uber: análise dos requisitos para a configuração da relação de emprego; 1.1.1. Pessoa Física; 1.1.2. Pessoaalidade; 1.1.3. Onerosidade; 1.1.4. Não eventualidade; 1.1.5. Subordinação; 1.1.5.1. Dimensões da subordinação; 1.1.6. Como funciona o aplicativo; 1.1.7. 1.1.7. Trabalho autônomo e relação de emprego nas plataformas digitais; 2. Análise jurisprudencial; 2.1. Análise do AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 – TST; 2.1.1. Análise da decisão; 2.2.1. fundamentos da decisão; 3. Jurisprudência internacional – Tribunais Superiores; 3.1. Supremo Tribunal da Espanha; 3.1.1. Análise da decisão; 3.2. Suprema Corte do Reino Unido; 3.3. Análise crítica da uberização do trabalho no brasil; Considerações finais.

**Resumo:** O presente artigo tem por finalidade analisar as relações entre plataformas digitais e motoristas, utilizando como paradigma o caso uber, bem como sua implicação na esfera jurídica. Nesse contexto, foram analisadas as decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e Supremos Tribunais da Espanha e Reino Unido, analisando conjuntamente os requisitos para a configuração do vínculo de emprego.

**Palavras Chave:** Uberização; uber; Tribunal Superior do Trabalho; Supremos Tribunais; vínculo de emprego.

**Abstract:** This article aims to analyze the relationship between digital platforms and drivers, using the uber case as a paradigm, as well as its implications in the legal sphere. In this context, the decisions handed down by the Superior Labor Court and Supreme Courts of Spain and the United Kingdom were analyzed, jointly analyzing the requirements for the configuration of the employment relationship.

**Key Words:** Uberization; uber; Superior Labor Court; Supreme Courts; employment bond.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre as relações de trabalho/serviço entre as plataformas digitais e os prestadores de serviço. O tema foi escolhido em decorrência desse novo cenário de inovação e atualização das relações profissionais, em grande medida pela inquietação gerada pela dissonância das decisões proferidas no âmbito nacional e das decisões proferidas internacionalmente, que, apesar do cenário diametralmente oposto ao brasileiro no quesito cultural e jurídico, foram proferidas sob condições semelhantes.

Considerando uma perspectiva histórica, devemos analisar a influência de meios externos nas relações de trabalho, tais como as grandes revoluções industriais e guerras impactaram nas relações entre operário e burguesia/empregado e empregador.

Sob essa sistemática de atualização e exploração dos meios de produção é que analisaremos a utilização das plataformas digitais nas relações entre motorista e aplicativo, utilizando o modelo “Uber” como paradigma.

As relações de trabalho entre motoristas e Uber vêm, desde sua instituição, sendo questionadas em âmbito laboral sobre as consequências advindas deste novo tipo de relação. Conforme veremos adiante, a dificuldade apresentada para a categorização ocorre, em grande medida, pela peculiaridade que o trabalho por intermédio das plataformas apresenta.

Os impactos da economia de compartilhamento não se limitam apenas a aspectos inerentes às relações exteriores que as empresas mantêm com o mercado consumidor. Com as novas tecnologias as relações entre empregadores e empregados são também influenciadas e transformadas por esses novos modelos de negócios.

Sendo assim, a cultura de compartilhamento deve ser vista como processo evolutivo, construído ao longo dos anos. Os novos modelos negociais representam o resultado evolutivo empresarial de reestruturação negocial amparados sob a égide do princípio da liberdade contratual.

Ressalte-se que o reconhecimento das liberdades públicas negativas e a autonomia contratual, na perspectiva da regulamentação da atuação estatal, são os pilares do desenvolvimento de novas tecnologias e das relações trabalhistas.

Inicialmente, far-se-á uma breve explicação acerca da evolução tecnológica, da evolução do trabalho humano e da liberdade individual.

Por sua vez, o segundo capítulo, dedica-se a análise dos pressupostos para a configuração da relação de emprego, são eles: alteridade, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

No terceiro capítulo será abordado o tratamento jurídico conferido à relação trabalhista objeto da pesquisa (vínculo de emprego envolvendo plataforma digital de trabalho), bem como será demonstrada a dissonância entre às decisões das Supremas Cortes da Espanha e da Inglaterra em relação a esse tratamento.

## **1. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO**

Hodiernamente, o segmento de prestação de serviços está canalizado nos aplicativos e ferramentas de smartphones. As ditas plataformas de compartilhamento, economia compartilhada e economia colaborativa catalisam novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle das atividades exercidas.

A “nova” realidade encontra-se representada na figura de trabalhadores com poderes de ingerência de suas atividades, mas com subordinação a uma ou mais empresas.<sup>1</sup> Veja-se que os motoristas não são formalmente contratados, mas ingressam através da plataforma de maneira simplificada.

Expressões como *gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, uberização, *crowdwork*, trabalho digital, estão sendo utilizadas para designar o trabalho por meio dos aplicativos ou plataformas digitais.<sup>2</sup>

Ludmila Abílio define uberização como “uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente”,<sup>3</sup> ou seja, cuida-se mudança qualitativa à gestão do trabalho.

O modelo de negócio dessas novas plataformas evidencia a transformação entre o trabalho humano e o capital na pós modernidade.<sup>4</sup> Por um lado, essas empresas de tecnologias se apresentam, especialmente no que concerne aos serviços, como uma opção para concorrer com os sistemas tradicionais de prestação de serviços.<sup>5</sup>

O estímulo para as novas tecnologias decorre de fatores externos, como a crise financeira e a ampliação no número de desempregados e também de fatores internos da própria sociedade.

A plataforma<sup>6</sup> é estruturada em um modelo de economia colaborativa que depende, para seu funcionamento, da adesão dos ditos “motoristas-parceiros”.<sup>7</sup>

A operacionalidade do aplicativo depende do trabalho humano, considerando que a plataforma depende de seus desenvolvedores para o seu funcionamento, portanto, não havendo motoristas ou usuários o serviço é inviabilizado.

Todavia, as plataformas digitais não têm as mesmas características. Algumas plataformas atuam como intermediárias, estabelecendo contato entre trabalhadores e interessados em determinado serviço, sem que a plataforma emita qualquer tipo de restrição

---

<sup>1</sup> Considerando que tais trabalhadores podem ingressar, concomitante, em mais de uma plataforma.

<sup>2</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72

<sup>3</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização – do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. São Paulo, Vol. 18, nº 3, 15 de novembro de 2019.

<sup>4</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho na pós modernidade – a uber e os motoristas parte 1”. Pág. 216

<sup>5</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho na pós modernidade – a uber e os motoristas parte 1”. Pág. 217

<sup>6</sup> Conceituada por Oliveira, Carelli e Grillo como “modelo de negócio baseado em infraestrutura digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

<sup>7</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho na pós modernidade – a uber e os motoristas parte 1”. Pág. 218.

com relação ao preço, qualidade, quantidade – Ex.: Mercado Livre. Por outro lado, existem plataformas que garantem a boa execução e qualidade dos serviços prestados, mediante condições pré-estabelecidas, definição de preço da atividade e remuneração do prestador de serviços. Logo, quem adquire tais serviços se torna cliente da plataforma e não de quem executou o serviço – Ex.: Uber.<sup>8</sup>

Desse modo, o elemento central das plataformas é o modo de dispersar o trabalho sem perder o controle da atividade.

Para ABILIO, Ludmila Coshtek “Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas.”<sup>9</sup>

O argumento utilizado pelas empresas é de que os trabalhadores realizam as atividades em horário e momento que quiserem, segundo a autonomia de cada parceiro vinculado a plataforma, pois não há qualquer compromisso que garanta a continuidade do trabalho.<sup>10</sup> Nesse sentido:

A estratégia das plataformas digitais é a negação da relação de emprego e das garantias jurídicas respectivas. Essa estratégia empresarial é fundamental e tem a função de vender uma aparência de autonomia que permite às empresas ampliar o controle e a exploração sobre o trabalho.<sup>11</sup>

O motorista precisa ingressar com toda a documentação no *site* da empresa que analisa o cumprimento de todos os requisitos necessários para prestar os serviços por meio da empresa.

O prestador de serviços é monitorado permanentemente por GPS, que também é o meio utilizado, inclusive, para estabelecer conexão com os usuários/clientes que querem fazer o uso da plataforma e do serviço. O valor da quilometragem percorrida pelo “motorista Uber” é decidido unilateralmente pela empresa.

Para melhor compreensão, é de fundamental importância analisar os requisitos essenciais para a configuração de vínculo de emprego, analisando, inclusive, as decisões proferidas pelas cortes superiores em relação ao tema.

---

<sup>8</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 75.

<sup>9</sup> ABILIO, Ludmila Coshtek. “Uberização – do empreendedorismo

<sup>10</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O Individual e Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 76.

<sup>11</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O Individual e Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 76.

## 1.1. MOTORISTA X UBER: ANÁLISE DOS REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

No Brasil, o vínculo empregatício se caracteriza pela presença de cinco elementos essenciais: labor por pessoa física, com onerosidade, pessoalidade, subordinação e a não eventualidade.

### 1.1.1. Pessoa Física

O labor para a Uber é exercido por pessoa física que fica à disposição para efetuar a condução de passageiros.

Maurício Godinho Delgado conceitua a pessoa física:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural<sup>12</sup>

Recentemente, a Uber passou a exigir que o motorista constitua uma microempresa individual para ser admitido no seu modelo de negócio.

O fato se amolda nos ditames do art. 9º da CLT, que dispõe “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Em sentido análogo os Tribunais vêm adotando o entendimento de que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego<sup>13</sup>. Vejamos:

(...) A "pejotização" é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão de obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: *"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação."* **2.** A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim

<sup>12</sup> Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 8ª Edição, Ltr, São Paulo: 2009, pág. 270

<sup>13</sup> Acórdão TST-RR-650-80.2010.5.03.0004, Primeira Turma, Rel. Flávio Portinho Sirangelo, 15.02.2012

como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma.<sup>14</sup>

### 1.1.2. Pessoaalidade

O segundo fato a ser analisado é a pessoaalidade. Este requisito tem por finalidade estipular que a prestação de serviços será realizada com caráter *intuitu personae*, ou seja, os serviços serão executados pelo mesmo empregado.

O professor Mauricio Godinho DELGADO leciona que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

A Uber exige prévio cadastro pessoal de cada um dos motoristas, devendo ser encaminhado, para aprovação em seu quadro, documentos específicos, tais como o certificado de habilitação para exercer função de condutor remunerado.<sup>15</sup>

Colaciona-se, nesse sentido, trecho de processo que tramitou no Ministério Público do Trabalho da 1ª Região:

(...) no início eram realizados dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar perfis e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar por exemplo, motoristas que pudessem praticar algum tipo de assédio com passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma – o candidato via o vídeo e depois respondia perguntas, este caráter admissional tradicional estava bem presente (...)<sup>16</sup>

Depreende-se do depoimento acima o caráter *intuitu personae* da relação jurídica entre motorista e Uber, visto que não é permitido ao motorista ceder/emprestar sua conta para terceiros e pessoas que não foram previamente cadastradas e autorizadas em sua plataforma.<sup>17</sup>

Tal informação é facilmente confirmada mediante consulta no *site* da empresa:

Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do

<sup>14</sup> TRT-4 - RO: 00206976620165040512, Data de Julgamento: 11/10/2018, 2ª Turma

<sup>15</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

<sup>16</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro. Inquérito Civil n. 001417.2016.01.000/6.

<sup>17</sup> GONÇALVES, Marcio Toledo. “Uberização – Um estudo de caso”...

passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação.<sup>18</sup>

Ademais, o sistema utilizado pela empresa controla a prestação de serviços pelo carro específico e pelo motorista previamente identificado, daí é possível inferir que aquele selecionado para compor o banco de dados e efetivamente trabalhar para a Uber não pode se fazer substituir no exercício de seu trabalho.

### 1.1.3. Onerosidade

A onerosidade decorre dos direitos e deveres entre empregador e empregado. O trabalhador vende os seus serviços com a intenção de receber alguma contraprestação.<sup>19</sup>

Em seu aspecto objetivo, a onerosidade representa a retribuição pelos serviços prestados. No plano subjetivo, representa a expectativa em receber alguma recompensa pela atividade exercida.<sup>20</sup>

A Uber alega que o motorista, na figura de contratante, é quem remunera a empresa pela utilização da plataforma. Entretanto, a realidade fática se sobrepõe a esse argumento, considerando que a empresa conduz toda a política de pagamento, precificação, tempo, distância, não sendo facultado ao “motorista-parceiro” o gerenciamento do próprio negócio.

A empresa remunera o motorista com base na distância percorrida e no número de viagens identificadas por intermédio da plataforma.

Cumprе ressaltar que independentemente de o valor ser pago em pecúnia, as margens de lucro da empresa são garantidas mediante o bloqueio dos créditos.

Além disso, a empresa não somente remunera o motorista pelo serviço prestado, mas oferece prêmios quando alcançadas metas previamente estabelecidas, como meio de manter um quesito qualificador tanto dos profissionais quanto do próprio serviço oferecido.<sup>21</sup>

No inquérito civil nº 001417.2016.01.000/6, o ex-coordenador de operações da Uber expôs que:

(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como os casos dos sticks acima citados, para que o motorista “ficasse com medo” e voltasse a se ativar

<sup>18</sup> Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/posso-compartilhar-minha-conta-com-amigos?nodeId=1d93388d-cf19-408f-9c41-743dbdd34d44>>. Acesso em: 20.6.2021.

<sup>19</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

<sup>20</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

<sup>21</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos. (...) <sup>22</sup>

Ademais, a empresa remunera os motoristas mesmo que a viagem seja gratuita ao usuário. <sup>23</sup>

#### **1.1.4. Não eventualidade**

Entende-se por não eventualidade a atividade laboral exercida de maneira contínua ao mesmo empregador, com caráter de continuidade, mesmo que por breve lapso temporal.

Nesse contexto, a teoria dos fins do empreendimento estabelece que a eventualidade decorre quando o trabalhador é chamado para desempenhar função não inserida nos fins usuais da empresa.

Quando combinada com a teoria da não eventualidade conseguiremos inferir que será considerado eventual o trabalhador admitido em decorrência de situação específica.

Quando analisada a referida teoria concomitante com o requisito da não eventualidade fica ainda mais evidente a efetiva não eventualidade do motorista para o exercício das atividades relativas à empresa.

Destaca-se que a empresa retém de 20 a 25% do preço de cada corrida. Para Márcio Toledo Gonçalves, “Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência seria a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes. <sup>24</sup>

Portanto, ainda que a Uber atue no desenvolvimento de tecnologias como forma de operacionalizar o seu negócio, não há como negar que a Uber é, sobretudo, uma empresa de transporte. <sup>25</sup>

Desse modo, é possível concluir que a não eventualidade não se caracteriza pela existência de horários pré-definidos, mas pela prestação continuada dos serviços.

#### **1.1.5. Subordinação**

A subordinação é definida como o comprometimento do empregado em acatar o poder de direção do empregador na prestação de serviço.

<sup>22</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro. Inquérito Civil n. 001417.2016.01.000/6.

<sup>23</sup> Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>>. Acesso em: 21.6.2021.

<sup>24</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

<sup>25</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização – um estudo de caso”.

Portanto, a subordinação decorre de limitação contratual da autonomia da vontade, com o enfoque de transferir o poder de direção sobre a atividade a ser desempenhada.

Vólia Bomfim Cassar conceitua subordinação como “o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.”<sup>26</sup>

### 1.1.5.1. Dimensões da Subordinação

A subordinação vem sofrendo alterações em sua acepção em decorrência da mutação da realidade do mundo do trabalho e atualmente é representada em três dimensões distintas: clássica, objetiva e estrutural.

(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante.<sup>27</sup>

A clássica consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realizar a sua prestação laborativa. Destaca-se jurisprudência sobre o assunto:

(...) Esclareça-se que a subordinação jurídica, como elemento componente da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), pode se evidenciar quer em sua dimensão tradicional (intensidade de ordens), quer em sua dimensão objetiva (realização de um dos fins do empreendimento do tomador), quer em sua dimensão estrutural (integração do trabalhador na organização, dinâmica e cultura do tomador de serviços).<sup>28</sup>

Todavia, o modelo clássico não é suficiente para abarcar todas as hipóteses de subordinação advindas da relação entre empregado e empregador, tendo em vista que a subordinação persiste mesmo ante a ausência de poder diretivo.

<sup>26</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Método, 2015. Pág. 266

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado. RR-119400-55.2007.5.03.0001. Publicado em 23.11.2012. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=119400&digitoTst=55&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0001>>.

<sup>28</sup> AIRR-20225-98.2015.5.04.0771, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/03/2018. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 21.6.2021.

A subordinação objetiva se manifesta pela integração do trabalhador nos fins objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ou seja, reconhecendo o trabalhador como elemento essencial à busca de seus objetivos econômicos.

Por sua vez, estrutural é a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber suas ordens diretas.<sup>29</sup>

Estas configurações de subordinação encontram azo na jurisprudência pátria e, como um dos requisitos imprescindíveis para a configuração da relação de emprego, auxiliam a compreender a relação entre Uber e motoristas.

Desse modo, será a subordinação o principal elemento para diferenciação entre a relação de emprego e o trabalho autônomo.

Todavia, ao analisarmos a liberdade oferecida pela empresa aos seus motoristas percebemos indícios de subordinação, tendo em vista que a empresa detém o controle do modo de prestação do trabalho.

Em uma primeira análise percebemos que ao submeter os motoristas à análise de antecedentes criminais, regularidade documental, padrões de veículos, treinamento específico para atendimento, vestuário específico, exigência de tratamento com os usuários do aplicativo, revelam-se fortes os indícios de subordinação e pessoalidade na prestação destes serviços.

Através desse novo paradigma tecnológico, a exploração da mão de obra pelas novas tecnologias acentuou as condições precárias submetidas aos trabalhadores pela ausência de regulação e tipificação.

Com finalidade voltada para as relações de trabalho, Fausto Siqueira Gaia desenvolveu a tese da subordinação disruptiva que aborda os elementos da subordinação jurídica clássica e objetiva:

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada. Ostentaria, portanto, a qualidade de empregado aquela pessoa física ou natural que realizasse uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade da empresa, e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato de trabalho celebrado.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010.

<sup>30</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho da pós-modernidade – a uber e os motoristas parte I.

Tal fenômeno consolida o trabalhador como “autogerente-subordinado”, que não é formalmente contratado, mas ingressa através da adesão às plataformas.<sup>31</sup>

Destaca-se que a Uber oferece a mão de obra conforme seus padrões de qualidade e ainda gerencia sua atuação, ainda que de maneira mais flexível. Ou seja, essa flexibilidade entre empresa e motorista não deve ser vista como ausência de subordinação, mas uma mutação decorrente dos novos meios de tecnologia e informação.

### **1.1.6. Como funciona o aplicativo?**

Segundo informações disponibilizadas no *site* da empresa, a Uber é uma plataforma tecnológica que possibilita aos motoristas parceiros se conectarem “de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis”.<sup>32</sup>

A empresa oferece em seu aplicativo desde carros compactos a carros de luxo, bem como transporte de produtos, refeições e transporte próprio para empresas.

Por sua vez, o valor de cada viagem é estabelecido previamente pela plataforma e varia de acordo com a cidade, horário e serviço a ser executado. Fatores externos como: tarifa, pedágio e distância também são levados em consideração para o cálculo final do serviço a ser executado.<sup>33</sup>

A Uber, para todos os fins, se declara como empresa de tecnologia que oferece uma plataforma para que seus motoristas-parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.

Para o cadastro em sua plataforma a empresa requisita a CNH, certificado de registro e licenciamento de veículo e antecedentes criminais. Posteriormente, o solicitante passa por uma análise de toda documentação e aprovação na checagem do veículo e dos antecedentes criminais.

Após a aprovação, o motorista estará apto a exercer a função de transporte de passageiros por meio da plataforma, contudo, há diversas regras que os motoristas-parceiros deverão seguir a fim de não sofrerem sanções disciplinares, e, eventualmente, a exclusão da plataforma. Um exemplo claro disso é a necessidade de utilizar veículos aprovados pela

<sup>31</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. “Uberização – do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.

<sup>32</sup> Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 12.5.2021

<sup>33</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). Como funciona o preço dinâmico. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-preco-dinamico-uber/>>. Acesso em: 22.5.2021.

plataforma, vestir-se de maneira adequada e observar o tratamento “modelo” para com os passageiros.<sup>34</sup>

A plataforma funciona de maneira intuitiva, bastando que os clientes e motoristas possuam acesso à internet. Em caso de solicitação de viagem a plataforma disponibilizará o serviço para o motorista-parceiro que estiver nas proximidades do local indicado.

Caso aceite o trabalho o motorista irá de encontro ao cliente e então será disponibilizado, pela plataforma, o destino e trajeto ideal a ser percorrido.<sup>35</sup>

Após o término da viagem a Uber calculará o valor do serviço que poderá ser cobrado mediante cartão de crédito previamente cadastrado na plataforma ou em dinheiro. O pagamento, em regra, é realizado pela empresa, descontada a taxa de intermediação cujo percentual varia de 20% a 25% do valor bruto da corrida.<sup>36</sup>

Para Oliveira, Carelli e Grillo as plataformas são modelos de organização empresarial e podem ser divididas em puras ou mistas/híbridas. As plataformas consideradas puras têm o seu modelo de negócio compreendido na ideia de *marketplace*, ou seja, não ocorre qualquer tipo de controle sobre a interação das partes, ex.: Get Ninjas. Por sua vez, as plataformas híbridas/mistas existe uma mescla entre mercado e hierarquia, ex.: Uber.<sup>37</sup>

Enquanto a Uber concorre com a prestação final do serviço que com ela não se confunde, as empresas puras somente realizam a intermediação entre os usuários e os prestadores de serviços profissionais – de maneira similar a uma agência de empregos.<sup>38</sup>

Ademais, no modelo híbrido, o preço, as condições e o modo da prestação dos serviços são definidos integral ou parcialmente pela plataforma.

### **1.1.7. Trabalho Autônomo e relação de emprego nas plataformas digitais**

---

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Reclamação Trabalhista nº0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto. Consulta processual, Sentença Id. c0e8991, [Fortaleza, CE], 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 23 maio. 2021.

<sup>35</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho da pós-modernidade – a uber e os motoristas parte I.

<sup>36</sup> GAIA, Fausto. “A relação de trabalho da pós-modernidade – a uber e os motoristas parte I.

<sup>37</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2622).

<sup>38</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2622).

Os conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo foram construídos a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia, enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria.

Sendo assim, o trabalhador autônomo tem seu próprio negócio, empresa ou empreendimento, ou seja, assume os riscos do empreendimento e apenas se insere na atividade econômica de outrem ou adere.

Nesse diapasão, cumpre diferenciar o conceito de autonomia trabalhista do conceito de liberdade constitucional do trabalho. O artigo 62 da CLT,<sup>39</sup> nos ajuda a caracterizar que a liberdade para gestão do tempo de trabalho não é requisito à configuração de relação de emprego.<sup>40</sup>

Desse modo, o trabalho a domicílio é uma manifestação da liberdade de gestão da assiduidade e não pode ser utilizado para caracterizar o vínculo de emprego, até mesmo por conta da intangibilidade do lar, conforme os ditames constitucionais.<sup>41</sup>

Assim, é importante distinguir a autonomia no desempenho das funções, com a liberdade constitucional de trabalho. Para José Eduardo Chaves Júnior:

(...) autônomo é aquele que não depende do negócio alheio, nem se subordina às regras de negócio estabelecidas por outrem. No capitalismo tecnológico o trabalhador embora tenha maior grau de liberdade constitucional para ir ou não trabalhar. Para gerir o seu tempo, continua totalmente dependente de empreendimento alheio para conseguir trabalhar e sobreviver.<sup>42</sup>

Desta feita, para Rodrigo de Lacerda Carelli, podemos retirar duas dimensões centrais da autonomia: 1) ingerência do seu tempo e negócio; 2) organização e gerência do trabalho dentro do seu próprio negócio.

Portanto, preço, forma e condição de pagamento são fixados pelo empreendedor autônomo, ou seja, tais condicionantes são estabelecidas pelo trabalhador autônomo no âmbito de seu serviço.

Por sua vez, a segunda dimensão organiza o trabalho dentro do seu próprio negócio. Decorrem o poder diretivo, distribuição do trabalho para a prestação de serviços.

<sup>39</sup> Art. 62, I - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo. os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

<sup>40</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”. Editora Ltr. São Paulo. Outubro de 2017.

<sup>41</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”. Editora Ltr. São Paulo. Outubro de 2017.

<sup>42</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”. Editora Ltr. São Paulo. Outubro de 2017.

Analisados os requisitos do trabalho autônomo, não poderá ser considerado autônomo o trabalhador que não possuir a capacidade de definir o valor de sua remuneração, que é obrigado a padronizar os meios de realização da atividade econômica, quando não tem autonomia para definir as condições contratuais, tais fatores extinguem a autonomia do trabalhador.

Além disso, a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da hora, local, remuneração e clientes.

Devemos constatar que a figura destes ditos trabalhadores autônomos cresce de maneira generalizada com a finalidade de se esquivar da legislação em geral. Portanto, são falsos empreendedores, que não têm negócio próprio e são totalmente dependentes da plataforma para a prestação de serviço.

Nesse interim, a empresa Uber sustenta<sup>43</sup> o argumento de que a ausência de exclusividade teria o condão de afastar a relação de emprego, mas, conforme verificado em tópico anterior, a exclusividade não tem qualquer menção em nossa legislação. Sendo assim, o argumento de que os trabalhadores vinculados a esses aplicativos podem prestar serviços a várias empresas ao mesmo tempo não possui qualquer previsão normativa.

O trabalho simultâneo sempre foi algo corriqueiro nas relações de trabalho, vide as profissões de professor, enfermeiro e médico. Nesse sentido, a lei prevê regras para o empregado que possui vínculo com outras empresas.

Outro ponto a ser destacado é a flexibilidade com o cumprimento de horários. Novamente a rigidez no horário nunca foi requisito para a caracterização da relação de emprego. A subordinação, conforme explicitado anteriormente, é estar sob a direção de outrem, submetido em negócio alheio que estipula a forma de trabalho e seu preço e se apropria de seu resultado.

A concepção de que a relação de emprego se define pela rigidez ou flexibilidade na prestação de trabalho não se coaduna com o preconizado por nosso ordenamento. Tais fundamentos derivam de um modelo antigo de arranjo empregatício que não encontram viés hodiernamente.

Outro ponto importante a ser analisado é a tentativa de descaracterizar a relação de emprego pela possibilidade de o trabalhador negar a oferta de trabalho. Todavia, mesmo com a

---

<sup>43</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. “Uberização: Um estudo de caso – As tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no séc. XXI. Revista Ltr. 81-03/2019. Vol 81, nº 3, março de 2017.

possibilidade de recusa, isso não poderia ser utilizado para a descaracterização do emprego visto que o empregado, por expressa previsão legal, pode recusar as chamadas de trabalho.

O art. 443 da CLT trouxe a figura do trabalho intermitente,<sup>44</sup> que trata da hipótese de prestação de serviços, com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade. Sendo assim, decorre de tal figura que não é mais essencial a produção contemporânea, disciplina o individual sobre a gestão do tempo.<sup>45</sup>

A Lei nº 13.467/2017, estabelece a compatibilidade de recusa por parte do empregado ao trabalho com subsistência jurídica de relação de emprego.<sup>46</sup>

Analisaremos a seguir como o Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo as novas formas de trabalho por meio das plataformas de aplicativos.

## 2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Desde 2009, as relações entre Uber e motoristas vêm sendo questionadas no âmbito da justiça do trabalho, nacional e internacional, sobre as consequências advindas do contrato firmado entre as partes. A dificuldade no enquadramento jurídico levou a divergências nas decisões sob análise.

A pesquisa foi realizada levando em consideração apenas decisões proferidas pelos Tribunais Superiores, quais sejam: Tribunal Superior do Trabalho, Supremo Tribunal da Espanha e Supremo Tribunal do Reino Unido, para fins de delimitação e comparação entre os argumentos levantados.

Ademais, foram analisadas decisões de outras plataformas/empresas que possuem a mesma lógica de funcionamento da Uber.

A discussão foi pautada sobre os aspectos da relação laboral e os argumentos levantados pelas partes para defesa de seus interesses, considerando duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil.

### 2.1. Análise do RR nº 10555-54.2019.5.03.0179 – TST

<sup>44</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. §3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

<sup>45</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”.

<sup>46</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”.

Trata-se de ação trabalhista que buscava reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber, bem como condenar a empresa ao pagamento de férias vencidas + 1/3, 13º salário, adicional noturno, depósito de FGTS e honorários advocatícios de sucumbência.

Em apertada síntese, o juiz de primeira instância julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados pelo motorista para declarar a existência de vínculo empregatício entre as partes e condenar a empresa no pagamento das verbas advindas do reconhecimento.

Todavia, por unanimidade, o Tribunal Regional da 3ª Região deu provimento para o recurso ordinário da empresa para afastar a decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes, e, em 5.3.2021, o Tribunal Superior do Trabalho, publicou acórdão que, por unanimidade, conheceu do recurso de revista do motorista, para negar-lhe provimento.

### 2.1.1. Fundamentos da decisão

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho,<sup>47</sup> julgou a inexistência de vínculo de emprego entre o motorista e a Uber do Brasil, sob o fundamento de que a flexibilidade nos horários e a possibilidade de ficar *off-line* são incompatíveis com o vínculo de emprego.

Para a 4ª Turma, a possibilidade de delimitar o tempo de serviço traduz, na prática, ampla flexibilidade para o motorista determinar sua rotina, horário, local de trabalho, o que seria incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, haja vista a capacidade de autodeterminação do motorista.

Cumprido ressaltar que, para a 5ª Turma, o trabalhador não se encontrava adstrito às ordens da plataforma digital, mas ao seu juízo de conveniência. Nesse sentido:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “offline”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação.<sup>48</sup>

<sup>47</sup>Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar>>. Acesso em: 14.6.2021.

<sup>48</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista n. 10555-54.2019.5.03.0179. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido Uber do Brasil.

Em síntese, foi considerado que 1) o fato de o motorista ter a faculdade de permanecer *offline* atribuiria à relação a autonomia; 2) há ausência de não eventualidade, uma vez que inexistente obrigação de frequência pré-determinada; 3) o recebimento de valores pela empresa não tem o condão de afastar descaracterizar a autonomia do motorista.<sup>49</sup>

Por oportuno, destaca-se trecho final do referido acórdão:

Tal quadro apontou para o desenvolvimento de uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial.<sup>50</sup>

O art. 6º da CLT, que complementa os arts. 2º e 3º, estabelece 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.

Portanto, a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados, assegurando ao trabalhador proteção em face da automação. Diante de um novo paradigma, mediante controle exercido por um código de computador, equivaleria, para todos os fins, ao controle pessoal e direto.<sup>51</sup>

Ademais, conforme leciona Carelli,<sup>52</sup> a 5ª Turma do TST não se atentou ao fato de que ter flexibilidade de horário e local de trabalho não é requisito capaz de descaracterizar a relação de emprego, dispondo, inclusive, que trabalhadores em regime flexível de horário não deixam de ser empregados. Ou seja, a fixação de horários não é requisito, mas faculdade advinda do poder empregatício.<sup>53</sup>

Com relação ao segundo aspecto abordado pelo acórdão, a lei expressamente afirma que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente,<sup>54</sup> deixando evidente que, para o ordenamento jurídico, a recusa do trabalho não é incompatível com a subordinação própria da relação de emprego.

Esse é um dos principais desafios ao Direito do Trabalho. Com o advento das novas tecnologias, a noção de subordinação jurídica<sup>55</sup> é aplicada de maneira tão restritiva, conforme

<sup>49</sup> Disponível em: <<https://www.justificando.com/2020/03/09/o-que-a-decisao-do-tst-sobre-o-caso-uber-tem-a-nos-dizer/>>. Acesso em: 12.5.2021.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista n. 10555-54.2019.5.03.0179. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido Uber do Brasil.

<sup>51</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. “Trabalhadores sob demanda – o caso Uber”. Rev. TST, Brasília, Vol. 83, nº 1, jan./mar 2017.

<sup>52</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. “O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas”. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-brasil-na-contramao-e-o-complexo-de-vira-latas-20022020>>. Acesso em 12.5.2021.

<sup>53</sup> Art. 62, III, da CLT.

<sup>54</sup> Art. 452-A, §3º.

<sup>55</sup> Art. 3º da CLT

verificamos no acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que não concebe nenhum espaço de liberdade ao empregado, que acaba por se submeter, de maneira absoluta, ao poder diretivo do empregador.<sup>56</sup>

## **2.2. Análise do AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003 - TST**

Cuida-se, na origem, de ação trabalhista que buscava reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a Uber do Brasil.

Diferentemente do outro processo analisado, o juiz de primeira instância julgou improcedente os pedidos formulados pelo motorista para declarar a inexistência do vínculo de emprego entre as partes.

Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, manteve, parcialmente, a sentença por seus próprios fundamentos. A matéria controvertida versava sobre a gratuidade de justiça.

Posteriormente, em 9.9.2020, foi julgado o agravo em recurso de revista, onde o Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conheceu do recurso do motorista para negar-lhe provimento.

### **2.2.1. Fundamentos da decisão**

No direito do trabalho, as figuras do trabalho temporário e do trabalhador rural por pequeno prazo representam uma resposta legal às flutuações gerenciais de mão de obra. Não seria incorreto afirmar que tais figuras representam possibilidades de trabalho sob demanda, eis que garantem às empresas flexibilidade para dispor de mão de obra em momentos de maior ou menor necessidade.

No caso do trabalho sob demanda via aplicativos, o controle proporcionado pelos complexos sistemas informatizados possibilita a otimização de uso da mão de obra de forma mais intensa pela fragmentação do trabalho dentro de cada jornada de trabalho.

No julgamento do agravo em recurso de revista nº 10575-88.2019.5.03.0003, a 4ª Turma do TST entendeu que:

O trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários não se dá para a plataforma e não atender aos elementos configuradores da relação de emprego

---

<sup>56</sup>LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72.

previstos na CLT. Assim, não existe relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora de aplicativo.

Segundo entendimento da referida Turma, o enquadramento da relação jurídica não comporta interpretação diversa, considerando que as novas formas de trabalho devem ser regulamentadas por lei própria, não cabendo ao julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.

Para tanto, se faz necessário enquadrar os motoristas de aplicativos, para fins de caracterização da relação de emprego, com a figura do motorista autônomo, definida pela Lei nº 11.442/2007.

Ademais, conforme verificado anteriormente, em casos semelhantes, o TST tem se posicionado no sentido de que o motorista que exerce atividade por meio de aplicativo de tecnologia não tem, em sua relação com a empresa, compreendidos os requisitos para configuração da relação de emprego. Nesse sentido:

(...) Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "offline", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.<sup>57</sup>

Para o TST a inexistência de vínculo é facilmente comprovada pela falta dos requisitos configuradores da relação de emprego, prevista nos arts. 2º e 3º da CLT.

Contudo, entende-se que a realidade fática difere do entendimento exarado pela 5ª Turma do TST, inclusive, existem outras formas de trabalho que fogem da ideia de uma empresa estática e formalmente concebida em termos práticos, ex.: trabalho intermitente.

Necessariamente, o direito deve acompanhar os fatos e mudanças nas relações de trabalho, ainda mais por se tratar de atividade regulada e dirigida por intermédio de algoritmos e programação.

### **3. JURISPRUDÊNCIA INTERNACIONAL – TRIBUNAIS SUPERIORES**

#### **3.1. Supremo Tribunal da Espanha**

As novas tecnologias impactaram as formas de realização do trabalho humano, atribuindo novas nuances nas relações jurídicas entre empregado e empregador. Nessa senda, um dos maiores embates travados no cenário mundial é a natureza jurídica do vínculo estabelecido entre trabalhadores e plataformas digitais.

Na Espanha, em um dos casos emblemáticos sobre o tema, o Tribunal Superior de Justiça de Asturias decidiu que entre os motoristas/entregadores e a Glovo.<sup>58 59</sup>

Em 25 de setembro de 2020, alguns entregadores de bicicletas da plataforma Glovo ingressaram com ação judicial nos Tribunais do Trabalho na Espanha e a questão foi analisada pelo Supremo Tribunal, que acabou por classificar a relação de emprego na modalidade de prestação de serviço.

A decisão encerrou o debate jurisprudencial sobre a validade das fronteiras do direito do trabalho, que estava sendo questionada em decorrência da consolidação dessas novas formas de negócio e de organização do trabalho.

O Supremo Tribunal Espanhol, em sua decisão, analisou a possibilidade, em relação aos novos negócios digitais, dos critérios tradicionais de delimitação da relação de emprego se validarem frente a essa nova realidade.

Primeiramente, estruturarei o conteúdo em dois pontos principais: 1) razões apresentadas pelo Supremo Tribunal da Espanha para reafirmar os critérios de alienação e dependência; 2) novos sinais de emprego.

### **3.1.1. Análise da decisão.**

O Supremo Tribunal da Espanha deixa claro em sua argumentação jurídica que os critérios de alienação e dependência continuam plenamente operativos para configurar a relação de emprego, ainda que implique em um exercício de jurisprudência casuística.

Diante do dissídio jurisprudencial, o Supremo Tribunal da Espanha entendeu que: *“la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”*,<sup>60</sup> ou seja, a dependência, por si só, não indica

<sup>58</sup> A Glovo é uma startup espanhola de comércio rápido fundada em Barcelona em 2015. É um serviço de correio sob demanda que compra, coleta e entrega produtos solicitados por meio de seu aplicativo móvel

<sup>59</sup> Disponível em: <<https://exame.com/carreira/tribunal-de-madri-decide-que-entregadores-sao-funcionarios-do-app/>>. Acesso em 17.6.2021.

<sup>60</sup> Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins Garcia-Atance. Glovo.

subordinação absoluta, mas a inserção do empregado no círculo de governança, organizacional e disciplinar da empresa.

Nesse sentido, a Suprema Corte reconstrói uma tipologia elaborada e precisa de abordagens da alienação, entendendo que o meio de prestação de serviço não é o equipamento – moto/carro –, mas o algoritmo da plataforma, já que sem ele, o negócio é inviável, pois constitui o elo que consegue conectar empresas, distribuidores e clientes.

Além disso, acrescenta-se que o concessionário não assume o risco da atividade, tendo em consideração que a cobrança pelo serviço é realizada pela empresa e é consequência direta da remuneração percebida pelo motorista-parceiro.

De fato, é a empresa que responde pela má prestação dos serviços em casos de descumprimento das obrigações pelo usuário/cliente, compensação financeira pela espera ou a prestação de um cartão de crédito ao revendedor.<sup>61</sup>

O Supremo Tribunal, com relação à dependência, estruturou seu argumento no desenvolvimento de dois argumentos principais e esclarece que não se trata de vínculo formal estabelecido em contrato, uma vez que o concessionário não dispõe de meios de produção suficientes. Nesse sentido:

*El actor únicamente contaba con una moto y con un móvil. Se trata de medios accesorios o complementarios. La infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por Glovo que pone en contacto a los comercios con los clientes finales.<sup>62</sup>*

Por outra volta, o motorista-parceiro não organizou o seu trabalho com critérios próprios, mas sob a orientação da plataforma. Desta forma, embora exista a possibilidade de rejeitar clientes, encomendas e escolher horários, essa liberdade é condicionada. Nesse sentido:

*(...) condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución.<sup>63</sup>*

Ou seja, condiciona a sua liberdade de escolha, pois, caso esteja indisponível nos horários de maior procura, a sua pontuação conseqüentemente diminuirá e com ela a possibilidade de obter mais serviços.

<sup>61</sup> Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins García-Atance. Glovo.

<sup>62</sup> Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins García-Atance. Glovo. Pág. 32.

<sup>63</sup> Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins García-Atance. Glovo.

O modelo de liberdade de horário não coaduna com a realidade, sendo mais teórica do que real, na medida que a rejeição de pedidos afeta a quantidade e qualidade do trabalho a ser, eventualmente, atribuído ao motorista.

No entanto, entendeu o Tribunal, que a mera existência de liberdade não possui o condão para afastar a existência do vínculo laboral. Nesse sentido, destaca-se:

*(...) a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter personal de la prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario y la sustitución esporádica en la prestación de los servicios por familiares, estos caracteres tampoco están ausentes en la relación enjuiciada, pues las instrucciones y dirección de la empresa aparecen en los propios términos del contrato que previene la limpieza en “circunstancias especiales” que naturalmente ha de determinar en cada caso el empresario y dada la naturaleza de los servicios prestados y del empresario, la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, como la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo.<sup>64</sup>*

Cumprе ressaltar, também, que o controle por GPS permite que a empresa exerça esse controle da atividade, mais especificamente sobre o percurso percorrido e duração da viagem. Portanto, é a empresa-plataforma que tem o poder de condicionar o desenvolvimento da atividade empresarial.

Desta feita, a referida empresa não é apenas intermediária de serviços, mas uma empresa que presta serviços com condições essenciais para sua realização, estabelecendo, em síntese, que os entregadores/motoristas não possuem organização própria e autônoma e por isso deverão ser considerados empregados.<sup>65</sup>

### 3.2. Suprema Corte do Reino Unido

Em 19 de fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido, por unanimidade, reconheceu que os motoristas da Uber são empregados e não trabalhadores autônomos.

A decisão analisou cinco elementos: 1) o preço é estabelecido unilateralmente pela Uber; 2) os termos do contrato são impostos pela empresa; 3) a Uber detém o controle do trabalhador que está conectado à plataforma; 4) controle sobre como os motoristas prestam o

<sup>64</sup> Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins García-Atance. Glovo. Pág. 27.

<sup>65</sup> Disponível em: <<https://www.rfi.fr/br/europa/20200924-suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada>>. Acesso em 18.6.2021.

serviço, ex.: o sistema de notas; 5) a restrição de contato entre o cliente e o motorista, impedindo que desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica.<sup>66</sup>

O primeiro fundamento da decisão foi o de que a remuneração paga aos motoristas é fixada pela Uber de maneira unilateral, a autonomia nesse caso só decorre da escolha do motorista de escolher quando e onde trabalhar.

Então, para “corridas” realizadas por intermédio da plataforma, é a Uber que define as tarifas através de seu sistema, não facultando aos motoristas, eventualmente, de cobrar a mais do que a tarifa calculada pela empresa, nesse sentido, qualquer desconto oferecido pelo motorista-parceiro sairia inteiramente de sua remuneração.

A prestação de serviço é organizada de forma a impedir que o motorista estabeleça um relacionamento com o passageiro que futuramente poderia gerar algum tipo de vínculo pessoal com o cliente.

A plataforma também fixa a taxa de serviço que deduz parte das tarifas pagas aos motoristas em prol da empresa. O controle da empresa entende, a seu critério, se realiza o reembolso total ou parcial da tarifa em caso de reclamação do passageiro sobre o serviço prestado.

O segundo ponto analisado pela decisão foi de que os termos contratuais são ditados pela Uber. Os motoristas são obrigados a aceitar a forma padrão de acordo por escrito e os termos nos quais eles transportam passageiros.

Embora os motoristas tenham a liberdade de escolher quando e onde trabalhar, uma vez que conectado ao aplicativo, a escolha do motorista sobre aceitar a viagem é condicionada pela plataforma.

Esse controle é exercido de duas formas: 1) controlando as informações fornecidas ao motorista – o motorista recebe um chamado, é informado da classificação média do passageiro em oportunidades anteriores, permitindo que o motorista evite passageiros com classificação baixa. No entanto, um motorista cujo percentual de aceitação esteja abaixo do nível pré-determinado pela Uber, recebe uma série de avisos sobre o seu desempenho e caso não melhore o motorista será automaticamente desconectado do aplicativo e impedido de fazer o *login* novamente por dez minutos. Vejamos:

*The second form of control is exercised by monitoring the driver's rate of acceptance (and cancellation) of trip requests. As described in para 18 above, a driver whose percentage rate of acceptances falls below a level set by Uber London (or whose cancellation rate exceeds a set level) receives an escalating*

<sup>66</sup> Disponível em: <<https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>>. Acesso em: 20.6.2021.

*series of warning messages which, if performance does not improve, leads to the driver being automatically logged off the Uber app and shut out from logging back on for ten minutes. This measure was described by Uber in an internal document quoted by the employment tribunal as a “penalty”, no doubt because it has a similar economic effect to docking pay from an employee by preventing the driver from earning during the period while he is logged out of the app. Uber argues that this practice is justified because refusals or cancellations of trip requests cause delay to passengers in finding a driver and lead to customer dissatisfaction. I do not doubt this. The question, however, is not whether the system of control operated by Uber is in its commercial interests, but whether it places drivers in a position of subordination to Uber. It plainly does.<sup>67 68</sup>*

Para a Suprema Corte do Reino Unido, a Uber exerce significativo controle sobre o serviço desempenhado pelos motoristas, inclusive, determinando os tipos de carro que podem ser utilizados.

Além disso, a tecnologia, que é parte integrante do serviço, é de propriedade da empresa e é utilizada como meio de controle dos motoristas.

Levando em consideração esses fatores, verifica-se que o serviço realizado por meio do aplicativo é muito bem controlado pela Uber. Ademais, é projetado e organizado de forma padronizada para que o motorista se torne peça permutável em todo o processo, obtendo, por conseguinte, fidelidade do cliente.

Desse modo, conforme exposto pelo Supremo Tribunal a incapacidade de oferecer um serviço diferenciado ou definir o preço de seus serviços, além do controle da Uber sobre todos os aspectos da relação cliente/motorista explicitam a pouca, ou em casos, nenhuma capacidade do motorista-parceiro de aumentar seus ganhos por meio da habilidade profissional ou empreendedora.

Em termo práticos, a única maneira de aumentar os proventos é trabalhando mais horas e, ao mesmo tempo, atendendo as medidas de desempenho da plataforma.

<sup>67</sup> Uk. Case nos: 2202550/2015. “Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties. MR y Aslam. Uber B.V.

<sup>68</sup> Tradução livre: “A segunda forma de controle é exercida monitorando a taxa de aceitação (e cancelamento) dos pedidos de viagem pelo motorista. Conforme descrito no parágrafo 18 acima, um motorista cuja porcentagem de aceitação cai abaixo de um nível definido pelo Uber London (ou cuja taxa de cancelamento excede um nível definido) recebe uma série crescente de mensagens de aviso que, se o desempenho não melhorar, leva ao driver sendo desconectado automaticamente do aplicativo Uber e impedido de fazer logon novamente por dez minutos. Essa medida foi descrita pelo Uber em um documento interno citado pelo tribunal do trabalho como uma “penalidade”, sem dúvida porque tem um efeito econômico semelhante ao corte de pagamento de um funcionário ao impedir que o motorista ganhe durante o período em que ele está desconectado do aplicativo. O Uber argumenta que essa prática se justifica porque recusas ou cancelamentos de solicitações de viagem atrasam os passageiros em encontrar um motorista e levam à insatisfação do cliente. Eu não tenho dúvidas disso. A questão, entretanto, não é se o sistema de controle operado pelo Uber atende aos seus interesses comerciais, mas se ele coloca os motoristas em uma posição de subordinação ao Uber. É claro que sim.”

### 3.3. Análise Crítica da Uberização do Trabalho no Brasil

Desse modo, percebemos que as disrupções ocasionadas pelas novas tecnologias vêm abarcando situações de desconexão entre direito do trabalho e trabalhadores que vendem sua força de trabalho por intermédio das plataformas digitais.

Essa ruptura com os antigos, e ainda vigentes, modelos de produção e formas de trabalho, nem sempre são benéficos para a parte hipossuficiente da relação de emprego. Veja que a ausência de regulação acarreta na exploração do trabalho e exploração da mão de obra de forma a limitar a oferta dos serviços e aumento dos ganhos dos trabalhadores sem intermediação da empresa e/ou plataforma, sem que, por outro lado, tenham reconhecidos seus vínculos de trabalho.

Nessa senda, embora a Uber seja uma empresa que é focada na prestação de serviços de transporte, a mesma afirma que sua plataforma não estabelece qualquer tipo de vínculo com o motorista parceiro, sendo apenas uma intermediária, não possuindo veículos ou motoristas contratados.<sup>69</sup>

Em termos práticos, não se visualiza a autonomia dos motoristas, uma vez que é a empresa que precifica, escolhe e gerencia o trabalho realizado pelos “motoristas parceiros”.

A remuneração também é realizada pela empresa, tendo, inclusive, a liberalidade de reter para si um percentual de cada viagem realizada. Segundo BARBOSA e OLIVEIRA,<sup>70</sup> na categoria UberX, a empresa efetua cobrança de 25% do total da viagem realizada, de maneira unilateral, sem qualquer ingerência ou poder de decisão do motorista.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), estima que cerca de 17% do 23,8 milhões de autônomos do país declararam que sua remuneração advinha de aplicativos.<sup>71</sup>

Segundo Botsman e Rogers (2010), esta economia está ganhando cada vez mais destaque devido a quatro pontos-chave: 1) crença renovada na importância da “comunidade digital”; 2) torrente de redes sociais *peer-to-peer* e de tecnologias em tempo real, que está mudando fundamentalmente a maneira com que os indivíduos se comportam; 3) preocupações ambientais não resolvidas; e 4) uma série de recessões globais que acarretam mudança dos padrões de consumo.

<sup>69</sup> BARBOSA DE ASSIS, Anne Karolline; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. “O direito do trabalho desconectado das plataformas digitais”. Janeiro-Junho 2019. Teoria Juridica Contemporanea. P.246-266.

<sup>70</sup>BARBOSA DE ASSIS, Anne Karolline; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. “O direito do trabalho desconectado das plataformas digitais”. Janeiro-Junho 2019. Teoria Juridica Contemporanea. P.246-266.

<sup>71</sup> Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 20.6.2021.

De acordo com Caio e Rosenblat (2017), a consolidação e boa reputação dos aplicativos da economia de plataforma funcionaram bem a tempo de atenuar as consequências geradas pela crise econômica e financeira. Sendo assim, em momentos de instabilidade econômica, torna-se mais frequente o ingresso de prestadores de serviços na economia compartilhada, já que nesse período muitas empresas formais fecham ou reduzem o quadro de funcionários, não restando outra opção aos indivíduos, senão o ingresso no mercado informal.

Com esse entendimento as empresas com enfoque no trabalho sob demanda apresentam, assim, resposta para uma pergunta realizada ao longo dos séculos: “como conseguir os bônus do trabalho humano sem ter que arcar com seu ônus?”

Diante desse cenário, a empresa se torna um grande centro de gerenciamento e controle de mão de obra, concentrando somente os lucros da atividade, sem depender da mão de obra para o desenvolvimento da sua atividade comercial. Esse modelo escancara a exploração de mão de obra, trabalho e prestação de serviços.

Segundo José Carlos de Carvalho Baboin, essa dinâmica assevera o trabalho humano como elemento puramente comercial e comercializável, desvinculado do sujeito de direito que lhe emana e externa, em total afronta à própria lógica protetiva do direito contemporâneo.

Nessa senda, é dever do direito do trabalho assegurar condições dignas para implementação dessas novas tecnologias em benefício de toda a coletividade. O direito do trabalho deve caminhar simultaneamente com os novos paradigmas evitando uma transformação prejudicial e onerosa da realidade.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme explicitado no decorrer do artigo, o fenômeno da uberização, como novo paradigma das relações entre direito do trabalho e tecnologia, tem apresentado novos desafios e diferentes interpretações no âmbito do direito sobre essa nova realidade.

Ademais, considerando o aumento crescente no número de indivíduos que, por conta de diversos fatores como desemprego e inflação, têm optado por aderir às plataformas digitais com o objetivo de complementar a renda, o direito do trabalho passa a exercer o papel importante de regulador dessas relações.

Ocorre que, por se tratar de nova configuração de funções na cadeia produtiva, o direito do trabalho tem apresentado diferentes respostas para um mesmo problema, conforme já destacado no presente artigo.

Desse modo, a questão que permeia todo o artigo é a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego para os “motoristas-parceiros”, diante desse novo cenário.

Com fins didáticos, foram elencados os requisitos para configuração da relação emprego com o objetivo de analisar o contexto vivenciado pelos trabalhadores vinculados à plataforma.

A existência do vínculo de emprego permeia a ideia de que o usuário, mesmo que detenha de autonomia para desempenhar suas atividades, – e conforme explicitado no decorrer do estudo, a autonomia, por si só, não é requisito para configuração/desconfiguração da relação de emprego –, está subordinado à plataforma que o remunera e determina a sua contraprestação conforme o serviço desempenhado, levando em consideração critérios próprios.

Por sua vez, a inexistência de vínculo entre a empresa e o trabalhador permeia a ideia de que o trabalhador não está subordinado à empresa, sendo facultado o horário e momento de desempenho de suas atividades, decidindo, inclusive, quando ficar *off-line*.

Contudo, discordando do entendimento jurisprudencial nacional, conforme amplamente fundamentado no estudo e nas decisões internacionais, o reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma é medida que se impõe, tendo em vista que o motorista está a todo momento sob a vigilância da empresa, que pode, a qualquer tempo, excluir o “parceiro” da plataforma segundo critérios próprios.

O controle digital exercido é percebido através do gerenciamento realizado pelos algoritmos que pré-determinam qual o cliente, o valor da corrida e o método de pagamento, retirando a capacidade do motorista de estabelecer qualquer vínculo com o cliente/usuário da plataforma.

Na análise da jurisprudência nacional e todas as questões correlatas para a formação da convicção do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, foram elencadas diversas críticas aos argumentos ali desenvolvidos.

O Tribunal Superior do Trabalho, nos processos analisados, argumentou, em linhas gerais, que a autodeterminação dos motoristas sobre a rotina e exercício da atividade são incompatíveis com a relação de emprego, considerando que a autonomia é característica contrária à subordinação.

No entanto, conforme demonstrado, o art. 443, § 3º da CLT, fundamenta que existe relação de emprego, mesmo em situações que o indivíduo presta serviço com alternância de períodos, não sendo, pois, a autodeterminação, fator essencial para se determinar a inexistência do vínculo.

Ressalte-se que o trabalho intermitente não é o mesmo realizado pelos motoristas da Uber, mas a alternância no período de realização dos serviços não tem o condão de afastar o vínculo entre plataforma e motorista.

Ademais, a plataforma realiza o controle da atividade, podendo, inclusive, penalizar o motorista que descumprir suas diretrizes.

Por fim, foram analisadas, sob a ótica do direito comparado, as decisões proferidas pelos Supremos Tribunais da Espanha e do Reino Unido, com base no contexto experienciado e, posteriormente, consideradas as diferenças segundo a realidade brasileira.

Em sentido diametralmente oposto ao Tribunal Superior do Trabalho, ambas as Cortes Internacionais reconheceram o vínculo entre os motoristas de aplicativo e as empresas que prestam serviços na modalidade híbrida, conforme classificação realizada por Carelli.

Desse modo, conforme estabelece o princípio da primazia da realidade, a ausência de reconhecimento do vínculo precariza as relações entre empresas e motoristas, fragilizando ainda mais a relação de trabalho da parte que, categoricamente, é mais fraca, traduzindo na falta de proteção legal ao “motorista-parceiro” que, que não possui completa autonomia e que tem que seguir rigorosamente as regras estabelecidas pela empresa, e, ainda assim, não tem reconhecido qualquer vínculo, o que acaba por lhe tolher direitos e garantias no âmbito do Direito do Trabalho.

Portanto, entende-se que não é possível sustentar que a Uber é um sistema de compartilhamento ou plataforma que somente realiza a intermediação entre motorista e cliente, como faz parecer as decisões nacionais sobre o tema, mas sim que a relação entre o motorista e a empresa definitivamente se caracteriza como empregatícia, tendo em vista o reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e plataforma é medida que se impõe.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joeline Borges. **O DIREITO DO TRABALHO (DES)CONECTADO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**. 2019. 21 f. Teoria Jurídica Contemporânea, Bahia, 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho Aspectos da Subordinação Jurídica Disruptiva**. 2019. 32 f. Lumen Juris Editora, Rio de Janeiro, 2019.

GONÇALVES, Marcio Toledo. **UBERIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO — AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS COMO PADRÃO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI**. 2017. 13 f. Revista Ltr. 81-03/319, Minas Gerais, 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thaís Cláudia; ANTONIETA, Maria. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber**. 2019. 30 f., Revista da Faculdade Mineira de Direito, Minas Gerais, 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas: decisão do tst que negou vínculo empregatício de motorista da uber contraria a tendência dos países desenvolvidos**. 2020. 7 f. Jota, Rio de Janeiro, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. 2020. 20 f. Escola Superior do Mpu, Brasília, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **Plataformas digitais e vínculo empregatício?: a cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência**. 2020. 5 f. Jota, São Paulo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora**. 2020. 31 f. Revista Princípios, São Paulo, 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **TRABALHADORES SOB DEMANDA: O CASO UBER**. 2017. 33 f. Rev. Tst, Vol 83, Brasília, 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, vol. 18, n. 3, novembro 2019, p. 1-11.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Porto Alegre: Bookman Editora, 2011.

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

ASSIS, Anne; COSTA, Joelane; OLIVEIRA, Murilo. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. Revista Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, p. 246-266, 2019.

Uk. Case nos: 2202550/2015. “Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties. MR y Aslam. Uber B.V.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada lei na Califórnia que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. Jota. Brasil, 20 set de 2019. Disponível em <[https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019?utm\\_source=JOTAFullList](https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019?utm_source=JOTAFullList)>. Acesso em 10/04/2021.

Espanha. Supremo Tribunal da Espanha. Número del procedimiento: 4746/2019. Ponente. D. Juan Molins Garcia-Atance. Glovo. Pág. 27.

RF1. Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como "carteira assinada. Brasil 24/09/2020. Disponível em: <<https://www.rfi.fr/br/europa/20200924-suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada>>. Acesso em 18.6.2021.

BARBOSA DE ASSIS, Anne Karolline; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira. “O direito do trabalho desconectado das plataformas digitais”. Janeiro-Junho 2019. Teoria Juridica Contemporanea.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o Coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “breque dos apps”. Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. “O Brasil na contramão e o complexo de vira-latas”. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-brasil-na-contramao-e-o-complexo-de-vira-latas-20022020>>. Acesso em 15.4.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ªTurma). Recurso de Revista n. 10555-54.2019.5.03.0179. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido Uber do Brasil.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. “O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas”. Editora Ltr. São Paulo. Outubro de 2017.