

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**PRECARIIZAÇÃO DO TRABALHO: A ASCENSÃO E
CONSOLIDAÇÃO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL**

MATHEUS CÉSAR PEREIRA FUMAUX

RIO DE JANEIRO

2022

MATHEUS CÉSAR PEREIRA FUMAUX

**PRECARIAZAÇÃO DO TRABALHO: A ASCENSÃO E
CONSOLIDAÇÃO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Luiz Claudio Moreira Gomes**.

RIO DE JANEIRO

2022

MATHEUS CÉSAR PEREIRA FUMAUX

**PRECARIIZAÇÃO DO TRABALHO: A ASCENSÃO E
CONSOLIDAÇÃO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Luiz Claudio Moreira Gomes**.

Data da Aprovação: ___ / ___ / ____

Banca Examinadora:

Orientador

Dr. Luiz Claudio Moreira Gomes

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2022

CIP - Catalogação na Publicação

P976 Pereira Fumaux, Matheus César
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: A ASCENSÃO E
CONSOLIDAÇÃO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL / Matheus
César Pereira Fumaux. -- Rio de Janeiro, 2022.
61 f.

Orientador: Luiz Claudio Moreira Gomes.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Vínculo Empregatício . 2. Uberização . 3.
Direito do Trabalho. 4. Tecnologia. I. Moreira
Gomes, Luiz Claudio, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Luzia Cristina e Cesar e ao meu irmão Júlio por todo amor, apoio e incentivo incondicionais nos momentos mais dolorosos. Sou grato também aos meus avôs Amália, Carlos, Maria e Darcy, por sempre estarem presentes física e espiritualmente me guiando e incentivando para que conquistasse o que eu desejo.

À Millena Corrêa, à Mariane Ribeiro, à Yasmin de Santana, à Amanda Rodrigues, ao Kennedy Freitas, ao Renan Bazilio, à Luzineide Graciano e à Maria de Fátima Aguiar agradeço por estarem comigo nos momentos importantes da minha vida, independente das adversidades encontradas. Vocês têm meu amor incondicional.

A todos os responsáveis pelo meu aprendizado, resta um grande agradecimento. Um especial destaque ao Prof. Dr. Luiz Claudio, responsável pela orientação desse trabalho, e aos meus orientadores de estágio, que nunca mediram esforços para me guiar ao longo do início da minha vida profissional.

EPÍGRAFE

“A única verdade é que vivo.
Sinceramente, eu vivo. Quem sou?
Bem, isso já é demais.”
Clarice Lispector

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar a articulação do Direito do Trabalho nas relações estabelecidas entre as plataformas de intermediação de transporte e seus motoristas. Para tanto, utiliza-se, de maneira não exaustiva, a literatura pertinente no que tange às considerações propostas, assim como o levantamento de dados e análise de diferentes dispositivos normativos, orbitando a legislação doméstica trabalhista. O estudo propõe, desse modo, demonstrar as efetivas mudanças nas relações trabalhistas na contemporaneidade, que resultaram na ascensão da modalidade de trabalho feito por meio de aplicativos - fenômeno conhecido como uberização, e a repercussão sócio jurídica ao tema. Nesta perspectiva, o estudo visa demonstrar a necessidade da proteção trabalhista a todos, sem qualquer distinção, a fim de assegurar o pleno e efetivo exercício desse Direito Humano essencial.

Palavras-chave: Precarização do trabalho; uberização; Reforma Trabalhista; vínculo empregatício; tecnologia e Direito; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the articulation of Labor Law in the relations established between transport platforms and their drivers. For this purpose, it is used a varied source of information, especially regarding the pertinent literature of the theme, as well as a data collection and analysis of different normative devices, orbiting the labor legislation of Brazil. This thesis proposes, therefore, to demonstrate the effective changes in labor relations in contemporary times, which resulted in the rise of the of the work done through - a phenomenon known as uberization, and the socio-legal repercussions on the subject. In this perspective, it aims to demonstrate the importance of Labor protection to all, without any distinction, in order to ensure the fulfill the effective exercise of this Human Right.

Keywords: Precariousness of work; uberization; Labor Reform in Brazil; employment relationship; technology and law; Labor Law.

**PRECARIIZAÇÃO DO TRABALHO: A ASCENSÃO E
CONSOLIDAÇÃO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1. (DES)CONSTRUÇÃO DO SISTEMA PROTETIVO TRABALHISTA	14
1.1. Precarização do Direito do Trabalho: Recentes mudanças Legislativas no Brasil...	18
1.2. O fenômeno da uberização: Superexploração do trabalho e empreendedores de si mesmos	20
CAPÍTULO 2. MODELO DE ATUAÇÃO: DE DENTRO DA UBERIZAÇÃO	26
2.1. Uber.....	29
2.2. 99	32
2.3. Termos de Uso das Plataformas: qual a escolha?.....	33
CAPÍTULO 3. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E SUA REPERCURSSÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	43
3.1. Caracterização da Relação de Emprego	44
3.2. Construção nos Tribunais: o fenômeno da falsa uniformidade jurisprudencial	51
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial, os avanços tecnológicos são indissociáveis aos avanços humanos. Observa-se, então, que a ampliação das inovações técnico-científicas se ramificam aos mais diversos setores da vida humana, permeando-se nas relações sociais e transmutando o mundo do trabalho estabelecido.

Em momento prévio, voltando-se à seara do Direito Trabalhista, é marcante o paradigma acima relatado. Na fase história pré-industrial, com o predomínio da mão de obra escravizada, especialmente no Brasil¹, aquele escravizado era tratado como “coisa”, não sendo sujeito de direito, nem detentor de qualquer garantia sob o ponto de vista legal. Tal “coisificação” do ser humano, revelava, para além das violações ético-morais, a ausência de qualquer proteção, sendo tido como uma simples mercadoria.

Com a Revolução Industrial, inicialmente verificada pelas grandes potências Europeias da época, surgem-se novas demandas econômicas, em companhia às sociais. O trabalhador, no momento, embora dotado de vulnerabilidades, passa a ser entendido como sujeito ante aos mecanismos legais. Agora, assalariados, passam a contribuir para o modelo econômico capitalista-neoliberal no qual o Estado passa a regulamentar, ainda que de forma limitada, as questões econômico-sociais.

Nesse sentido, emergem-se normas que visam tutelar a relação já estabelecida entre empregado-empregador, impondo-se limites na então ideia de igualdade jurídica e da força obrigatória dos contatos ou *pacta sunt servanda*. O desequilíbrio da relação não se finda na época, mas a construção do arcabouço legal na esfera trabalhista desde então, busca nivelar tais desigualdades, trazendo equilíbrio a tal relação.

¹ No apogeu do mercantilismo, a economia colonial era entendida pelo trinômio da grande propriedade territorial, gênero alimentícios e mão de obra escrava. Iniciada pela escravização indígena no século XVI no país, o comércio de pessoas escravizadas negras começou a se expandir e se tornar preponderante no Brasil no mesmo tempo, perdurando legalmente ao fim do século XIX. Segundo Boris Fausto, estima-se que 4 milhões de escravizados circularam em portos brasileiros. EDUCAÇÃO, Uol. **Escravidão no Brasil - Escravos eram base da economia colonial e imperial**. 2014. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/escravidao-no-brasil-escravos-eram-base-da-economia-colonial-e-imperial.htm>.> Acesso em: 10 de janeiro de 2022.

Caminhando-se para o século XXI, com a promoção da Revolução Digital², o capitalismo viu-se ressignificado, trazendo nova distensão na tutela do Direito do Trabalho.

O uso massivo de smartphones no mundo e evolução da conexão e acesso à internet trouxeram convivência aos usuários, especialmente na busca de serviços básicos, como alimentação e transporte. Com a tamanha demanda, a oferta de serviços no país no setor de transporte aumentou exponencialmente, devido a facilidade e atratividade da entrada para os motoristas, amplo mercado consumidor e a promessa do empreender de forma autônoma, numa país marcado por uma prolongada crise econômico-social.

Nessa esteira, é patente a atratividade para o desempenho de atividade em autodenominados aplicativos de intermediação para transporte. Essa globalização da economia e das tecnologias de informação, trouxeram flexibilidade, redução de custos e conveniência ao modelo de trabalho.

Entretanto, a visão protetiva do mercado de trabalho não é um mero acaso em cálculo de utilidade e eficiência das leis, numa visão simplificada do mercado. A evolução justralhista é resultado de intensas lutas que garantem um estatuto jurídico, em contraposição ao avanço do Estado neoliberal desregulamentado, com efeitos que merecem ser analisados.

Assim, emerge-se a pergunta, se tradicionalmente as relações de trabalho são regidas pelo Direito do Trabalho, pactuada pelo contrato de trabalho, e as relações de prestação de serviços, decorrentes do contrato de tal relação, regidas pelo Direito Civil, o enquadramento desses motoristas que desempenham atividades para tais empresas de aplicativo, seria de empregados, resguardados os direitos decorrentes de uma relação empregatícia, ou de trabalhadores autônomos, restando-lhes a mera execução contratual civil, sem qualquer participação do Direito do Trabalho?

Com as lentes da realidade, é importante verificar como as peculiaridades inerentes ao projeto neoliberal de organização de Estado, ilustrado pela Reforma Trabalhista e disposta

² A Revolução Digital pode ser entendida como a Terceira Revolução Industrial, devido ao emprego de novas tecnologias e sistema de automação em grande escala, de modo a suplementar as demandas na lógica do desenvolvimento capitalista, aplicado a produção industrial e produção em larga escala.

na Lei 13.467/17³, bem como a potencialização da precarização do que é entendido como relação de emprego, cristaliza essa modalidade de trabalho feito por meio de aplicativos.

Tendo em vista o contexto de extrema vulnerabilidade, com mais de 10 milhões de desempregados no país⁴, urge necessário questionar de que maneira a situação de exclusão do mercado de trabalho formal fomentou a desregulamentação sob a forma de “autonomia” nos aplicativos de transporte, autodenominados serviços de intermediação, sendo as principais Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 99 Tecnologia LTDA, e a aparente oportunidade de trabalho sem pré-requisitos e aparente vínculos promovida por essas empresas de transporte.

Para os fins da análise proposta por esta monografia, foi utilizada, de maneira não exaustiva, a literatura pertinente no que tange às considerações propostas, a fim de entender a articulação da justiça do Trabalho ante a possibilidade de modalidade de emprego não tutelada, até então, no ordenamento, e as possíveis violações cometidas pelas grandes empresas na exploração da mão de obra destes trabalhadores.

Nesse sentido, foi feita uma revisão bibliográfica de obra que versam sobre Direito do Trabalho e tecnologia, a qualificação da relação de emprego, além do levantamento jurisprudencial, a fim de construir juridicamente tal conceito dentro dos Tribunais, entendendo suas as oscilações nos posicionamentos de modo a fim de demonstrar o processo em construção atualmente.

Assim, o primeiro capítulo tratará sobre a construção do Direito do Trabalho, transcorrendo do momento em que a sociedade passou a auferir a importância da proteção ao Direito do Trabalho e seu caminho para flexibilização. Não obstante, busca-se entender o

³BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2022.

⁴ De acordo com Serviço e Informações do Brasil, em dados obtidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) Trimestral, no 2º trimestre de 2022, o desemprego correspondeu à 9,3% do total da população brasileira, correspondendo em níveis absolutos a 10,1 milhões de desocupados. BRASIL. Serviços e Informações. **Desemprego cai de 11,1% para 9,3% no 2º trimestre de 2022**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/noticias/trabalho-e-previdencia/08/desemprego-cai-de-11-1-para-9-3-no-2o-trimestre-de-2022>> Acesso em: 07 de outubro de 2022

estágio atual protetivo no país, numa leitura contextualizada da Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467/17, junto ao fenômeno de informalização e uberização do trabalho.

Por sua vez, o segundo capítulo versará acerca da ascensão das principais plataformas de aplicativo, à luz da latente desregulamentação do mercado de trabalho, entendendo seus mecanismos, por meio da análise de seus termos de uso à luz do Direito do Trabalho.

No terceiro capítulo será realizado um estudo em vias de entender articulação da relação jurídica existente entre os trabalhadores de empresas de aplicativo de transporte e essas companhias, convidando ao debate as recentes decisões judiciais sobre o tema e suas repercussões.

Mediante o exposto, o presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo demonstrar a correlação entre a proteção trabalhista, a tecnologia e as novas formas de se ver o Direito do Trabalho, sobretudo, no âmbito de ascensão de meios telemáticos no exercício do trabalho que, muitas vezes, não se encontram expressamente tipificados no ordenamento pátrio.

A intenção é a de acrescentar à comunidade acadêmica formas de aprimorar o entendimento do Direito do Trabalho sobre o tema, e, desta forma, auxiliar o combate às violações desse Direito Humano em suas diferentes formas, a saber, como a dificuldade de reconhecimento de vínculo empregatício e sua proteção intrínseca.

CAPÍTULO 1. (DES)CONSTRUÇÃO DO SISTEMA PROTETIVO TRABALHISTA

A partir da Primeira Revolução Industrial, em meados do século XVIII, na Inglaterra, a introdução de máquinas a vapor em linhas de montagens substituiu o número de trabalhadores que antes exerciam serviços braçais, diminuindo o tempo de produção e massificando a oferta de produtos.

A transição no processo de produção, antes artesanal e familiar, para o ambiente industrial e assalariado proporcionou diversas modificações ao imaginário e realidade do trabalho, inaugurando uma nova fase nesse binômio.

Com a divisão do trabalho, dando vez a manufatura, com o intuito de economia do tempo de trabalho executado pelos artesões nas etapas de produção, aliado à estrita necessidade de crescimento da economia, ânsia do capitalismo em construção, era evidente as condições precárias de vida e trabalho desses empregados industriais. A ampla exploração de menores, jornadas de trabalho extenuantes e salários abaixo do nível de subsistência eram a norma.

A construção deste panorama é essencial para entender o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho como hoje entendido. De acordo com o processo de periodização de Mauricio Godinho Delgado⁵ existem 4 fases principais na evolução do Direito do Trabalho, que consistem nas manifestações incipientes ou esparsas, de sistematização e consolidação, institucionalização e de crise e transição do Direito do Trabalho.

A primeira delas, na primeira metade do século XIX, se inicia com o Peel's Act, que consistia no ajuntamento de leis esparsos, revogação e simplificação da lei penal no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte.

De acordo com os comentários de Oliveira⁶ têm-se,

⁵ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 12° ed . São Paulo: LTr, 2013. p. 106

⁶ OLIVEIRA, José César de. Formação Histórica do Direito do Trabalho In:BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: estudos em memória de Célio Goyatá. São Paulo: LTr, 1994. V. 1.

Peel's Act” visou, sobretudo, oferecer uma proteção às crianças aprendizes que trabalhavam nos moinhos em condições subumanas, quase sempre em troca de alimento. O fato é que a partir da sua publicação, o trabalho noturno de crianças foi proibido, fixando-se a sua jornada diurna de trabalho em 12 horas, além de estabelecerem-se normas relativas à educação e higiene no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o regimento normativo valia-se na redução da superexploração fabril em certos ramos sociais, como menores e mulheres, não constituindo de fato um arcabouço protetivo universal, nem matéria de tutela autônoma, na forma do Direito de Trabalho.

À vista disso, em sequência, na segunda metade do século XIX, tem-se a segunda fase denominada sistematização e consolidação, na qual o expoente inicial foi Manifesto Comunista. O ideário do Direito de Trabalho foi construído mais substancialmente na Europa Ocidental nesse tempo, se destacando a Revolução de 1848 na França, a “Comissão de Luxemburgo”, de modo a firmar compromissos sociais e princípios de “direito de trabalho”.

Além disso, com a recepção institucional basilar do Direito do Trabalho na França, fixou-se a jornada de trabalho em 10 horas, ao máximo, por dia, assim como o direito à livre associação comum e greve. Observa-se a ação incisiva e coletiva dos trabalhadores, especialmente influenciados pela obra de Marx e Engels, em face ao polo explorador-empresarial vigente na busca da proteção legal do trabalhador e a salvaguarda de interesses coletivos.

Destaca-se, na fase de consolidação do Direito do Trabalho, a Conferência de Berlim, popularmente conhecida como a primeira Conferência Internacional do Trabalho, que de forma embrionária e precursora discutiu a regulação do mercado de trabalho de acordo com as peculiaridades das nações participantes.

Não obstante, a Encíclica Católica *Rerum Novarum* mostrou o movimento institucional da Igreja Católica no reconhecimento e melhora na necessidade das questões laborais pelos Estados, conforme disposto por disposto por Castro⁷:

“Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, a jornada máxima, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário

⁷ CASTRO. Bruna Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em: 06 de outubro de 2022.

deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho.

Seguindo a linha qualificativa apresentada, tem-se a fase da institucionalização do Direito do Trabalho, que surge num cenário de ascensão das pautas sociais na sociedade, na forma do Constitucionalismo Social.

Iniciando-se em 1919 e se estendendo ao fim do século XX, os principais pontos são: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, através do Tratado de Versalhes, e as Constituições do México e da Alemanha, pioneiras na inclusão de questões trabalhistas em seu texto constitucional.

Ao atravessar o século XX, destaca-se a importância e consolidação do Direito do Trabalho de modo autônomo, sendo inclusive reconhecido, na Declaração Universal de Direitos Humanos, em 1948, como um direito humano básico.

Esse movimento descrito, consolida o Direito do Trabalho à matriz de ordem jurídica democráticos de diversos Estados, após o processo descrito de estruturação, sistematização e consolidação.

Além disso, são marcantes os efeitos percebidos após a Segunda Guerra Mundial, especialmente pela busca da paz e do Estado de Bem-Estar Social. Houve uma clara incorporação de normas trabalhistas que buscavam a valorização do trabalho e do humano, de modo a ser tema focal a dignidade da pessoa humana. De forma alinhada, comenta Maurício Godinho Delgado⁸:

Novas Constituições da Europa Ocidental iriam instituir ou incorporar *princípios jurídicos*, constitucionalizando-os e lhes conferindo natureza normativa, além de fixarem princípios gerais de clara influência na área trabalhista (como, por exemplo, os princípios da *dignidade da pessoa humana*, da *centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica*, da *inviolabilidade física e psíquica do ser humano*, da *valorização do trabalho e emprego*, da *subordinação da propriedade à sua função social* — ou socioambiental —, da *igualdade em sentido material*, além do princípio da *justiça social*).

⁸ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 111.

O desenvolvimento econômico pujante estimulado pelos Estados no período de reconstrução pós Guerra encontrou empecilhos econômicos a partir da década de 70 com a crise econômica global. Sua tradução ao mercado de trabalho foi direta com o aumento da desocupação, alimentada pelo déficit fiscal dos Estados e crescimento da inflação. Passa a vigorar a quarta fase da periodização proposta: a crise e transição no Direito do Trabalho.

O avanço tecnológico culminou na extinção de diversos postos de trabalho, assim como em sua alteração - especialmente para a forma de prestação telemática, possibilitada pelos avanços nas comunicações, ao arrepio do sistema tradicional de contratação e controle.

Isto posto, aliado a vontade de redução de participação dos Estados como provedores de políticas sociais ostensivas, paulatinamente levaram à flexibilização das normas postas. As normas juslaborais tornaram-se alvos de modelos de gestão empresarial, focadas na eficiência estrita, descentralizada, como a terceirização.

Nesse prisma, de forma ultraliberal, houve uma acentuada informalização, desregulação e desorganização do mercado de trabalho, diminuindo a intervenção estatal no sistema econômico. A resposta para a construção e adaptação da proteção do Direito do Trabalho, conforme destacado por Delgado⁹ não se apresentou de forma expressa:

(...) é que, onde quer que preponderasse esse impulso desregulamentador ou flexibilizatório, não se viram instituídas alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico.

A transição e o impulso à renovação do Direito do Trabalho são reivindicações latentes no modelo socioeconômico vigente. No país, a materialização dessa mudança vivenciada no Direito do Trabalho é expressa pela Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista de 2017, devido a substancial alteração nos dispositivos presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse sentido, é evidente a necessidade de análise das profundas alterações legais que minaram a proteção do trabalho e o proporcionaram um cenário favoráveis à ascensão de empresas de serviços de intermediação de transporte.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 113.

1.1. Precarização do Direito do Trabalho: Recentes mudanças Legislativas no Brasil

O objetivo da Justiça do Trabalho de garantir a proteção aos trabalhadores em patamares mínimos civilizatórios, bem como conceder o acesso efetivo ao Judiciário Trabalhista para corrigir a assimetria estrutural entre as partes do processo e das relações de trabalho no âmbito da dinâmica capitalista¹⁰, vem sendo progressivamente preterido em nome de uma “autonomia” do trabalhador.

A partir desse entendimento, os objetivos principais da Reforma Trabalhista, ao menos em sua concepção, de acordo com Maior¹¹, foram

- a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical.

Entretanto, segundo os ensinamentos elucidados por DUTRA¹², a Reforma Trabalhista, pautada na racionalidade neoliberal e responsável por sustentar a redução da atuação do Estado como garantidor de direitos sociais, culminou, sobretudo, na fragilização da proteção ao trabalho em relação à Justiça do Trabalho.

Essas alterações, no entanto, ainda que profundas, não se traduzem em mudanças capazes de enfrentar os desafios da retração econômico e a continuidade da informalidade e desocupação. Segundo Krein¹³,

1. há inúmeros estudos que mostram que a flexibilização não é capaz de gerar emprego;
2. a produtividade não decorre da flexibilização, mas de inúmeros outros fatores, tende sempre ser pró-cíclica, crescendo no momento que a economia incrementa;
3. a segurança jurídica almejada pelas empresas é para fazerem o que é bom para os seus

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 12° ed . São Paulo: LTr, 2013

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda.** 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>> Acesso em: 05 de ago. de 2022

¹² DUTRA, R. Q. **A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017**. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Vitor Araújo Filgueiras (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, v. 1, p. 155-177.

¹³ KREIN, José Dari. **A predominância do trabalho como labor, não como opus, na era da terceirização**. Revista IHU Online, ed. 503, 2018. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>> Acesso em: 15 jul. 2022.

negócios, transferindo a insegurança aos trabalhadores; 4. o ataque à Justiça do Trabalho pelo número expressivo de processos trabalhistas é outra falácia, pois a Justiça Federal, mesmo tendo menos capilaridade, tem um número de processos maior. Ou seja, é o ataque às instituições que possam colocar freios à liberdade do empregador de fazer o quiser com os seus assalariados; 5. gera uma competitividade espúria, em que a redução de custos recai somente sobre a condição de vida dos trabalhadores, reforçando uma tendência de maior rebaixamento dos salários; 6. fragiliza imensamente as fontes de financiamento da seguridade social e das políticas sociais. Enfim, é uma reforma que atende os pleitos dos empresários para reduzir custos, mas com imenso potencial de esgarçar o tecido social e aprofundarmos uma sociedade marcada pela desigualdade, violência e exclusão social.

Soma-se a isso o fato de que a Lei nº 13.467/2017 criou relevantes obstáculos para o acesso do trabalhador hipossuficiente à Justiça do Trabalho¹⁴, seja pelas dificuldades comprobatórias para a concessão da justiça gratuita, seja pela responsabilização pelos honorários periciais e advocatícios¹⁵ e até mesmo pela possibilidade de o pagamento das custas figurar como verdadeira condição para a propositura de nova ação, construiu-se um cenário em que a oneração excessiva da parte hipossuficiente acabou por desestimular o acesso à Justiça de Trabalho.¹⁶

Assim, é notável a mudança na lógica protetiva do Direito do Trabalho, conforme apontado por Castro¹⁷,

No Direito Material: a) Trabalho intermitente para qualquer atividade e sem garantia sequer do recebimento do salário mínimo; b) Teletrabalho (sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado); c) “Autônomo”, que trabalha com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não; d) Permite expressamente e, com isso, até incentiva, as dispensas coletivas e o PDV; e) Estabelece mecanismos processuais que, em concreto, impossibilita a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva; f) Enfraquece os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação; g) Estabelece o negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça; h) Atrai a lógica do Direito Civil como fonte subsidiária, sem restrições do Direito do Trabalho, valendo-se das normas cíveis, inclusive, apenas parcialmente.

No Direito Processual: a) Afastamento da Justiça do Trabalho: julgar conforme Código Civil; b) Limitar a assistência judiciária gratuita apenas para quem ganha até R\$ 2.258,32; c) Estabelecer a condenação de honorários advocatícios em sucumbência recíproca; d) Impedir o acesso à Justiça do Trabalho.

¹⁴ Art. 790, § 4o, da CLT - O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

¹⁵ Art. 790-B, da CLT - A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

¹⁶ Art. 844, § 2, da CLT - Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3 O pagamento das custas a que se refere o § 2o é condição para a propositura de nova demanda.

¹⁷ CASTRO, Viviane Vidigal de. **As Ilusões Da Uberização: Um Estudo À Luz Da Experiência De Motoristas Uber**. 2020. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia, sob a orientação da professora doutora Bárbara de Castro. Universidade Estadual de Campinas.

Assim, parece simplista, e até mesmo falacioso, sustentar que a substancial queda de demandas trabalhistas em 2017 e 2018, primeiro período após vigorar a alteração legislativa, sobretudo nas demandas referentes ao reconhecimento de vínculo de emprego, está relacionada ao acesso a direitos no mercado de trabalho e a conquista de melhores condições aos trabalhadores.

Em linhas gerais, a partir de normativas que oneram o trabalhador pelo mero acesso ao Judiciário (custas, honorários periciais, honorários advocatícios), bem como previsões de multa por litigância de má-fé para testemunha, condenação em razão do não comparecimento da audiência e até mesmo o fim do impulso oficial da execução, o acesso à justiça do Trabalho tornou-se sinônimo de risco para o trabalhador.

Ocorre que, a explicação desse fenômeno está intrinsecamente ligada ao fenômeno de fragilização do papel de regulação pública engendrado pelas práticas de conciliação, que além de desestimular o acesso ao judiciário pelo empregado, conduz a um estímulo negativo à conduta de legalidade do empregador.

Isso porque, por meio das práticas habituais de acordo e conciliação, o descumprimento dalei trabalhista apenas culminará no pagamento a posterior ao empregado. Assim, por uma questão de racionalidade econômica e até mesmo com base em verdadeiras noções de “risco-proveito”, não é vantajoso ao empregador seguir à risca os ditames legais. Proliferam-se, nesse sentido, um verdadeiro ambiente fértil ao descumprimento da legislação trabalhista.

Nessa esfera, conforme levantado por Delgado, mesmo após séculos de construção de um sistema protetivo do Direito do Trabalho, observa-se um movimento de chancela estatal para seu desmonte. Visualizar esse fenômeno de forma contextualizada com a ascensão de empresas de intermediação de serviços de transporte faz-se necessário.

1.2 O fenômeno da uberização: Superexploração do trabalho e empreendedores de si mesmos

É indubitável que a era das informações, também denominada de Quarta Revolução Tecnológica, trouxe alterações significativas na realidade social, através da a premissa de massificação de consumo, adaptada às necessidades do neoliberais. As transformações decorrentes da expansão tecnológica certamente se relacionam com as mudanças vivenciadas na seara trabalhista.

Nesse sentido, os anseios neoliberais se expressaram pujantemente a partir da década de 80 nas grandes economias globais, pelo fenômeno da mundialização do capital, o qual se buscava romper as relações sociais, leis e regulamentos¹⁸ protetivos, encaminhando o binômio do estado e cidadão à lógica do mercado.

Tal fenômeno conforme explicado por Dambrós e do Ó¹⁹, se traduz nas economias periféricas como:

(...) a única atitude que tornaria possível às economias periféricas, garantir sua dinâmica interna de acumulação de capital é a superexploração da força de trabalho, que se dá em função da existência de mecanismos de transferência de valor entre as economias periféricas e centrais, levando a mais-valia produzida na periferia a ser apropriada e acumulada no centro.

Sendo assim, vigorando uma ideologia neoliberal e individualista, junto a uma vontade de uma nova organização produtiva mais barata e eficiente, independente das repercussões negativas na vida dos trabalhadores, paulatinamente o trabalho se torna informalizado.

A informalização do trabalho inicialmente é um fenômeno provocado pelas lentes do mercado. Tal questão torna-se um problema que merece destaque ao Direito e, dessa maneira, o ente estatal, muitas vezes visto como um agente invisível, começa a viabilizar tal fenômeno sem se observar suas consequências para todos.

Insere-se, então, a ideologia do empregado de si mesmo, isto é um trabalhador auto empregado que não goza de direitos trabalhistas diretamente. Tal autonomia, na qual há uma

¹⁸ ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**. São Paulo: Práxis, 1999.

¹⁹ DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes; DO Ó, Juliete Lima. **A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal**. Revista Humanas em Perspectiva. Estudos Disciplinares de Ciências Humanas. Vol 01. 2021.

falsa gestão do trabalho e aparente ausência de subordinação, tem efeito contrário aos trabalhadores.

O controle torna-se difuso e multifocal, assim como a exploração mais acentuada, visto que o próprio trabalhador se entende como responsável pelo sucesso do trabalho, ainda que esteja claramente em uma situação assimétrica para com as empresas de intermediação de transporte.

Nesse sentido, esse contexto é especialmente marcante na conjuntura atual em debate: o uso de tecnologia e a precarização do Direito do Trabalho. O trabalhador ao não se sentir vinculado com a empresa e renegando seus direitos que deveriam ser faticamente garantidos, encobre uma efetiva relação de emprego. Conforme pontuado por Pires,²⁰

(...) prestadores de serviço desprovidos de quaisquer direitos trabalhistas, é essencial a análise crítica da nova conjuntura, com amparo em uma visão teleológica do Direito do Trabalho, sob pena de dar respaldo a estratégias de fraude, dismantelamento e desvirtuamento da legislação trabalhista, de seus princípios informadores e dos valores e objetivos que lhe servem de substrato.

Desse modo, as plataformas de intermediação do serviço de transporte se esforçam para eximir desse vínculo, ao se desobrigarem de qualquer custo ou risco. Não obstante, o controle não só é multifocal, em diversos momentos do exercício do trabalho, como também oculto, visto que não há figura física desse empregador.

Nesse sentido, esse modelo de produção é balizado pela exploração do trabalhador, de forma diferente do estabelecido no capitalismo antes da Quarta Revolução Tecnológica. De acordo com Trebor Scholz²¹ um dos pontos marcantes dessa nova acumulação de riqueza pode ser definido como:

"espoliação da multidão": "usando a linguagem do empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha, o peso das escolhas mais arriscadas da vida – desemprego, doença e envelhecimento – foi colocado nos ombros dos trabalhadores.

²⁰ Pires. Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da professora doutora Livia Mendes Moreira Miraglia . Universidade Federal de Minas Gerais.

²¹ SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Trad. por Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016, p. 34.

Assim, com o ingresso dessas novas empresas de intermediação do serviço de transporte não redefinem o trabalho, mas se utilizam de paradigmas antes estabelecidos para otimizar o processo de exploração.

A discussão da expansão do trabalho precarizado é latente na sociedade, sendo enfrentada de diferentes formas, de acordo com a vontade dos agentes estatais e econômicos no tempo. Nesse sentido, as contratações temporárias e sob demanda, jornadas de trabalho intermitentes e supressão de tempo de descanso hoje em voga, já se apresentam desde a década de 70.

O trabalho, dentro do tecido social, é de extrema importância, conforme registrado pelo artigo 7º da CF/88 e seus trinta e quatro incisos e parágrafo único. No entanto, a opção legislativa protetiva não parece se materializar junto à ótica mercadológica, conforme registrado por Pires²²,

(...) a descentralização e enxugamento de sistemas produtivos e de complexos empresariais, que passam a atuar em formato de redes fragmentadas e interligadas, visando ao custo marginal zero por meio da externalização e repasse de riscos e responsabilidades a empresas contratadas e subcontratadas, mediante terceirização e quarteirização.

Nessa máxima, tal processo de descentralização e capilarização dos complexos empresariais e produtivos antes focados dentro de si, passam a integrar o cotidiano dos motoristas e usuários das plataformas de intermediação do serviço de transporte.

Sua alteração significativa, além do maior lucro das empresas que praticam tal ação, afeta diretamente o trabalhador que se propõe ao exercício de tal atividade. Com a difusão de um rígido controle multiforme, o trabalhador tem uma ideia de falsa autonomia, de modo a se dispor a assumir todos os riscos e ônus da atividade desempenhada, dispondo de sua mão de obra de modo precificado e controlado por algoritmos.

²² Pires. Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da professora doutora Lívia Mendes Moreira Miraglia . Universidade Federal de Minas Gerais.

Por esse ângulo, dentro da Economia de Plataforma, faz-se emergir a uberização, fenômeno global no qual o trabalhador é visto como autogerente subordinado disponível, de modo que as empresas assumem um papel de aparente intermediação, não caracterizando, inicialmente uma relação de emprego com seus direitos e garantias.

Sobre esse fenômeno, destaca Abílio²³:

i) tendência global de transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, em permanente disponibilidade ao trabalho e desprovido de direitos, proteção laboral ou garantia sobre rendimentos e limites sobre o tempo de trabalho. Trata-se da redução do trabalhador em trabalhador just-in-time; ii) empresas são mediadoras, detêm os meios tecnológicos para a promoção e organização entre oferta e demanda e, nesse enquadramento, ocorrem novas formas de subordinação e controle do trabalho, caracterizando um gerenciamento algorítmico do trabalho; iii) controle e subordinação operam de forma racionalizada sem determinação do número de trabalhadores, perfil profissional, tempo de trabalho ou remuneração. O papel fiscalizador do trabalho é transferido do Estado para as empresas-aplicativo que o terceiriza para uma multidão indeterminada de consumidores, que controla parte do gerenciamento do trabalhador. Compreendida como crowdsourcing ; iv) todos os elementos direcionam a identidade profissional do trabalho para o trabalho amador, importante para esse novo tipo de informalização do trabalho.

Nessa esteira, esse fenômeno ainda que com a alcunha da empresa Uber não surgiu ou se restringe a esta, ou ao seu nicho de mercado específico, mas foi intensificado e aperfeiçoado modernamente. Entende-se, então que a organização empresarial baseada na atomização do mercado, conforme destacado por Adrián Todolí Signes²⁴,

[...] conforme as tecnologias melhoram e os custos de transação reduzem ainda mais, começa-se a observar, em alguns setores, que a descentralização não é suficiente. Pelo contrário, as empresas estão dando um passo para a balcanização do mercado, onde as empresas não contratam trabalhadores - exceto os mais imprescindíveis -, sendo que seu modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante do serviço com o provedor deste. A novidade provém do fato de que o provedor do serviço não será uma empresa, como vinha acontecendo até o momento, mas será diretamente a pessoa individual que prestará o serviço - um autônomo independente. A descentralização, então, é levada ao extremo: a atomização do mercado.

²³ ABÍLIO, Ludmila. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time**. In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. Edição Kindle.

²⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

Entende-se portanto, que a política econômica neoliberal mundial, construída desde o final da década de 70, aliado às revoluções informacionais definidoras da Quarta Revolução Tecnológica foram marcos definidores para a precarização do trabalho.

Outrossim, o Direito do Trabalho, em permanente mudança, foi progressivamente desconstruído, isto é, flexibilizado para melhor atender as demandas do mercado. A tradução ao trabalhador, embora já observada com as mudanças significativas com a mudança do milênio, tornaram-se mais aceleradas com o fenômeno da uberização.

À vista disso, é essencial compreender que as mudanças introduzidas pela Tecnologia de Informação e da Comunicação (TIC), da Internet das Coisas (IoT) são de extrema rapidez, de modo a produzir uma organização de trabalho na penumbra da legislação trabalhista.

Os avanços, no entanto, merecem ser lidos para além dos eufemismos trazidos pela tecnologia. As plataformas de serviço de intermediação de passageiros perpetuam a lógica de exploração do trabalho, delegando seus métodos uma nova roupagem.

Com a manutenção do sistema de exploração do trabalho, com novas técnicas percibas pela revolução tecnológica, conforme observado por Pires²⁵,

Nada há de novo, portanto, nos métodos e na lógica de ordenação e de gestão da energia de trabalho alheia, não havendo que se falar na introdução de um novo modelo de organização do trabalho, no fim das relações de emprego ou numa nova categoria de trabalhadores, pois, quando removida a superfície da tecnologia e da inovação, vê-se a realidade da extração de valor do trabalho alheio, explorado e absorvido pelos provedores das plataformas eletrônicas(...)

Nesse sentido, faz-se necessário entender como funciona o operação dessas plataformas de intermediação de serviços de transporte, assim como qual instrumento que tutela a relação entre essas empresas, seus motoristas e usuários.

²⁵ Pires. Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da professora doutora Livia Mendes Moreira Miraglia . Universidade Federal de Minas Gerais.

CAPÍTULO 2. MODELO DE ATUAÇÃO: DE DENTRO DA UBERIZAÇÃO

Desde a introdução da internet no mundo, novas formas de interação interpessoais foram possíveis. No cenário nacional, com o avanço do acesso à internet no país²⁶, especialmente por meio de smartphones²⁷, tornaram as fronteiras físicas e digitais mais difusas, entrelaçando-se na vida cotidiana.

Nesse sentido, sua tradução ao mercado de trabalho foi significativo, de modo a criar a relação trabalho e tecnologia. A partir disso, a ideia de organizar o trabalho de forma a suprir a nova demanda proporcionada pelas plataformas eletrônicas pelos consumidores é uma realidade na vida de diversos trabalhadores.

O fenômeno da precarização do trabalho no século XXI foi especialmente notado com a consolidação do fenômeno da uberização. O denominado *gig*²⁸ *economy*, alcunha em inglês para o típico emprego de bico, como popularmente conhecido no país é quase visto como uma norma para as empresas de serviço de intermediação de transporte.

Nessa relação, os vínculos estabelecidos entre os trabalhadores e requisitantes do serviço é temporário, seja na esfera individual ou empresarial, não abrangendo o sistema protetivo do Direito do Trabalho.

²⁶ Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, em 2021, 90% dos residentes possui acesso à internet, de modo a corresponder à 65,6 milhões de domicílios conectados. Foram registrados avanços consideráveis do acesso à internet em zonas rurais e no número de usuários em diferentes faixas etárias, em comparação aos dados de 2020.

BRASIL. Casa Civil. **90% dos lares brasileiros já têm acesso à internet do Brasil, aponta pesquisa**. 2022. Disponível em: <[²⁷ De acordo com a Fundação Getúlio Vargas, no país há atualmente mais de 1 celular per capita, de modo a corresponder a 242 milhões de smartphones no Brasil. Não obstante, as vendas do segmento cresceram em 27% em 2021.](https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias-2022/setembro/90-dos-lares-brasileiros-ja-tem-acesso-a-internet-no-brasil-aponta-pesquisa#:~:text=Conectividade-90%25%20dos%20lares%20brasileiros%20j%C3%A1%20tem%20acesso,internet%20no%20Brasil%2C%20aponta%20pesquisa&text=Em%202021%2C%20o%20n%C3%BAmero%20de,mais%20do%20que%20em%202019.> Acesso em: 26 de set 22.</p></div><div data-bbox=)

CNN BRASIL. **Brasil tem mais smartphones do que habitantes, aponta estudos da FGV**. 2022. Disponível em: <[²⁸ Relacionado em ou sobre um trabalho de curta ou incerta duração, em tradução livre de “Dictionary.com”. DICTIONARY. **Definição de “gig”**. 2022. Disponível em: <](https://www.cnnbrasil.com.br/business/brasil-tem-mais-smartphones-que-habitantes-aponta-fgv/#:~:text=O%20Brasil%20tem%20atualmente%20mais,de%20acordo%20com%20o%20IBGE.>. Acesso em 26 de set. 2022</p></div><div data-bbox=)

Tal registro não é recente, empregado desde os anos 20 por cantores de jazz nos Estados Unidos da América, no entanto seu reaparecimento foi notável pelas plataformas digitais que funcionam de acordo com a demanda.

Mais um importante conceito para entender o fenômeno da uberização é a economia de compartilhamento²⁹, ramo da *gig economy*. Esse se define em modelo de mercado de troca par a par, em que dois pontos diferentes se tornam conectados pela rede de computadores, de modo que pessoas realizam trocas através da interação de serviços online.

Desse modo, o consumo se daria de forma consciente, sendo um feito um câmbio entres os pares de acordo com a necessidade, de modo que o bem requisitado não fosse apenas de ordem particular, mas acessível a todos, de modo compartilhado, gerando conexão entre os participantes .

As empresas que participam da atividade de intermediação de serviço adotam esse termo para assegurar que sua função seja vista como um simples elo entre o motorista e o passageiro. No entanto, tal realidade não poderia ser mais diferente, visto que ainda que se aproveitem do termo pela popularidade e pela sua consequente ausência de vínculo, não há uma congruência de compartilhamento de bens e comuns e de cooperação, conforme destacado por Pires³⁰:

por estarem intimamente direcionadas à elevação de lucros, à intensificação da exploração do labor humano precarizado e à alienação e desumanização do trabalhador, sendo operadas de forma totalmente centralizada e autoritária, desvinculada de quaisquer noções de emancipação ou empoderamento dos usuários(...)

Assim ainda que se apresente como uma plataforma de intermédio de vontades, há um efetivo intercâmbio monetário, em que a empresa esvazia a definição de compartilhamento

²⁹ SUNDARARAJAN, Arun. **Review – “The Sharing Economy**. Financial Times. Reino Unido. 2016. Disponível em: < <https://www.ft.com/content/f560e5ee-36e8-11e6-a780-b48ed7b6126f>> Acesso em 22 de ago. de 2022.

³⁰ Pires. Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da professora doutora Lívia Mendes Moreira Miraglia . Universidade Federal de Minas Gerais.

para legitimar suas vontades mercantilistas. De acordo com Anthony Kalamar esse fenômeno é conhecido como *sharewashing*³¹, entendido como:

Sharewashing faz mais do que apenas deturpar coisas como alugar, trabalhar e vigiar como „compartilhamento“. Ele faz mais do que apenas estender e contorcer o significado da palavra „compartilhar“ até que ela praticamente perca todo o significado. Também anula a grande promessa de uma economia baseada no compartilhamento, roubando a própria linguagem que usamos para falar sobre isso, transformando uma resposta crucial à nossa iminente crise ecológica em outro rótulo para a mesma lógica econômica que nos levou a essa crise inicialmente.

Depreende-se então que o controle da aproximação entre o usuário e o motorista é integralmente realizado pelas plataformas, visto que esta que dispõe individualmente dos meios de integração entre as partes, impondo regras sobre as condições e modo de prestação dos serviços.

A uberização do trabalho, que perpassa a ordem da economia de plataforma e da *gig economy*, em linhas específicas, centra-se no controle direto das atividades por meio da tecnologia – na forma de algoritmos, sem ou com pouca assunção de qualquer obrigação de vínculo trabalhista.

Assim, as definições, ainda que ajudem a entender como o fenômeno se articula, partem de narrativas para atração e captação de motoristas e passageiros, não sendo capazes de ocultar a máxima de qualquer negócio inserido na economia mundial: o lucro.

Há, então, um evidente descompasso entre os avanços tecnológicos e a proteção do trabalho. Enquanto as Revoluções Tecnológicas historicamente trouxeram maior conforto à humanidade, com sua tradução na construção de maiores proteções da trabalhista, as máquinas, hoje muitas vezes não físicas, levam ao retrocesso da construção do sistema protetivo do trabalho.

Dessa maneira, a aproximação do estágio atual do trabalho a um recorte do tempo inicial do desenvolvimento capitalista, em partes, resulta na dissolução do vínculo empregatício e assalariamento, marca de uma superexploração dessa atividade desempenhada.

³¹ KALAMAR, Anthony. **Sharing is the New Greenwashing**. OpEdNews, 2013. Disponível em: <<https://www.opednews.com/articles/3/Sharewashing-is-the-New-Gr-by-Anthony-Kalamar-130513-834.html>>. Acesso em 20 de ago. de 2022.

Ressalta-se ainda que aqueles dispostos a trabalhar de acordo com essa estrutura, muitas vezes são trabalhadores antes desempregados, que sem opção se subordinam fielmente a tais plataformas, inseridos na ótica pouco protetiva estatal, movidos pelo medo e insegurança da condição de desocupados que estavam.³²

Dessa maneira, se deve entender o viés econômico proporcionado pela conexão entre os indivíduos pela internet para que se compreenda o lócus ocupado pelas empresas Uber e 99 no país.

2.1. Uber

A empresa conhecida como Uber, no país Uber do Brasil Tecnologia Ltda., foi fundada em 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos da América. A ideia central de Garrett Camp, seu criador, era de reduzir o custo direto do locomoção, com o lançamento do aplicativo em fase de testes no mesmo ano.

Registra-se que a cristalização da empresa e plataforma de intermediação de serviços não foi tida a partir do seu lançamento. Inicialmente os valores praticados correspondiam a 1.5x mais que um serviço convencional de táxi, sendo o transporte feito exclusivamente em carros de luxo, direcionando a plataforma para o uso pouco massificado.

Um dos pontos relevantes para o desenvolvimento e popularização da plataforma foi a dedicação em estudos na predileção de demanda para carros privados. Em 2012, a companhia lançou a opção UberX, responsável pela sua disseminação, admitindo motoristas com carros em categorias menos luxuosas e preços abaixo do mercado para os passageiros.

³² DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes; DO Ó, Juliete Lima. **A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal.** Revista Humanas em Perspectiva. Estudos Disciplinares de Ciências Humanas. Vol 01. 2021.

A partir disso, há a disseminação do modelo de atuação da Uber, definido como *e-haling*, alcunha inglesa para designar o ato de solicitar transporte privado a partir de um aparelho tecnológico de comunicação. Conforme explicado por de Almeida e Martins³³,

A composição do modelo de atuação da Uber possui três polos essenciais: os passageiros, o motorista parceiro e o aplicativo (plataforma digital fornecida pela empresa, que conecta os motoristas aos passageiros).

Registra-se que esses elementos ditam a forma de arrecadação da companhia. A empresa ao fazer a intermediação do passageiro ao motorista, ambos usuários de sua extensa rede de algoritmos - materializada em seu aplicativo, atribui um valor a trajeto desempenhado no qual é deduzido uma porcentagem de acordo com a categoria escolhida pelo passageiro.

Assim, o definido “motorista-parceiro” da Uber não possui o poder de barganha no valores praticados pela empresas e repassados em momento posterior, cabendo, em entendimento reducionista, o aceite ou a recusa do trajeto.

O cenário da Copa do Mundo em 2014 foi um dos fatores que trouxeram a empresa para o país, sendo feita sua ativação no mesmo ano, inicialmente nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e a seguir Belo Horizonte e Brasília.

Atualmente, a empresa está presente em mais de 500 cidades do Brasil, atendendo todos os estados e capitais do país. Sua atuação é feita em diversos nichos, destacando-se a variedade de atuação em serviços de mobilidade de intermediação de entregas, com sua precificação escalonada em camadas, conforme se observa em³⁴,

- Mobilidade

UberX: carros compactos, com ar-condicionado e quatro portas. Com preço competitivo, é uma opção ideal para locomover-se no dia a dia.

Uber Juntos: esta modalidade permite que você divida a viagem com outros usuários que estão em um trajeto similar ao seu, colocando mais pessoas em menos carros. *Suspensão durante a pandemia.*

Uber Comfort: uma seleção de carros mais confortáveis e espaçosos por um preço um pouco maior do que o do UberX.

³³ DE ALMEIDA. Victor Hugo; MARTINS. Murilo. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos**. Index Law Journals. Brasília. v. 3 | n. 1 | p. 55-75| Jan/Jun. 2017. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812/pdf>>. Acesso em 05 de jul. de 2022.

³⁴ UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber: A Uber Brasil. São Paulo: Uber Technologies Inc.** 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 05 de jul. de 2022.

Uber Black: categoria que oferece aos usuários uma experiência premium em carros sedã de grande porte, todos com bancos de couro.

Uber Taxi: opção para realizar viagens em táxis com todos os recursos de segurança oferecidos pela Uber.

Uber Moto: viagens de motocicleta com preços menores do que o UberX e com o Padrão Uber de Segurança de sempre.

Transporte Público: recurso que exibe no app da Uber informações em tempo real de linhas de ônibus, trens e metrô.

Uber para Empresas: plataforma exclusiva para negócios, pequenos ou grandes, gerenciarem as viagens dos funcionários, com o objetivo de reduzir burocracia e reembolsos.

- Intermediação de entregas

Uber Eats: serviço que permite que usuários pesquisem e descubram mercados, lojas de conveniência e pet shops, e que solicitem o que precisam receber em casa, por intermédio dos entregadores parceiros do aplicativo.

Cornershop by Uber: serviço integrado aos aplicativos Uber e Uber Eats que permite aos usuários realizar compras de mercado por meio da nossa plataforma. Lançado no Brasil em janeiro de 2020, o serviço já está disponível em 33 cidades, em todas as regiões do país.

Uber Direct: empresas que utilizam o Uber para Empresas têm à disposição o Uber Direct, serviço que permite acionar motoristas parceiros para entregar produtos a seus clientes.

Uber Flash: categoria que permite aos usuários a solicitação de viagens para enviar itens e artigos pessoais para seus amigos e familiares sem sair de casa.

Uber Flash Moto: para enviar e receber itens entregues de motocicleta.

De acordo com a própria empresa³⁵, há 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros no Brasil, correspondendo a 20% de seu efetivo global; em número de usuários, tem-se 22 milhões, correspondendo a 18% dos usuários ativos.

Não obstante, a empresa sustenta que suas atividades são em conformidade com a legislação doméstica, em leitura com a Constituição Federal e a lei federal 13.640/18. Assim a definição da empresa para a atividade que os motoristas desempenham é de “serviço de transporte individual remunerado”.³⁶

Nesse sentido, observa-se, que as atividades desempenhadas pela empresa são permitidas e regulamentadas pelo país, não estando, assim, proibidas, pautadas no princípios da livre iniciativa e concorrência, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal na

³⁵ UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber: A Uber Brasil. São Paulo: Uber Technologies Inc.** 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 05 de jul. de 2022.

³⁶ ORTEGA, Flávia Teixeira. **Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros.** Jusbrasil, 2018.

Disponível em:<<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08 de set. de 2022.

Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 449³⁷ e em tese de repercussão geral no Recurso Extraordinário (RE) 410556, enunciada pelo Min. Luís Roberto Barroso,³⁸

1 – A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

2 – No exercício de sua competência para a regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (Constituição Federal, artigo 22, inciso XI).

Sendo assim, sob a ótica da empresa, sua missão é a mera conexão entre os passageiros e motoristas, uma intermediação tecnológica entre a oferta e a demanda do serviço de locomoção, não um serviço legítimo prestado pela companhia além de tal mediação.

2.2.99

A empresa popularmente conhecida como 99 foi fundada em 2012 no país, após viagem dos fundadores à Alemanha. Inicialmente seu foco era exclusivamente no transporte realizado por táxis, informatizando a habitual viagem por meio da interface por aplicativo.

No entanto, com a introdução da categoria Pop, direcionada para transporte individual e particular, a empresa tornou-se uma das principais concorrentes da Uber no Brasil. Ressalta-se que a empresa recebeu vultuoso aporte de capital de fundos chineses e da empresa Softbank, no valor de quase meio bilhão de dólares, se consolidando como um player importante no mercado doméstico³⁹.

Registra-se que a empresa chinesa DiDi Chuxing Technology CO., a maior do ramo em níveis globais, comprou a empresa 99 em fevereiro de 2018. Tal operação avaliou a empresa em 1 bilhão de dólares, sendo a primeira startup no país a lograr tal feito.

³⁷ BRASIL. Superior Tribunal Federal. **STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos.** 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>> Acesso em: 10 de out. 2022.

³⁸ BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Relatores consideram inconstitucionais restrições ao transporte individual por aplicativos** 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=397878>> Acesso em: 10 de out. 2022.

³⁹ 99. **O ponto de partida da 99 são as pessoas.** Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>> **Sobre nós.** Disponível em: <<http://www.99taxi.com/sobre-nos/>>. Acesso em 13 de out. 2022.

Segunda à empresa, há cerca de 18 milhões de passageiros e 600 mil de motoristas ativos no país, em participação em mais mil cidades. Não obstante, diversificando a escolha dos clientes, suas operações são estratificadas por custo e serviço, sendo composta por⁴⁰

(...) 99Pop, com motoristas particulares em diversas cidades; até o 99Táxi, presente em todo o Brasil no modo tarifa cheia e desconto, que oferece a comodidade do táxi com valores até 30% mais baixos; e o 99Top, um serviço premium com táxis de luxo.

2.3. Termos de Uso das Plataformas: qual a escolha?

A construção do trabalho no ideal neoliberal capitalista é pautada na competição de mercado. Entende-se o empreendedor como peça principal na construção de seu trabalho, a qual é feita de forma individual e excludente da economia colaborativa e das dinâmicas sociais da sociedade.

Isso dificulta o acesso desse trabalhador às normas e aos direitos que regulam o trabalho, deslocando a rede de proteção Estatal às imposições das empresas na realização dos serviços.

Esse fenômeno de “uberização”, criado pelas novas formas de interação tecnológicas, apresenta uma evidente contradição. O avanço tecnológico, o qual deveria ser responsável por libertar o homem do trabalho, não só não o fez, como aumentou a carga de trabalho e criou uma nova forma de exploração.

A organização da mão de obra para servir ao transporte de pessoas já existia muito antes do advento dessas empresas. No século XIX, na cidade do Rio de Janeiro, destaca-se o aluguel de cadeirinhas, forma de transporte empregada pela elite, no qual pessoas escravizadas ou negros libertos se locomoviam pela cidade⁴¹.

⁴⁰ 99. **O ponto de partida da 99 são as pessoas.** Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>

Sobre nós. Disponível em: <<http://www.99taxi.com/sobre-nos/>>. Acesso em 13 de out. 2022.

⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviço de transporte: uma questão de direito.** Blog do Rodrigo Carelli. [S.I.]. 2019. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/11/11/vinculo-empregaticio-com-plataformas-digitais-de-servicos-de-transporte-uma-questao-de-direito/>> Acesso em: 13 de nov. de 2022

O transporte não se limitava apenas à cadeirinha, também tinha-se a serpentina - modelo mais luxuoso-, a sege, a rede e os carregadores de cangalha, para o transporte de móveis frágeis e pesados.

Atualmente as diversas opções dentro das plataformas equivalem às categorias já existentes há séculos, demonstrando que o atual fenômeno nada mais é que uma interação entre o moderno e arcaico, feita de modo simbiótico, e que serve para a manutenção da exploração já estabelecida desde da época colonial. Isso é especialmente evidente no emprego de ciclistas, o qual simetricamente aos escravizados, fornece sua força física no processo de realização do valor do trabalho.

Ainda, ao considerar o organograma brasileiro, o setor terciário corresponde a mais da metade do valor adicionado ao Produto Interno Bruto, com alto número de trabalhadores informais incorporados.

Desse modo, a forma em que a economia é desenvolvida, atrelada a profunda desigualdade social, gera uma polarização dentro do mercado de trabalho, cambiando a ideia de sociedade de conhecimento para a dos “bicos” e do trabalho amador. Nessa esteira, ter conhecimento ou uma carreira estruturada pouco parece importar, devido a falta de opções possíveis para o próprio sustento, tornando tudo, assim, uma renda complementar.

Assim, os efeitos dessa forma de trabalho são verificados de forma imediata, na forma que a plataforma é a principal fonte de renda de diversas famílias, em que 70% dos trabalhadores da Uber trabalham acima de 45 horas semanais e 35%, acima de 60 horas⁴².

A longo prazo, há um impedimento da construção de uma carreira profissional, afetando sobretudo os mais jovens, os quais não conseguem galgar novas posições, tampouco alcançar as garantias da proteção trabalhista formal de forma multidimensional.

⁴² CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX.** In LEME, Ana Carolina Reis Paes Leme et al. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.* São Paulo: Ltr, 2017, p. 132.

Para o estabelecimento das empresas que prestam esse tipo de serviço, é comum a prática de *dumping* a qual consiste na ação ou expediente de pôr à venda produtos a um preço inferior ao do mercado⁴³.

Desse modo, há uma captação inicial, com grandes incentivos, de uma base de motoristas que acreditam nesta nova forma de trabalho em uma economia em declínio e ao consumidor, que vê a praticidade e economia ao aderir o serviço.

No entanto, embora pareça vantajoso essa relação ao trabalhador, o binômio é só lucrativo à plataforma digital, a qual dispõe de toda infraestrutura, algoritmos e preço, não existindo uma liberdade de negociação, já que o próprio motorista não dispõe da completa caracterização do serviço a ser prestado.

Não obstante, esse processo beneficia a construção de um sistema conformação do trabalhador ao que é disposto pela empresa. Uma vez que a manutenção do trabalho está condicionado à constante avaliação do serviço por terceiros, que ironicamente resulta em um empreendedor antes individual seja submetido ao crivo de vários chefes, e que a eventual reivindicação por melhorias ou greve pode levar ao desligamento sumário, não há espaço para a barganha por melhoras.

De forma semelhante, dentro do instituto da alforria, a manutenção de relativa paz social do antes escravizado se dava pela aceitação imediata deste a ordem já estabelecida. Ainda, dentro das áreas urbanas, prestavam serviços organizados de forma semelhante, o qual pagavam ao dono quantia fixa por dia e semana, simetricamente o que é pago pelos motoristas às grandes empresas.

Esse instituto era baseado em constante desconfiança e fiscalização, tal qual a classificação por estrelas atual, podendo ser revogado a qualquer momento por aspectos subjetivos, como o mau comportamento e deslealdade, comparável à relação entre as empresas e os motoristas atualmente. Essas relações não são definitivas, sendo revogadas por parâmetros de quem explora.

⁴³ OXFORD LANGUAGES. **Definição de dumping**. 2020. Disponível em: < <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/> > Acesso em: 29 de set. de 2022.

Além disso, a responsabilidade em eventual acidente é restrita ao motorista, resultando numa exploração do próprio risco. Há um claro deslocamento do tradicional risco de um negócio capitalista, no sentido que aquele que se apropria da geração do valor não assume contraprestação.

Ao analisar a relação estabelecida entre esse trabalhadores, as empresas que dispõem do serviço, que se autodenominam plataformas tecnológicas intermediadoras, a relatada ausência de vínculos empregatícios é marcante.

Nessa esfera, insere-se a análise concreta dos termos de uso das plataformas de intermediação de serviço de transporte. Conforme pode-se observar, a Uber se define como uma plataforma tecnológica em que motoristas parceiros se conectem com usuários de forma rápida e acessível, possibilitando que esses trabalhadores tenham *“mais oportunidades de ganhar dinheiro ao conectá-los com usuários”*.⁴⁴

Além disso, é destacado o que a empresa não é, expressando em seu site e em seus Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital⁴⁵,

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.

⁴⁴ UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber: A Uber Brasil. São Paulo: Uber Technologies Inc.** 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 05 de jul. de 2022.

⁴⁵ UBER. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital.** Disponível em:< <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf>> Acesso em: 01 de ago. 2022.

Assim, a empresa tenta se distanciar da possível relação empregatícia presente entre tal as partes participantes, de modo que expressamente cita que os Termos não “*constituem um contrato de trabalho, nem criam uma relação de trabalho, joint venture, parceria, ou de agenciamento entre nós, bem como não lhe concede autoridade de nos vincular ou de se apresentar como nosso(a).*”⁴⁶

De modo semelhante, os Termos de Uso de Motorista e Motociclistas Parceiros da 99, apresenta redação com bastante semelhança, conforme apresentado em⁴⁷,

4.8. Inexistência de relação de trabalho, vínculo de emprego e outros. Não se estabelece entre o motorista/motociclista parceiro e a 99 qualquer vínculo de natureza societária, empregatícia e/ou econômica, sendo certo que o motorista/motociclista parceiro é livre para realizar corridas quando quiser, bem como para cessar a utilização do aplicativo a qualquer momento, ao seu livre e exclusivo critério. A 99 não possui uma frota de veículos, prestando exclusivamente os serviços de licenciamento e intermediação voltados à facilitação da contratação de serviço de transporte perante um motorista/motociclista parceiro cadastrado no aplicativo.

Dessa maneira, o *modus operandis* e o lócus no espaço econômico de ambas empresas são extremamente semelhantes, se não igual, especialmente no que diz respeito ao trato da relação estabelecida entre o serviço alegadamente prestado – a intermediação do transporte, para com seus motoristas parceiros.

Isso ocorre num esforço de se eximir dos custos relativos do vínculo empregatício, assim como sua responsabilidade, tornando uma relação trinomial (entre a empresa, motorista e passageiro), em um binômio (motorista e passageiro). Assim, a onerosidade da atividade é de titularidade do prestador do serviço, na visão das empresas, de modo que se tornam empresários de si mesmo, trabalhadores autogerentes.

Outro ponto relevante são as cláusulas que estabelecem o valor da atividade praticada, de modo a corresponder a sua precificação. Embora o valor varie de acordo com a categoria cadastrada pelo motorista, conforme a estratificação já destacada, seja na Uber ou na 99, o

⁴⁶ UBER. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital**. Disponível em: < <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf> > Acesso em: 01 de ago. 2022.

⁴⁷ 99. **Termos e Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. Disponível em: < <https://99app.com/legal/termos/motorista/> > Acesso em: 10 de set. 2022

cálculo do preço é feito por algoritmos dessas empresas sem qualquer tipo de input terciário, isto é unilateralmente, restando o aceite ou não do valor pelo motorista.

Tal fato pode ser observado nas cláusulas 7.5, 7.6, 7.7 dos "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital" da Uber, conforme destacado a seguir⁴⁸,

7.5. Alterações no cálculo do preço. A uber enviará à você uma notificação sobre qualquer alteração em qualquer dos valores do preço base, distância e/ou tempo, assim como no preço fixo e no preço mínimo da viagem. **a sua utilização dos serviços da uber após qualquer mudança no cálculo do preço será interpretada como concordância sua em relação à mencionada alteração.**

7.6. Ajuste de preço. A uber poderá a seu exclusivo critério a ser exercido de forma razoável, ajustar um determinado pagamento de usuário (incluindo a parcela relacionada ao preço) por motivos incluindo rotas ineficientes, falha em encerrar uma viagem ou erro técnico nos serviços da uber. Em situações mais críticas, tais como fraudes, cobranças para viagens que não ocorreram ou em resposta a reclamações de usuários, **a uber poderá cancelar ou reembolsar integralmente um pagamento de usuário (incluindo a parcela referente ao preço).**

7.7. Taxa de serviço. Em contraprestação pela utilização dos serviços da uber, você concorda em pagar à uber uma taxa de serviço ("taxa de serviço") por viagem(...) **a uber reserva o direito de ajustar a forma como a taxa de serviço é calculada e a parcela fixa a qualquer tempo, a critério exclusivo da uber, com base nas condições e fatores do mercado local. A uber fornecerá um aviso à você na ocorrência de tal mudança.** A utilização dos serviços da uber após qualquer mudança no cálculo da taxa de serviços ou da parcela fixa será interpretada como concordância por sua parte em relação a tal mudança. Para que não reste dúvida, tal como previsto nesta cláusula 7.7, sem prejuízo do fato de que a uber receberá o preço, a uber fará jus apenas à taxa de serviço e à parcela fixa. (grifos nossos)

A empresa 99 segue dos mesmos princípios⁴⁹, de modo a ser claro a ausência de alternativa quanto ao preço praticado pelas denominadas plataformas de intermediação de serviço de transporte.

⁴⁸ UBER. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital.** Disponível em: < <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf> > Acesso em: 01 de ago. 2022.

⁴⁹ De acordo com a cláusula dos Termos de Uso da 99, 5.2.3.2., "a empresa se reserva o direito de estabelecer, remover e/ou revisar a forma de Cálculo do Preço do Serviço de Transporte prestado pelo Motorista/Motociclista Parceiro por intermédio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da 99. Ademais, o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderão incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo Motorista/Motociclista Parceiro, o local de origem e/ou destino da viagem." 99. **Termos e Uso Motorista/Motociclista Parceiro.** Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>> Acesso em: 10 de set. 2022

No que tange ao cadastro, é também intransferível e exclusivo o perfil, sob pena de cancelamento imediato da conta caso compartilhado por terceiros, conforme a cláusula 3.3 dos Termos de Uso de Motorista e Motociclistas Parceiros da 99⁵⁰. O mesmo ocorre na cláusula 6 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., a qual veda o compartilhamento das credenciais dos motoristas.

Com isso, entende-se que, a atividade praticada deve ser feita de modo pessoal e exclusiva, de modo a ser imposta a sanção de desligamento caso não seja cumprida. Ainda, a pessoalidade do pactuado é algo inexistente entre o passageiro e motorista, visto que não há escolha direta do primeiro ao segundo, havendo no máximo a escolha do carro e categoria de serviço, de acordo com as denominações já estabelecidas pelas empresas.

Não obstante, esse centralidade assumida pelas empresas na intermediação das partes revela a real face da autonomia do dito trabalhador autogerenciado. Não há uma efetiva autonomia no exercício do trabalho, sendo este subordinado a regras estabelecidas pela plataforma.

Nesse sentido, só resta ao trabalhador, a fim de que aumente seus proventos, o aumento do número de jornadas praticadas, junto ao maior número de horas trabalhadas. Assim, a visão individual e qualidade do serviço praticado não suficientes para que sejam praticadas tarifas maiores às previamente estabelecidas.

Além disso, o controle na forma de execução da atividade é claramente um foco da experiência controlada pelas empresa. Ao fim de toda corrida pode ser atribuída uma nota de 1 a 5 estrelas, incluindo um espaço para maiores descrições do trajeto escolhido e de atributos do motorista.

A avaliação, inclusive, é encorajada pelas plataformas, de modo a ser um pop-up persistente na abertura da aplicação de celular e quando se realiza uma nova viagem. Tal fato é entendido pela empresa 99 em sua seção 6, que versa sobre a “Manutenção do Padrão de

⁵⁰ Conforme observado em nos Termos de Uso da 99, em sua cláusula 3.3, “o perfil do Motorista/Motociclista Parceiro é exclusivo e intransferível. O Motorista/Motociclista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos

Qualidade da 99”⁵¹, assim como a cláusula 5⁵², dos Termos de Uso do Uber Brasil, sendo também motivo de desligamento caso seja reiteradamente mal avaliada a conduta, ainda que eximam a avaliação de veracidade dos comentários, conforme o contrato de adesão. Assim segue,

6.1. O Motorista/Motociclista Parceiro aceita que será avaliado pelos Passageiros e pela 99 com base em critérios como a qualidade do serviço, a limpeza do veículo e as taxas de aceite e de cancelamento de corridas. O **Motorista/Motociclista Parceiro que for reiteradamente mal avaliado poderá ter a sua licença de uso do Aplicativo cancelada.**

(...)

6.2. O Motorista/Motociclista Parceiro reconhece e aceita que **a 99 não está obrigada a filtrar, censurar ou controlar, nem se responsabiliza pelas avaliações realizadas pelos Passageiros, que são os únicos e exclusivos responsáveis por seu conteúdo.**

(...)

6.3. O Motorista/Motociclista Parceiro aceita que a 99 **manterá registros internos acerca da prestação de Serviços de Transporte, tais como a taxa de aceitação e cancelamento de corridas, podendo utilizar esses dados para realizar sua própria avaliação sobre o Motorista/Motociclista Parceiro.**

(grifos nossos)

Desse maneira, o controle é multifacetado, manifestado por várias fontes, as quais não podem ser precisamente aditáveis. O padrão de conduta esperado do motorista se revela extremamente rígido pelas plataformas, visto que o controle é expresso de modo subjetivo, e de forma coletiva constante e permanentemente.

Outro ponto que merece destaque é a privacidade. Como estão sempre conectados na internet e permitem o acesso à localização precisa de forma integral por todo o tempo para o

⁵¹ 99. **Termos e Uso Motorista/Motociclista Parceiro.** Disponível em:

<<https://99app.com/legal/termos/motorista/>> Acesso em: 10 de set. 2022

⁵² Conforme a cláusula 5 dos Termos de uso da Uber, na “Avaliação. Os(as) Usuários(as) poderão receber um pedido para avaliar os serviços prestados por você ao fim de uma Viagem, e você poderá receber uma solicitação para avaliar o(a) Usuário(a). Tal avaliação poderá incluir comentários e outras opiniões, os quais, juntamente com a avaliação, pedimos que sejam feitos de boa-fé. Leia nosso Código de Conduta da Comunidade Uber para obter detalhes sobre como as avaliações podem afetar sua habilidade de utilizar nossos Serviços. Nos reservamos o direito de utilizar, compartilhar e exibir suas avaliações e comentários (e as dos(as) Usuários(as)) de qualquer modo relacionada aos nossos negócios, sem sua aprovação e sem atribuí-las à você. Mesmo sendo somente distribuidores (e não autores) destas avaliações e comentários e não termos nenhuma obrigação de confirmar a veracidade dos mesmos, poderemos editar ou remover comentários.”

funcionamento da aplicação, o tratamento de suas informações pelas empresas nem sempre é feita de modo transparente.

Conforme observado na cláusula 2.1 do Termo de Uso da 99, a empresa pode coletar e utilizar as informações obtidas, inclusive com transferência territorial para o tratamento, processo e armazenamento das informações, por sua controladora e demais empresas do mesmo grupo econômico. Tais informações consistem em dados extremamente sensíveis, como nome pessoal, foto, documentos pessoais, origem étnica, dados bancários, antecedentes criminais, posição geográfica, dados de biometria – face e voz e IP⁵³.

Ainda que o Termo de Uso da 99 cite expressamente a ocorrência dessa coleta, é de se espantar que uma empresa que se denomina como uma plataforma de intermediação de transporte possua dados que sequer o governo doméstico tenha.

Não obstante, e ociosidade dos motoristas no desempenho de suas atividades também é fato que merece destaque. O trabalhador, ao dispor de sua força trabalho para empresa, tem pouco ou nenhum controle do valor e trajeto direcionado a ele.

Nesse sentido, há um esforço das plataformas para que a taxa de cancelamento seja baixa, sob pena de expulsão, assim como pela constante variação de preços que incentivam o descolamentos para áreas específicas, para que seja suprida a demanda do local⁵⁴. Assim, mais uma vez a autonomia do trabalhador é condicionada à vontade das empresas.

Com isso, convenientemente o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho de acordo com a convocação do território geográfico compreendido pelas plataformas. Assim, o motorista não mais pensa em seu ofício de acordo com as horas em que trabalha, inclusive à espera da

⁵³99. **Política de Privacidade.** Disponível em: <<https://99app.com/legal/privacidade/>> Acesso em: 11 de set. 2022

⁵⁴ Em cláusula 5.2.3 dos Termos de Uso da 99 é descrita a maneira de como a tarifa dinâmica é dada, na forma “(...)Além disso, em certas situações em que a demanda por viagens aumentar muito, é possível a incidência de ajuste adicional dinâmico (“Ajuste Dinâmico”). O intuito do Ajuste Dinâmico é equilibrar oferta e demanda ao incentivar que mais Motoristas/Motociclistas Parceiros se conectem ao Aplicativo e aceitem solicitações de corrida. O Ajuste Dinâmico será parte integrante do Preço e sua incidência será clara.” 99. **Termos e Uso Motorista/Motociclista Parceiro.** Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>> Acesso em: 10 de set. 2022

solicitação, mas por quanto produz no tempo da jornada. Esse conceito, denominando de trabalhador *just-in-time* pode ser entendido como,⁵⁵

Esses tempos de não trabalho podem ser preenchidos com o desemprego e a redundância de trabalhadores que não encontram o que fazer. Trata-se de tempo fora do trabalho, mas não livre, porque ainda que se tenha o tempo desocupado, não tem como usufruí-lo. No trabalho de plataforma, o obreiro é transformado em uma espécie de trabalhador *just-in-time* (Abílio, 2020), que fica à espera de uma chamada por smartphone, recebendo apenas pelo trabalho que executa, sem nada receber pelo tempo de espera.

Assim, entende-se que há um aparente descompasso entre o anunciado pelas plataformas de serviço de intermediação de transporte com a realidade, especialmente ao se observar seus respectivos Termos de Uso, verdadeiros contratos de adesão.

O caráter colaborativo não existe de forma concreta, sendo totalmente controlado em múltiplas etapas e diversos fatores pela programa algorítmica. Nesse sentido não há uma verdadeira autonomia dos trabalhadores, mas sim um vínculo empregatício efetivo que merece ser analisado junto à legislação doméstica.

⁵⁵ DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes; DO Ó, Juliete Lima. **A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal**. Revista Humanas em Perspectiva. Estudos Disciplinares de Ciências Humanas. Vol 01. 2021.

CAPÍTULO 3. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E SUA REPERCURSSÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Em primeiro plano, deve-se destacar que o Direito do Trabalho se centra na relação da empresa e do empregador, sendo este vínculo o objeto principal dessa relação jurídica. Sob a ótica do capitalismo, entende-se que este trabalho é subordinado, cabendo o Estado, nos ditos da Recomendação 198 da OIT, abranger o direito laboral às relações que dele necessitam em vias de garantir a igualdade inter partes, no esforço de reduzir a assimetria inerente à relação.

A priori, deve ser destacado que a relação de emprego se trata de uma espécie dentro do amplo gênero relação de trabalho. Enquanto este engloba qualquer obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, aquele consiste em um conceito restrito no qual o trabalho está subordinado ou sob dependência de outrem.

Essa distinção, embora aparentemente irrelevante, traz consequências práticas fundamentais. Isso porque a ausência de determinados elementos numa relação, viabiliza um cenário em que determinados trabalhadores são colocados à mercê das proteções trabalhistas por serem considerados “autônomos”, ou seja, não subordinados a outrem.

De acordo com o posicionamento do TST e do STJ, a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar ações oriundas de relações de consumo, não englobando, portanto, um serviço oferecido por profissional liberal e destinado ao próprio consumidor final, pois não se identifica os requisitos da relação de trabalho, como a prestação continuada de labor e dependência econômica entre prestador e tomador. Afastar a relação de emprego, nesse caso, configura-se como sinônimo de desproteção.

Com o aumento exponencial da informalidade e do desemprego em massa decorrente da crise econômica houve o fortalecimento das empresas de serviços de intermediação de transporte, como Uber e 99.

O fenômeno apresentado é denominado de uberização das relações de trabalho, o qual antecede até mesmo a criação da empresa, Uber – sendo construído desde a Revolução

Industrial de forma a utilizar a tecnologia como propulsor do próprio trabalho.

Nesse prisma, com uma complexa rede de dados e algoritmos capazes de controlar todas as etapas do trabalho do empregado, desde o cadastro a seu desligamento, tal como a mediação com o consumidor final, muitas empresas passaram a serem vistas como um simples aplicativo.

Construiu-se, nesse sentido, um discurso pelo qual o indivíduo passou a negar sua própria natureza de sujeição na nova relação de trabalho e se autointitular como seu próprio chefe. Ao distanciar essa relação do conceito de emprego com base na promoção do binômio liberdade-autonomia, garante-se a construção o ideário de microempreendedores de si mesmos, sujeitos vulneráveis ao não serem tutelados pelo Direito do Trabalho, eximindo as empresas das obrigações trabalhistas.

Entretanto, por meio da análise dos elementos fático jurídicos, o presente trabalho visa desconstruir tal falácia simplista a partir do entendimento de que é possível estabelecer em tais relações todos os requisitos essenciais para serem enquadradas como verdadeiras relações de emprego: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade, subordinação e a alteridade.

3.1 Caracterização da Relação de Emprego

Ao entender os efeitos causados pela crise atual econômica e forma transversal, é clara a importância da regulamentação das relações laborais para que seja assegurado o desenvolvimento econômico e social do país.

Com as relações de trabalho cada vez mais precarizadas pelo projeto neoliberal de organização de Estado, ilustrado pela Reforma Trabalhista, disposta na Lei 13.467/17, magnifica-se a vulnerabilidade do empregado promovida pela desregulamentação.

Nesse contexto, inserem-se os empregados de aplicativos de transporte, nos autodenominados serviços de intermediação, como Uber e 99. Saindo de um panorama de

desemprego recorde no país, com mais de 9,5 milhões de desocupados⁵⁶, a aparente oportunidade de trabalho sem pré-requisitos promovida por essas empresas de intermediação do serviço de transporte, a não a vontade do próprio trabalhador, mostra-se atraente.

Para tanto, é proposta uma avaliação do vínculo empregatício dessas relações laborais, com base na legislação trabalhista doméstica.

O direito do trabalho centra-se na relação da empresa e do empregador, sendo este vínculo o objeto principal dessa relação jurídica. Sob a ótica do capitalismo este trabalho é subordinado, cabendo o Estado, nos ditos da Recomendação 198 da OIT, abranger o direito laboral às relações que dele necessitam em vias de garantir a igualdade inter partes, no esforço de reduzir a assimetria inerente à relação.

O emprego é entendido ao ordenamento brasileiro como uma espécie do trabalho, a qual a seu sujeito – o empregado, são assegurados todos os direitos e garantias do Direito do Trabalho, salvaguardando a integração social.

Desse modo surge a importância da caracterização da relação de emprego. Esta ocorre por elementos fático-jurídicos ou requisitos da relação de emprego, obtidas através do reconhecimento pelo direito de realidades fáticas entendidas pelos relevantes.

De acordo com o art. 442, caput, CLT⁵⁷, seria o contrato de trabalho correspondente à relação de emprego. Este contrato, se diferencia da regra geral do Direito Civil, porque deve privilegiar o que ocorre na prática ante as disposições de documentos e acordos, sendo assim um contrato-realidade, fundado no princípio da primazia da realidade.

Para o Direito do Trabalho o contrato é a prestação de serviço, não um mero acordo devontade entre as partes. Isso é essencial na caracterização dessas empresas, mesmo que em seu contrato social e CNPJ disponham que são meras plataformas tecnológicas, numa

⁵⁶ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 15 de nov. de 2022

⁵⁷ Art. 442, da CLT, Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

tentativa de afastar a caracterização do vínculo empregatício, agem como verdadeiras empresas de transporte, passageiros e motoristas, compostas por empregados, não meros colaboradores.

Desse modo, os arranjos contratuais citados, seguindo o art. 9º⁵⁸, da CLT, são nulos de pleno direito ao determinarem a inexistência de vínculo empregatício, visto que são realizados em desacordo com a realidade e buscam apenas afastar a aplicação das normas de trabalho⁵⁹.

Nesse sentido, é possível sim estabelecer uma relação de emprego entre as empresas de mediação de transporte e os motoristas. Num estudo da Consolidação da Lei das Leis do Trabalho, da construção jurisprudencial e doutrinária, os elementos que compõem esta relação são cumulativamente: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade, subordinação e a alteridade.

A pessoalidade é definida pela infungibilidade do trabalho, devendo este ser realizado por pessoa física natural e empregador podendo ser pessoa física ou jurídica, conforme a disposição do art. 2º, caput⁶⁰ e 3º, caput⁶¹ da CLT. Nesse prisma, o trabalhador não pode ser substituído por terceiro, sendo a relação de emprego pautada no *intuitu personae*, com a contratação pelo o serviço prestado de forma personalíssima.

Nas plataformas, registra-se que é necessário o cadastro prévio dos empregados, não podendo estes cederem a terceiros sua posição, já que tal disposição é expressamente vedada pela empresa.

Há verificação de antecedentes criminais e da identidade em tempo real, tal como a requisição de teste psicológico e a apresentação de documentos pessoais, constituindo-

⁵⁸ 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.

⁵⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviço de transporte: uma questão de direito.** Blog do Rodrigo Carelli. [S.I]. 2019.

⁶⁰ Art. 2º, da CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁶¹ Art. 3º, da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário

se uma análise específica pela empresa de quem é parte integrante. Com essas disposições, é claro o vínculo personalíssimo existente entre empresa e os profissionais.

A seguir, analisa-se a onerosidade. Esta se define como uma contrapartida econômica, a qual é normalmente feita em dinheiro, mas pode ser expressa em bens, serviços ou outros objetos. Assim, o empregado ao prestar os serviços entende que terá uma remuneração que corresponde ao fim da realização do trabalho, visto que o vínculo não é gratuito ou voluntário

– é oneroso.

As empresas de transporte argumentam que o contrante do serviço que é responsável pelo pagamento, no entanto isso não é verdade, já que é feito o controle pela precificação do serviço pelas próprias empresas, tal como autonomamente definem suas políticas de descontos e preço por quilometragem.

De forma evidente na pandemia, o controle desse todo esse aparato pelas empresas é especialmente visível, visto que mesmo que o trabalhador esteja à disposição destas, não recebe adequadamente por isso, podendo até mesmo ser incapaz de suprir suas necessidades materiais.

Outrossim, têm a não eventualidade que é qualificada como um carácter de permanência da relação, consistindo no pacto de prestação continuada, renovado continuamente, nos ditos do art. 3º CLT. Assim, a prestação de serviço deve ser feita de forma habitual, de tal modo que a obrigação inter partes seja cumprida enquanto durar o vínculo empregatício.

Ao se observar tal requisito nos Tribunais de forma hodierna, observa-se a seguinte passagem sobre o tema⁶²,

⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). 12ª Turma. **Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106**. São Paulo. Relator: MARCELO FREIRE GONCALVES. Data de Julgamento: 29 fev. 2022.

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. UBER. Registre-se que a dinâmica da prestação de serviços por meio de aplicativos de transporte de passageiros, tais como UBER, CABIFY e 99TÁXI, amplamente utilizada nos dias atuais, apresenta peculiaridades que não permitem o reconhecimento da existência de relação de emprego nos moldes estabelecidos no art. 3º da CLT. (TRT-2 10011528420215020055 SP, Relator: MARCELO FREIRE GONCALVES, 12ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 24/02/2022)

Entender que as peculiaridades existentes na relação de trabalho dessas empresas para com os profissionais não se enquadram no dispositivo do art. 3º da CLT pelo Tribunal, se alinhacom o descompasso da aplicação do Direito do Trabalho: é feito de forma parcial e antiquada.

Nesse sentido, por exemplo, a habitualidade de horário para o exercício do trabalho é não a única forma para configuração da não eventualidade. Seguindo à ordem constitucional, o trabalho sob demanda é protegido, disposto no art. 7º, XXXIV⁶³, e não deve ser alvo de qualquer discriminação frente às demais formas, art. 7º XXXII⁶⁴.

Desse modo, entende-se que ao dispor intermitentemente na demanda de serviços, com exigências da manutenção de atividade de forma sistêmica, manifestada por mensagens que ameaçam o desligamento, a empresa, então, utiliza o trabalhador como ferramenta no desenvolvimento de serviços-fim da empresa, na qual há estreita correspondência entre as atividades dos motoristas com os fins do empreendimento⁶⁵.

A disposição, ociosidade dos empregados à empresa é especialmente aparente. Nesse prisma, muita das vezes se trabalha muito e não se ganha o suficiente para a própria subsistência.

A subordinação é entendida, através de uma construção jurisprudencial e doutrinária, como uma sujeição do empregado às ordens do empregador, estabelecendo uma relação

⁶³ Art. 7º, da CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

⁶⁴ Art. 7º, da CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

⁶⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviço de transporte: uma questão de direito.** Blog do Rodrigo Carelli. [S.I]. 2019.

direcionada e dependente de modo objeto à realização do trabalho. Desse modo, o empregador é a parte que dá ordens e fiscaliza a execução do trabalho.

Nesse sentido, mostra-se interessante uma análise jurisprudencial do feito, de modo a se entender a tutela jurisdicional de tais relações em destaque.

Adentrando nas Cortes do país muito se nota a não caracterização da relação empregatícia, conforme apresentado pela ausência de um ou mais dos requisitos primordiais para tal: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade.

Conforme julgado recente do TRT-3, observa-se⁶⁶:

UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUSÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego se dá com o preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, inclusive nas relações derivadas do uso de plataformas digitais que conectam prestadores e usuários de serviços. Constatada a ausência de subordinação jurídica entre a UBER e o prestador dos serviços aos usuários finais, o vínculo empregatício não está configurado. (TRT-3 - RO: 00107364320205030010 MG 0010736- 43.2020.5.03.0010, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Data de Julgamento: 06/04/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 08/04/2022.)

No entanto, ao verificar a situação dos profissionais, tem-se o controle contínuo no desenvolvimento das atividades, uma vez que são dispostas sanções para o não cumprimento da viagem e de comportamentos considerados inadequados para as empresas, contrariando a ausência desse requisito conforme relatado pelo Tribunal.

Esse controle é feito seguindo o controle panóptico, a qual a empresa delega ao algoritmo e aos consumidores a avaliação, dispersando em vários planos de vigilância. Desse modo, mesmo que não seja mais feita de forma humana, a intervenção tecnológica é empregada de forma a eficazmente repreender e controlar difusamente o trabalho.

Isso foi especialmente aparente em situações de greve dos profissionais as quais não admitas pelas “plataformas” e que levam à exclusão e bloqueio sumário do empregado. Em

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 10ª Turma. **Processo n. 0010736-43.2020.5.03.0010** Minas Gerais. Relatora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Julgamento: 04 abr. 2022.

tempo, à disposição do art. 452-A, §3º, CLT,⁶⁷ análoga ao trabalho intermitente, a possível autonomia do profissional ao negar a prestação de um serviço de forma específica e pontual, não elimina o vínculo empregatício.

Nesse prisma, em dissonância com o citado, observa-se o julgado do TRT-12⁶⁸:

TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. APLICATIVO UBER. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros realizada por meio do aplicativo UBER denota ausência de subordinação jurídica entre o motorista que adere à plataforma do UBER e a empresa que o criou e mantém, podendo, inclusive, não aceitar algum serviço solicitado, realizar os horários de prestação de serviços conforme a sua conveniência, inclusive podendo não trabalhar em algum período ao seu livre arbítrio, não havendo que falar em poder hierárquico da empresa que administra o aplicativo. (TRT-12 - RO: 00004014720205120031 SC, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, Data de Julgamento: 02/12/2020, Gab. Des. José Ernesto Manzi)

Com o disposto nos artigos 2º e 3º da CLT, complementados pelo artigo 6º parágrafo único da CLT, as disposições da flexibilidade do trabalho, supostamente manifestadas pela livre e espontânea vontade do profissional ao ser cadastrado nas empresas, o trabalho à distância e a ausência de horário fixo para o exercício deste não são por si só fatores excludentes na caracterização do vínculo empregatício⁶⁹.

Destaca-se que a exclusividade e rigidez do trabalho não são fatores determinantes para qualificação desse vínculo, muito embora sejam utilizadas como forma de eximir as empresas das responsabilidades para com os profissionais pela inexistência da relação laboral, como pôde ser observado.

A seguir, tem-se a alteridade, definida como a assunção dos riscos do negócio por

⁶⁷ **Art. 452-A**, da CLT, O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. **§ 3º** A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). **RO 0000401-47.2020.5.12.0031 SC**. Santa Catarina. Relator: José Ernesto Manzi. Data de Julgamento: 02 dez. 2020.

⁶⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviço detransporte: uma questão de direito**. Blog do Rodrigo Carelli. [S.I.]. 2019.

quem realiza a atividade econômica, nos ditos do art. 2º da CLT.

Na relação de emprego, o trabalhador não deve arcar pelo fracasso ou dificuldades enfrentadas pelo empregador. Esse aspecto é notável na atualidade, através da exploração promovida pelas empresas de intermediação de serviço de transporte, já que não só arcam com os custos diretos da atividade prestada, como também não assume as despesas indiretas, como na compra ou conserto de equipamentos utilizados para trabalhar, relacionando-se diretamente à onerosidade.

Expressa mais uma vez o caráter de vulnerabilidade dos profissionais no próprio exercício do trabalho, assim como ressalta brutal valor mercadológico assumido por essa mão de obra, já que a diminuta quantia ganha na prestação de serviços ainda deve contribuir na assunção dos riscos da atividade conduzida.

3.2 Construção nos Tribunais: o fenômeno da falsa uniformidade jurisprudencial

De acordo com julgados recentes, datados a partir do ano de 2020 à atualidade, nas diversas instâncias superiores da Justiça do Trabalho, em conjunto à análise da postura da empresa Uber quanto às julgamentos, observa-se um fenômeno de construção jurisprudencial pouco orgânica acerca do tema.

Nesse sentido, faz-se uma análise crítica do tema para dentro das Cortes, de modo a entender como é feita a tutela jurisdicional e a satisfação do vínculo trabalhista pelos julgadores. Assim, a pesquisa é centrada na análise de decisões do Tribunal Regional do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, de forma empírica, lastreada na base jurisprudencial dos Tribunais em destaque.

Assim, o recorte escolhido espelha metodologicamente, (i) de modo temporal, o período a partir da pandemia, com decisões escolhidas no ano de 2020, no qual o papel da tecnologia e do uso de meios telemáticos para o controle de trabalho se tornaram mais comuns; (ii) de modo

processual, decisões em Cortes revisadoras do Direito em questão, de modo a construir o entendimento da Justiça do Trabalho de forma mais sólida; (iii) de modo temático, seleção de decisões que buscam entender o vínculo jurídico estabelecido entre os motoristas e as empresas de transporte por intermediação de serviço e suas repercussões para a justiça do trabalho.

Em um precedente inédito, no atual ano, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber e determinou que os autos retornem à origem para que o juízo do trabalho analise os pedidos do trabalhador que ajuizou ação contra a plataforma.

Nesse mesmo sentido, com base na prevalência do princípio da primazia da realidade em detrimento a formalidade, consignou o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1, no Recurso Ordinário Trabalhista 01004564020205010054⁷⁰:

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

(TRT-1 - ROT: 01004564020205010054 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 27/04/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 11/05/2022)

Ocorre que, na verdade, a explicação dessa aparente inexistência de dissidência de

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). 7ª Turma. **ROT 01004564020205010054 RJ**. Rio de Janeiro. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Data de Julgamento: 27 de abril 2022.

entendimento quanto à caracterização do vínculo empregatício pode ser explicada a partir da estratégia de celebração de acordos de conciliação às vésperas da sessão de julgamento.

Isso porque, o fenômeno de fragilização do papel de regulação pública engendrado pelas práticas de conciliação, além de desestimular o acesso ao judiciário pelo empregado, também consiste em verdadeira estratégia utilizada por diversas plataformas com finalidade de manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.

Prolifera-se, nesse sentido, um verdadeiro ambiente fértil ao descumprimento da legislação trabalhista mascarado por uma aparente uniformidade jurisprudencial de afastamento da relação de emprego. Nesse sentido⁷¹,

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS. VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA.

As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). (...) 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contudente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). (TRT-15 - ROT: 00117101520195150032 0011710-15.2019.5.15.0032, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 26/04/2021)

Sob o contexto da Reforma Trabalhista e do projeto neoliberal de organização de

⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 11ª Câmara. **ROT: 00117101520195150032**. Campinas Relator: Joao Batista Martins Cesar. Data de Julgamento: 26 de abril 2021.

Estado, é evidente que os efeitos causados pela atual crise econômica tornaram as relações de trabalho cada vez mais precarizadas ao expor o empregado à desregulamentação sob a forma de “autonomia”.

Assim, é substancial a estratégia empregada pela Uber para que se evite a perda de processos, isto é, de que sejam reconhecidos os direitos trabalhistas. Esse fenômeno evita a criação de uma jurisprudência, aumentando a dificuldade para sustentação de novos processos na qual figura como Réu, devido a aparente ampla jurisdição favorável

Essa ideia, é denominada de conciliação estratégica, na qual ,com o uso da jurimetria, é quantificada e qualificada as decisões de tribunais. Assim, com o mapeamento das decisões dos magistrados acerca do vínculo empregatício e sua possível condenação, a empresa é capaz de plastificar os resultados dos julgamentos, criando uma falsa uniformidade jurisprudencial.

Isso ocorre pois, ainda que cada juiz motive sua decisão de acordo com o caso, os parâmetros utilizados costumam ser semelhantes pelo mesmo tribunal ou pelo magistrado nos julgamentos.

Assim, a chance de perda pela empresa é minimizada, visto que são oferecidos acordos para os motoristas na iminência desta, e “as sentenças contrárias ao reconhecimento de vínculo de trabalho são sempre registradas, enquanto possíveis sentenças a favor do vínculo são antecipadas por um acordo, evitando a formação de jurisprudência.”⁷²

Tais acordos não são avessos à legislação atual. No entanto, por serem feitos em sua maioria após a liberação da pauta com a indicação do magistrado, não há um verdadeiro intento na satisfação do direito alegadamente violado pela empresa, senão uma vontade de impor uma falsa realidade de uniformidade na jurisprudência, de modo que seja favorável

⁷² RIBEIRO, Paulo Victor. **As estratégias da Uber para driblar a justiça**. The Intercept Brasil, 02 de maio de 2022. Disponível em: < <https://outraspalavras.net/outrasmidias/as-estrategias-da-uber-para-driblar-a-justica/> > Acesso em: 07 de nov 2022

aos seus anseios de não vinculação empregatícia⁷³,

Dados levantados por Leme apontam que, até julho de 2018, o TRT-3 havia analisado, em segunda instância, pouco mais de 30 processos individuais contra a Uber pedindo reconhecimento de vínculo de trabalho. Destes, 14 foram considerados improcedentes e 12 tiveram acordo. Em nenhum o vínculo de trabalho foi reconhecido.

Não obstante, é notável a movimentação dos Tribunais no reconhecimento e enquadramento das atividades conforme a disposição da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme destacado em julgamento recente, foi reconhecido o vínculo empregatício, com o uso do princípio da primazia da realidade.

Consoante à isso, em uma decisão no RO 0020750-38.2020.5.04.0405, do TRT-4, a Uber foi condenada pela prática de do *dumping social*, denominada pelo julgador de “neoescravidão”. O destaque para o julgamento não foi apenas o reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador, mas também a lesão massiva de direitos sociais, responsável pela multa com cifras milionárias. Nesse sentido o julgador entendeu que⁷⁴,

LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por *dumping social* que se impõe(...) (TRT-4 - RORSUM: 00202186420205040405, Data de Julgamento: 12/11/2020, 1ª Turma)

No entanto, as decisões favoráveis sobre o tema ainda não cristalizam uma jurisprudência absoluta sobre o assunto. De acordo com o julgado RR-1000123-

⁷³ RIBEIRO, Paulo Victor. **As estratégias da Uber para driblar a justiça**. The Intercept Brasil, 02 de maio de 2022. Disponível em: < <https://outraspalavras.net/outrasmidias/as-estrategias-da-uber-para-driblar-a-justica/> > Acesso em: 07 de nov 2022

⁷⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). 8ª Turma. **RO 0020750-38.2020.5.04.0405** . 5a Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Relator: Adair Joao Magnaguagno. Data de Julgamento: 16 de abril 2021.

89.2017.5.02.0038, da 5ª Turma do TST em 2021, foi afastada a existência do vínculo empregatício pela possibilidade do motorista em permanecer off-line, caso desejasse, não sendo preenchido o requisito da subordinação⁷⁵.

No processo destacado, coube observar que o vínculo não reconhecido pelo juízo de primeira instância, foi deferido pelo juízo de segunda instância, na forma do TRT-02, e novamente denegado pelo Recurso de Revista.

Tal decisão, da 5ª Turma do TST, contrasta à decisão recente da 3ª Turma do mesmo Tribunal, de modo a fomentar a análise do vínculo empregatício pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, com seus trabalhos iniciados em 6 de outubro de 2022⁷⁶.

Ainda que não se tenha levado à conclusão da análise do tema, visto que o julgamento foi suspenso com pedido de vista do ministro Cláudio Brandão, é importante ressaltar a sugestão do ministro Aloysio Corrêa para submissão do assunto para o pleno do Tribunal Superior do Trabalho para que seja fixada uma tese vinculante sobre o tema, devido ao número de prestadores que estabelecem tal relação com as plataformas e heterogeneidade das decisões.

Assim, conforme o exposto, é possível compreender como os Tribunais estão se encaminhando para a aplicação legal uniforme acerca do tema. Ainda que não se tenha pacificado jurisprudência sobre a vinculação empregatícia dos motoristas, as Cortes se atentam ao carácter protetivo do Direito do Trabalho e das ações até então realizadas pelas empresas autodenominadas plataformas de intermediação de serviços de transporte.

⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo**. 2021. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>> Acesso em: 29 de nov. de 2022.

⁷⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. 2022. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>> Acesso em: 29 de nov. de 2022.

CONCLUSÃO

Sob o contexto da Reforma Trabalhista e do projeto neoliberal de organização de Estado, é evidente que os efeitos causados pela atual crise econômica tornaram as relações de trabalho cada vez mais precarizadas ao expor o empregado à desregulamentação sob a forma de “autonomia”.

Buscou-se realizar uma análise crítica em relação a validade de determinados dispositivos decorrentes da Reforma de Trabalho, que, mascarados por um potencial emancipador, visam ampliar as possibilidades de acordos individuais em relação a jornada de trabalho entre o empregado e o empregador.

Ao longo do presente trabalho, tornou-se evidente que as plataformas de serviços de intermediação de transporte, como Uber e 99, possuem todos os requisitos para serem enquadradas como relação de emprego e, nesse sentido, devem estar sujeitas a proteção dela decorrente.

É essencial, portanto, que haja uma interpretação do Direito de Trabalho, compreendendo o empregado às necessidades atuais, de modo que sejam asseguradas as mínimas condições para o desenvolvimento social, econômico e ecológico sustentável, dado o evidente impacto das tecnologias na precarização do exercício do trabalho.

Com as revoluções digitais e tecnológicas, grandes impactos podem ser observados mudanças na relação entre empregados e empregadores. A partir disso, o legislador deve sempre estar atento para que a relação de emprego seja desenvolvida de modo sustentável e que assegure o cumprimento dos preceitos fundamentais.

Caso não o faça, cada vez será mais comum relações de trabalho frágeis e vulneráveis, já que o projeto neoliberal desregulamentador é imperativo para o contínuo enriquecimento capitalista, com efeitos mais visíveis na atual condição sanitária e econômica do país.

Nesse prisma, pode-se entender que quanto menor é o número de oportunidades no mercado formal, maior é quantidade de trabalhadores dispostos a vender sua força de trabalho a arranjos extremamente desvantajosos.

Assim, através da precificação desse serviço prestado, o valor a ser remunerado acaba sendo muito baixo, já que há uma grande massa de trabalhadores dispostos a trabalhar independentes das condições apresentadas para que se assegure, ou tente assegurar, a mínima subsistência.

Desse modo, uma relação cruel é estabelecida, a qual, ao mesmo tempo que não há um reconhecimento do vínculo empregatício e dos direitos trabalhistas, há a contradição de muito se trabalhar, não se trabalhando para ninguém e em lugar nenhum.

Nesse sentido, a percepção da informalidade e o não reconhecimento do trabalhador infelizmente são corriqueiros no país. Observa-se que na transição do sistema de produção escravocrata para o liberal, privilegiou-se a importação de mão de obra branca, conservando-se a marginalização de milhares de recém libertos, os renegando a ociosidade, e conseqüentemente a uma mão de obra extremamente barata e desvalorizada.

Atualmente, esse processo não se limita às classes tradicionalmente oprimidas, passou a incluir a classe média, empobrecida diante das políticas do sistema neoliberal capitalista. Os efeitos dessas políticas adotadas são diretamente observadas, uma vez que o mercado de trabalho único tem reflexos intimamente ligados à economia e à renda. Assim sendo, a exploração nunca foi novidade ao Brasil, tampouco sua irrelevância.

Infelizmente, a máxima disposta John Milton, poeta inglês, é adequada à realidade: “Aqueles que só ficam parados esperando também nos servem”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

99. **O ponto de partida da 99 são as pessoas.** Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>> **Sobre nós.** Disponível em: <<http://www.99taxis.com/sobre-nos/>>. Acesso em 13 de out. 2022.
99. **Política de Privacidade.** Disponível em: <<https://99app.com/legal/privacidade/>> Acesso em: 11 de set. 2022
99. **Termos e Uso Motorista/Motociclista Parceiro.** Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>> Acesso em: 10 de set. 2022
- ABÍLIO, Ludmila. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time.** In: ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. Edição Kindle.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital.** São Paulo: Práxis, 1999.
- BRASIL. Casa Civil. **90% dos lares brasileiros já têm acesso à internet do Brasil, aponta pesquisa.** 2022. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias-2022/setembro/90-dos-lares-brasileiros-ja-tem-acesso-a-internet-no-brasil-aponta-pesquisa#:~:text=Conectividade,90%25%20dos%20lares%20brasileiros%20j%C3%A1%20tem%20acesso,internet%20no%20Brasil%2C%20aponta%20pesquisa&text=Em%202021%2C%20o%20n%C3%BAmero%20de,mais%20do%20que%20em%202019.>> Acesso em: 26.09.22</p><p>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 05 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em < Acesso em 30 ago. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2022.
- BRASIL. Serviços e Informações. **Desemprego cai de 11,1% para 9,3% no 2º trimestre de 2022.** Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/noticias/trabalho-e-previdencia/08/desemprego-cai-de-11-1-para-9-3-no-2o-trimestre-de-2022>> Acesso em: 07 de outubro de 2022
- BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Relatores consideram inconstitucionais restrições ao transporte individual por aplicativos** 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=397878>> Acesso em: 10 de out. 2022.
- BRASIL. Superior Tribunal Federal. **STF considera inconstitucional proibição por lei municipal de transporte individual por aplicativos.** 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=410556>> Acesso em: 10 de out. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). 7ª Turma. **ROT 01004564020205010054 RJ.** Rio de Janeiro. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. Data de Julgamento: 27 de abril 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). 12ª Turma. **Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106.** São Paulo. Relator: MARCELO FREIRE GONCALVES. Data de Julgamento: 29 fev. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 10ª Turma. **Processo n. 0010736- 43.2020.5.03.0010** Minas Gerais. Relatora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Julgamento: 04 abr. 2022.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). 8ª Turma. **RO 0020750-38.2020.5.04.0405 .** 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Relator: Adair Joao Magnaguagno. Data de Julgamento: 16 de abril 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). **RO 0000401-47.2020.5.12.0031 SC.** Santa Catarina. Relator: José Ernesto Manzi. Data de Julgamento: 02 dez. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 11ª Câmara. **ROT: 00117101520195150032.** Campinas Relator: Joao Batista Martins Cesar. Data de Julgamento: 26 de abril 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Afastado vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo**. 2021. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo>> Acesso em: 29 de nov. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. 2022. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>> Acesso em: 29 de nov. de 2022.

CASTRO. Bruna Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em: 06 de outubro de 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Ana Carolina Reis Paes Leme et al. *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **O romantismo e o canto da sereia: O caso iFood e o Direito de Trabalho**. Blog do Rodrigo Carelli. [S.I]. 2020. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho/>> Acesso em: 13 de set. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviço de transporte: uma questão de direito**. Blog do Rodrigo Carelli. [S.I]. 2019. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/11/11/vinculo-empregaticio-com-plataformas-digitais-de-servicos-de-transporte-uma-questao-de-direito/>> Acesso em: 13 de set. 2022.

DAMBRÓS, Nirsan Grillo Gomes; DO Ó, Juliete Lima. **A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal**. *Revista Humanas em Perspectiva. Estudos Disciplinares de Ciências Humanas*. Vol 01. 2021.

DE ALMEIDA. Victor Hugo; MARTINS. Murilo. **Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos**. *Index Law Journals*. Brasília. v. 3 | n. 1 | p. 55–75| Jan/Jun. 2017. Disponível em: < <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812/pdf>>. Acesso em 05 de jul. de 2022.

DE CASTRO. Viviane Vidigal. **As Ilusões Da Uberização: Um Estudo À Luz Da Experiência De Motoristas Uber**. 2020. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Sociologia, sob a orientação da professora doutora Bárbara de Castro. Universidade Estadual de Campinas.

DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 12º ed . São Paulo: LTr, 2013.

DICTIONARY. **Definição de “gig”**. 2022. Disponível em:<<https://www.dictionary.com/browse/gig>> Acesso em 30 de nov. 22.

DUTRA, R. Q.. **A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017**. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; Vitor Araújo Filgueiras (org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. 1. ed.Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, v. 1, p. 155-177.

EDUCAÇÃO, Uol. **Escravidão no Brasil - Escravos eram base da economia colonial e imperial**. 2014. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/escravidao-no-brasil-escravos-eram-base-da-economia-colonial-e-imperial.htm>> Acesso em: 10 de janeiro de 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 15 de nov. de 2022

KALAMAR, Anthony. **Sharing is the New Greenwashing**. OpEdNews, 2013.Disponível em: <<https://www.opednews.com/articles/3/Sharewashing-is-the-New-Gr-by-Anthony-Kalamar-130513-834.html>>. Acesso em 20 de ago. de 2022.

KREIN, José Dari. **A predominância do trabalho como labor, não como opus, na era da terceirização**. Revista IHU Online, ed. 503, 2018. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2022.

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR E SERVIÇOS, (MDIC). **A importância do setor terciário para economia**. 2020. Disponível em: < <http://www.mdic.gov.br/index.php/comercio-servicos/a-secretaria-de-comercio-e-servicos-scs/406-programas-e-aco-es-scs>> Acesso em: 29 de set. de 2022.

OLIVEIRA, José César de. Formação Histórica do Direito do Trabalho In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. São Paulo: LTr, 1994. V. 1.

ORTEGA, Flávia Teixeira. **Lei 13.640/2018 (Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros**. Jusbrasil, 2018.

Disponível em: <<https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>>. Acesso em: 08 de set. de 2022.

OXFORD LANGUAGES. **Definição de “dumping”**. 2022. Disponível em: < <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>> Acesso em: 29 de set. de 2022.

Pires, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. Tese de Mestrado. Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da professora doutora Lívia Mendes Moreira Miraglia . Universidade Federal de Minas Gerais.

RIBEIRO, Paulo Victor. **As estratégias da Uber para driblar a justiça**. The Intercept Brasil, 02 de maio de 2022. Disponível em: < <https://outraspalavras.net/outrasmidias/as-estrategias-da-uber-para-driblar-a-justica/> > Acesso em: 07 de nov 2022

ROUBICEK, Marcelo. **Os dados do desemprego e a fragilidade do trabalho informal**. Nexo, São Paulo, 6 de ago. 2020. Disponível em: < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/08/06/Os-dados-do-desemprego-e-a-fragilidade-do-trabalho-informal>> Acesso em: 27 de set. de 2022.

SUNDARARAJAN, Arun. **Review – “The Sharing Economy**. Financial Times. Reino Unido. 2016. Disponível em: < <https://www.ft.com/content/f560e5ee-36e8-11e6-a780-b48ed7b6126f>> Acesso em 22 de ago. de 2022.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. **O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber: A Uber Brasil. São Paulo: Uber Technologies Inc**. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 05 de jul. de 2022.