



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LUCAS LOPES MELO

**AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO PELO
USO DAS TECNOLOGIAS: ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS SOBRE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER.**

FORTALEZA

2020

LUCAS LOPES MELO

AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO PELO USO
DAS TECNOLOGIAS: ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS SOBRE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER.

Monografia apresentada ao Programa de
Graduação em Direito da Universidade Federal
do Ceará, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito. Área de
concentração: Direito do Trabalho e Processo
do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo
Furtado Filho.

FORTALEZA

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M485t Melo, Lucas Lopes.
As transformações ocorridas nas relações de emprego pelo uso das tecnologias : análise das decisões judiciais sobre reconhecimento de vínculo de motoristas da plataforma UBER / Lucas Lopes Melo. – 2020. 87 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2020.
Orientação: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho.
1. Relação de emprego. 2. Plataformas tecnológicas. 3. Motoristas. 4. UBER. I. Título.

CDD 340

LUCAS LOPES MELO

AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO PELO USO
DAS TECNOLOGIAS: ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS SOBRE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE MOTORISTAS DA PLATAFORMA UBER.

Monografia apresentada ao Programa de
Graduação em Direito da Universidade Federal
do Ceará, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito. Área de
concentração: Direito do Trabalho e Processo
do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Emmanuel Teófilo
Furtado Filho.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ms. Francisco Tarcísio Rocha Gomes Júnior
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ms. Rafael Teixeira Ramos
Membro Externo

Aos meus pais, Magda e Diógenes, pelo apoio incondicional e incentivo à realização de todos os meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Magda e Diógenes, pelo amor e apoio, por sempre prezarem pela minha educação, tanto intelectual como moral e ético. Por nunca medirem esforços para me ajudar a realizar meus sonhos e sempre estarem presentes em todos os momentos. Por compartilharem comigo as tristezas e, principalmente, as vitórias, com orgulho estampado no rosto. Agradeço por vocês serem exatamente como são! A felicidade de vocês é o meu combustível!

Aos meus avós, tios e primos, que sempre estiveram comigo durante toda minha caminhada, compartilhando alegrias.

À minha tia Nádia, advogada, a qual tenho como referência, que me ajudou na carreira acadêmica e profissional.

À Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, por ter me proporcionado experiências incríveis, como a realização do sonho de ingressar em uma Universidade Pública, tão bem respeitada e conceituada.

Aos projetos de extensão EJUDI, a qual tive a oportunidade de aprender um pouco mais sobre empreendedorismo jurídico e participar do Movimento Empresa Júnior, e SONU, em que pude desenvolver tanto a habilidade da oratória, como a organização de simulados de organismos internacionais.

Às amigas feitas durante a faculdade, Amanda, Beatriz, Isnaélia, Larissa, Leticia, Luiz e diversos outros nomes da turma de direito 2020.1.

Ao meu orientador, professor Emmanuel Teófilo Furtado Filho, por ter aceito o convite de me orientar e ter desempenhado sua função com excelência, mesmo diante das adversidades vivenciadas por todos nós. Aos professores, Francisco Tarcísio Rocha Gomes Júnior e Rafael Teixeira Ramos, pela disponibilidade em participar da banca de defesa e pelas importantes considerações realizadas.

“É justo que muito custe o que muito vale.”

Santa Tereza D'Ávila

RESUMO

O presente estudo analisa a relação de trabalho do novo segmento de motoristas por aplicativos para *smartphones* e a plataforma tecnológica UBER, uma vez que tem-se constatado a presença de pressupostos caracterizadores de vínculo empregatício, ainda que formalmente estejam regidos por um contrato de natureza civil. Busca-se, por meio da pesquisa bibliográfica de livros, artigos científicos e periódicos compreender as mudanças ocorridas nas relações de emprego com o implemento de novas tecnologias e o impacto delas na configuração dos pressupostos caracterizadores deste vínculo. Investiga-se, por meio do estudo jurisprudencial, como os Tribunais Pátrios especializados têm decidido sobre do objeto de estudo deste trabalho. A pesquisa adota o método indutivo para concluir a ausência de consonância entre os Tribunais Regionais do Trabalho quanto a análise de cada caso concreto que versa sobre o vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma UBER, pelo que se sugere, a fim de evitar a supressão de direitos constitucionais já conquistados, o estudo aprofundado do tema por parte do Poder Público e Judiciário.

Palavras-chave: Relação de emprego. Plataformas tecnológicas. Motoristas. UBER.

ABSTRACT

The present study analyzes the working relationship of the new segment of drivers by smartphone applications and the UBER technological platform, since it has been verified the presence of assumptions that characterize an employment relationship, even though they are formally governed by a civil contract. . Through bibliographic research of books, scientific articles and journals, we seek to understand the changes that occurred in employment relationships with the implementation of new technologies and their impact on the configuration of the assumptions that characterize this link. It is investigated, through the jurisprudential study, how the specialized Brazilian Courts have decided on the object of study of this work. The research adopts the inductive method to conclude the absence of consonance between the Regional Labor Courts regarding the analysis of each specific case that deals with the employment relationship between drivers and the UBER platform, which is why it is suggested, in order to avoid the suppression of constitutional rights already conquered, the in-depth study of the theme by the Public and Judicial Authorities.

Keywords: Employment relationship. Technological platforms. Drivers. UBER.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APP	Aplicativo
ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBID.	<i>Ibidem</i> (do mesmo autor, da mesma obra)
INC	Inciso
OP.CIT.	<i>Opus citatum, Opere citatum</i> (obra citada)
P.	Página
RO	Recurso Ordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
V.	Volume

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO E SUAS NOVAS FORMAS NA PÓS-MODERNIDADE	16
2.1 O trabalho assalariado no final da Idade Média	16
2.2 A primeira revolução industrial e o trabalho assalariado	18
2.3 A segunda revolução industrial	22
2.3.1 <i>Taylorismo</i>	23
2.3.2 <i>Fordismo</i>	25
2.4 A terceira revolução industrial e o toyotismo	28
2.5 A influência das tecnologias nas relações de emprego na chamada quarta revolução industrial	31
3 ASPECTOS GERAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITOS, PRINCÍPIOS E PRESSUPOSTOS	35
3.1 Conceitos sobre direito do trabalho e relação de emprego	37
3.1.1 <i>Os conceitos de trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado</i>	37
3.1.2 <i>Relação de trabalho x relação de emprego</i>	39
3.1.3 <i>Características do empregador e do empregado</i>	41
3.2 Princípios gerais do direito do trabalho	42
3.2.1 <i>Princípio da proteção</i>	43
3.2.2 <i>Princípio da primazia da realidade</i>	43
3.2.3 <i>Princípio da continuidade da relação de emprego</i>	44
3.2.4 <i>Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos</i>	45
3.3 Pressupostos da relação de emprego	46
3.3.1 <i>Pessoalidade</i>	48
3.3.2 <i>Habitualidade ou não-eventualidade</i>	48
3.3.3 <i>Subordinação e suas vertentes</i>	49
3.3.4 <i>Onerosidade</i>	53

4 A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE A EMPRESA UBER E SEUS MOTORISTAS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	54
4.1 A plataforma UBER: surgimento e desenvolvimento	55
4.2 Como funciona o aplicativo?	57
4.3 Motoristas parceiros: cadastro, regras e penalidades	59
4.4 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	60
<i>4.4.1 Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009</i>	<i>61</i>
<i>4.4.2 Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003</i>	<i>63</i>
4.5 Decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038	66
4.6 Entendimento dos demais Tribunais Regionais do Trabalho	69
5 CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	79

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de novas tecnologias, em especial as voltadas aos serviços de comunicação, tem sido um grande facilitador da vida contemporânea. A criação de aplicativos de entrega de comida e de transporte individual ocasionou o surgimento de um novo segmento de trabalhadores, cada vez mais crescente, que prestam serviços por meio de plataformas tecnológicas.

Neste cenário, chegou ao Brasil, no ano de 2014, a plataforma UBER, que se apresenta como um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários em busca de locomoção, cujo o nome já era bem popular em locais como Estados Unidos e Europa.

Apesar de se apresentar como uma plataforma tecnológica, cujos contratos elaborados com seus motoristas parceiros eram de natureza civil, iniciou-se a discussão, em diversos países onde o aplicativo já funcionava há algum tempo, se estes motoristas estavam, de fato, prestando um serviço autônomo ou se a relação existente com a plataforma era de vínculo empregatício. Isto porque a realidade vivenciada por esses trabalhadores em muito se assemelhava a uma relação de emprego.

Em virtude do seu acelerado crescimento no Brasil, não demorou muito para que diversos motoristas parceiros também questionassem judicialmente o mesmo. Foi, então, no ano de 2016 que a primeira reclamação trabalhista reivindicando o reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e a UBER foi ajuizada, e desde então, diversos outros trabalhadores recorreram a Justiça do Trabalho requerendo o mesmo. Ainda em face do crescente número de trabalhadores nesta plataforma, a exemplo da cidade de São Paulo, que é hoje a “maior cidade em volume de viagens pelo app no mundo”¹.

A partir dessas ações, questiona-se: como os Tribunais Regionais do Trabalho têm decidido sobre o tema? Teria a legislação brasileira fontes suficientes para tratar sobre o assunto? Quais pontos são considerados pelos Juízes na análise do caso concreto? E, por fim, teria o Tribunal Superior do Trabalho se pronunciado sobre o tema?

A fim de responder tais questionamentos, é necessário compreender, de forma geral, os impactos que as tecnologias têm causado nas relações de emprego desde o início da

¹ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Uber completa 5 anos de brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. 2019. Escrito por Crislaine Costa. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas> />. Acesso em: 10 ago. 2020.

sua utilização no meio produtivo, inclusive para entender o pretexto que fora utilizado, nos tempos das Revoluções Industriais, quanto a falta de regulamentação desse novo trabalho automatizado, para permitir que uma grande parcela de empregados sofressem abusos como jornadas exorbitantes, falta de proteção contra acidentes, ausência de estabilidade, dentre diversos outros.

Referido estudo histórico foi realizado no capítulo 2 do presente trabalho, juntamente com a exposição de como conceitos sobre subordinação e poder diretivo, provenientes de uma relação de emprego, foram desenvolvidos em épocas industriais, visto que muitas definições relativas ao trabalho advém desses tempos.

Em seguida, examinou-se os princípios do Direito do Trabalho e os pressupostos para a caracterização de uma relação de emprego, a fim de compreender a importância que a legislação trabalhista trouxe para os trabalhadores, no sentido de assegurar-lhes direitos e proteger-lhes contra abusos sofridos épocas anteriores.

Todo esse estudo será fundamental para a análise central do estudo acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas parceiros e a plataforma UBER, realizado no capítulo 4. Ainda neste capítulo, examinou-se dados acerca da quantidade de motoristas parceiros existentes no país e o número de usuários ativos dessa plataforma, para se ter noção da proporção que a empresa ocupa no mercado brasileiro.

As nuances da relação entre motorista e plataforma também foram estudadas para compreender como se forma esse vínculo, quais as regras e penalidades existentes e como se dá o pagamento do serviço prestado pelo parceiro.

Somente após verificar os detalhes citados, é que se examinou as decisões prolatadas pelos TRT's da 2^a, 3^a, 4^a e 7^a Região, bem como do TST. A escolha desses Tribunais se deu em virtude de, respectivamente: ser o maior Tribunal Trabalhista do país; ser o pioneiro no julgamento de ações dessa temática; possuir decisões recentes sobre o tema; ter familiaridade que se tem com duas decisões importantes prolatadas por Juízes daquele Tribunal.

Como resultado, conclui-se no capítulo 5 que a aparente falta de legislação sobre o assunto tem levado muitos desses motoristas a ingressarem na Justiça do Trabalho em busca de comprovar a existência de vínculo e obter as verbas trabalhistas dele decorrentes. No entanto, os Tribunais Pátrios especializados ainda não chegaram a um entendimento uníssono

quanto ao tema, o que tem gerado várias decisões opostas e conflitantes, acarretando uma grande insegurança jurídica a milhares de trabalhadores.

Portanto, o objetivo do presente trabalho será analisar, por meio de decisões judiciais, como os Tribunais Pátrios têm entendido essa temática e quais são os aspectos levados em consideração quando há uma análise de um caso concreto que trata do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício de um motorista parceiro e a plataforma UBER.

2 O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO E SUAS NOVAS FORMAS NA PÓS-MODERNIDADE

Para o início deste estudo, abordaremos as diferentes formas de trabalho e a sua transformação no tempo, analisando a formação de conceitos, como trabalho assalariado e subordinação, e suas alterações dentro sistema capitalista até o surgimento das tecnologias disruptivas que deram espaço para um novo modelo de comércio, consumo e emprego.

Tal análise se mostra importante para percebermos como as máquinas e as tecnologias disruptivas têm influenciado o modo de trabalho desde as grandes revoluções industriais até os dias modernos, bem como examinar as inseguranças que esses trabalhadores vivenciam em decorrência dessas mudanças.

2.1 O trabalho assalariado no final da Idade Média

Ao final da Idade Média e início da Idade Moderna, com o declínio do Feudalismo, um novo modo de organização social e político foi estabelecido. O aumento do fluxo migratório dos campos para as cidades² possibilitou, além da sua expansão, o aumento de trabalhadores de diferentes ofícios na mesma localidade. A chamada classe burguesa, a qual era formada por camponeses e mercadores, também sofreu um aumento considerável³, visto que foi a responsável por comercializar produtos e alimentos para a crescente população da cidade e, posteriormente, para aqueles que vinham de outros territórios em busca de boas oportunidades de comércio que prosperavam à época.

Essa migração para as cidades proporcionou também o desenvolvimento de outras atividades e o surgimento de novas organizações. Com o objetivo de obter maior proteção e liberdade, grupos de comerciantes passaram a se reunir em “guildas”, que eram associações de promoção do comércio, já os artesãos se agruparam nas chamadas “corporações de ofício”,

² GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 24. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 5 mar. 2020.

³ *Ibidem.*, p. 27.

⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 61.

as quais se diferenciavam de acordo com as profissões e habilidades, tais como as de carpinteiros, alfaiates, sapateiros, dentre outros grupos de trabalhadores.

Além de serem associações com fins religiosos, econômicos ou político-sociais, essas corporações também eram espaços de aprendizado de ofícios e de trabalho. Elas foram responsáveis por estabelecer as primeiras formas de hierarquia no trabalho. Exemplificando, ao fazer parte de tal associação, o trabalhador ingressava no menor nível hierárquico da organização, como aprendiz, recebendo em troca do trabalho uma pequena contraprestação, que poderia ser paga em alimentos e hospedagem, e em poucos casos, em dinheiro⁵. Sua ascensão ao nível de oficial decorria ou do tempo que despendia como aprendiz ou da liberalidade de seu mestre⁶ que, sendo seu superior hierárquico, detinha o poder e a faculdade de promovê-lo.

Logo acima do nível de aprendiz, encontravam-se os chamados oficiais, ou companheiros. Estes, por já terem passado o período de aprendizagem, realizavam o trabalho braçal dentro da corporação. Sua ascensão ao último nível, de mestre, dependia tanto pelo tempo despendido no cargo⁷, o que em algumas corporações era algo como 10 a 12 anos, ou pelo casamento com a filha do mestre⁸ que, na época, era bem comum de ocorrer dentro dessas associações.

Isto porque os mestres estavam no topo da hierarquia das corporações de ofício. Eram eles os detentores dos meios de produção e de tudo aquilo que era fabricado pelos aprendizes e oficiais. Dessa forma, muitos deles não queriam partilhar de sua riqueza com pessoas de fora da sua família. Por isso os casamentos entre oficiais e as filhas dos mestres ocorriam com frequência. Expõe Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 27) que:

Incubia aos mestres, ainda, o estabelecimento das normas internas da corporação, no campo da disciplina e da própria execução do trabalho. Os frutos da produção do trabalho realizado pelos companheiros e aprendizes pertenciam aos mestres, cabendo apenas àqueles o pagamento de uma contraprestação pela atividade realizada.

⁵ PASSOS, Ohana Gabi Marçal dos. **As corporações de ofício nas sociedades medieval e industrial: uma análise comparativa entre os tecelões de gerhart hauptmann e o alfaiate dos irmãos grimm**. 2016. 190 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016, p. 44. Disponível em: <<http://www.ppghc.historia.ufjf.br/index.php/teses-e-dissertacoes/teses-e-dissertacoes/dissertacoes/215-as-corporacoes-de-oficio-nas-sociedades-medieval-e-industrial-uma-analise-comparativa-entre-os-teceloes-de-gerhart-hauptmann-e-o-alfaiate-dos-irmaos-grimm>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

⁶ EPSTEIM, S. A. **Wage labor & guilds in Medieval Europe**. The University of North Carolina Press, Chapel Hill and London, 1991, p. 107.

⁷ PASSOS, *op. cit.*, p. 45.

⁸ PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957, p. 116.

Assim, os mestres eram importantes figuras dentro das corporações de ofício, primeiro pois eles detinham o conhecimento do modo de produção, segundo pois eram os detentores dos meios de produção e dos frutos provenientes do trabalho de seus subordinados e, por fim, por estabelecer as normas internas da corporação e deliberar quanto à contratação - aceitação do ingresso de um aprendiz -, promoção ou a punição daqueles que estavam nos níveis inferiores.

Destaca-se, portanto, que nas corporações de ofício já se era possível identificar elementos importantes da relação de trabalho, sendo eles a hierarquização e a subordinação, além do poder diretivo, todos estes advindo do detentor dos meios de produção, chamado de empregador no direito moderno, para com os seus empregados - que serão melhor examinados no capítulo seguinte. Tais elementos são inclusive encontrados nas relações de trabalho atuais, o que demonstra que a forma de trabalho desenvolvida nessas corporações foram responsáveis por estabelecer os parâmetros da relação de dependência entre empregado e empregador⁹.

Analisaremos, a seguir, as mudanças ocorridas na relação de trabalho no transcorrer dos tempos, decorrente dos sistemas de produção, como nas revoluções industriais, e, posteriormente, com o advento das tecnologias de comunicação, que transformaram as relações sociais e o trabalho, alterando significativamente conceitos como autonomia e subordinação e criando novas formas de trabalho, como a de motoristas de aplicativos.

2.2 A primeira revolução industrial e o trabalho assalariado

A primeira revolução industrial é marcada pela transição da manufatura - sistema de produção artesanal - para novas técnicas de produção realizadas por meio de máquinas, em larga escala. Conseqüentemente, o trabalho antes realizado manualmente por pequenos grupos de trabalhadores deu lugar ao novo método de trabalho realizado em grandes fábricas, com um número bem maior de empregados. Veremos, a seguir, que o trabalho que antes era

⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 32. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

realizado por pessoas especializadas dentro das corporações de ofício ou em manufaturas é substituído por um novo sistema de trabalho precarizado.

Datada entre 1760 e 1840 aproximadamente, a primeira revolução industrial foi ocasionada pela invenção da máquina a vapor, que deu início à produção mecânica¹⁰. Originou-se na Inglaterra, pois lá existia todas as condições favoráveis à época, isto é, possuía uma grande reserva de carvão mineral e ferro em suas terras¹¹. Não somente isso, os ingleses também eram grandes produtores de lã, matéria prima utilizada na confecção de tecidos¹².

A Inglaterra passava por um processo de mudança das relações de produção. Uma série de leis foram responsáveis por privatizar terras coletivas e expulsar os camponeses e suas famílias, obrigando-os a migrarem para as cidades em busca do seu sustento. Sem renda, essas pessoas tornaram-se uma grande mão de obra disponível nos centros urbanos. Explica Rosane Machado de Oliveira (2017, p.7-8) que os chamados “cercamentos” foram:

[...] o primeiro movimento no sentido de mudar as relações de produção que orientavam a Inglaterra. Esse conjunto de leis se iniciou ainda no século XVI, mas tomaram fôlego a partir do século XVIII. De forma simplificada, essas leis consistiam num processo de privatização de terras, que usualmente seriam de uso coletivo. Aos poucos o processo de cercamento foi retirando dos camponeses a possibilidade de utilizar essas terras, transformando-as em terras a serem arrendadas. [...] os cercamentos geraram a expulsão dos camponeses em massa de suas terras, ou de terras que os mesmos tinham arrendadas, obrigando os camponeses a sair do campo com suas famílias, ou seja, do lugar onde era “o lar dos camponeses”, para atender as necessidades de uma classe burguesa, de uma minoria de pessoas da cidade, que buscavam riquezas, prestígio e poder através da omissão, da exploração dos mais indefesos, com base em injustiças, torturas, ameaças e uma total desumanidade.

Como as primeiras máquinas inventadas eram movidas a vapor¹³, a Inglaterra detinha tanto a fonte de energia quanto a matéria prima para o funcionamento e produção das máquinas, isto é carvão para funcioná-las e ferro necessário para sua construção. Ademais, a extensa criação de ovelhas, promovida pelo movimento de “cercamento”, tinha como fim o recolhimento da lã, que com o advento dessas máquinas, passou a ser utilizada para a

¹⁰ SCHWAB, Klaus . **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 17.

¹¹ OLIVEIRA, Rosane Machado de. **Revolução industrial na Inglaterra: um novo cenário na idade moderna**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 07. Ano 02, Vol. 01. pp 89-116, Outubro de 2017. ISSN:2448-0959, p. 8-9.

¹² HILL, Christopher; CROMWELL, O. Eleito de Deus–Oliver. **A revolução inglesa**. São Paulo: Cia. das Letras, 1990, p. 18.

¹³ OLIVEIRA, op. cit., p. 5-6.

confeção de tecidos na indústria inglesa, tornando-a uma grande exportadora deste segmento têxtil¹⁴.

Assim, com uma nova tecnologia de produção, matéria prima abundante e crescente mão de obra disponível nas cidades, em virtude da migração dos camponeses, as fábricas começaram a se desenvolver rapidamente. Aliado a isso, a Revolução Inglesa, ocorrida alguns anos antes, implantou novos ideais políticos e econômicos¹⁵ na sociedade. Isto porque a classe burguesa tornou-se uma grande influência política, devido ao acúmulo de riquezas, e suas ideias liberais proporcionaram maior autonomia aos comerciantes e aos donos de indústrias para gerirem seus negócios.

Com a união da máquina a vapor, ao novo modo de trabalho nas fábricas e a produção em larga escala, ocorreu a primeira Revolução Industrial, consolidando o sistema capitalista¹⁶.

Destaca Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 33) que o trabalho nas fábricas, na primeira revolução industrial, foi marcado pela centralização produtiva, isto é, toda a atividade produtiva era realizado dentro da fábrica por uma questão econômica, seja para aumento da produtividade, fabricação em larga escala ou, até mesmo, evitar perdas e roubos de materiais.

Ademais, com trabalho centralizado era possível um maior controle da eficiência e da qualidade da produção. Assim, rompeu-se com o antigo trabalho domiciliar em pequena escala, que contava com a divisão do trabalho especializado.

A mão de obra disponível nas cidades eram, em sua grande maioria, de camponeses, trabalhadores artesãos ou moradores da cidade sem profissão definida. Essa mão de obra especializada na lavoura ou em trabalhos de confecção manuais não conheciam as técnicas de manuseio das máquinas a vapor, tampouco estavam acostumadas ao ritmo acelerado de trabalho das fábricas, por isso esta foi uma das dificuldades encontradas no início para a contratação de trabalhadores¹⁷.

¹⁴ HILLS, Christopher; CROMWELL, O. Eleito de Deus—Oliver. **A revolução inglesa**. São Paulo: Cia. das Letras, 1990, p. 8-9.

¹⁵ OLIVEIRA, Rosane Machado de. **Revolução industrial na Inglaterra: um novo cenário na idade moderna**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 07. Ano 02, Vol. 01. pp 89-116, Outubro de 2017. ISSN:2448-0959, 2007, p. 9. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/artigo-cientifico/pdf/revolucao-industrial-na-inglaterra.pdf>>. Acesso em 20 abr. 2020.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971, p. 137.

Destaca Marx (1968), em sua obra *O capital*, que os artesãos que antes possuíam autonomia e controle sobre o seu trabalho, sendo os donos daquilo que produziam, passaram a ser controlados pelo trabalho exercido nas fábricas. Seus conhecimentos de confecção foram suprimidos para aprenderem um novo tipo de trabalho automatizado e os frutos de seus trabalhos passaram a ser propriedade dos seus empregadores.

Já a ausência de regulamentação trabalhista era outra adversidade enfrentada pelos empregados da época. Ressalta Rosane Machado de Oliveira (2017, p. 9) que “como não havia leis trabalhistas que regulamentassem o trabalho infantil, era comum que famílias inteiras trabalhassem como operários”. Sobre esse ponto, Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 35) também destaca que o aumento da duração diária de trabalho, mais o alto número de mulheres e crianças na linha de produção, possibilitavam “o incremento da produtividade e a própria redução de custos, já que o valor pago pela utilização da mão de obra infantil e feminina era menor do que aquele efetuado por igual trabalho do homem adulto”.

Essas condições geravam inúmeros acidentes de trabalho dentro das fábricas. Era comum observar trabalhadores perderem membros, como dedos, mãos e braços, no manuseio das máquinas, não sendo, também, atípico casos de morte, principalmente de crianças, pois além de não existirem normas de segurança no trabalho, equipamentos de proteção individual - os chamados EPI's - não existiam na época.

Ao mesmo tempo que o trabalho gerava cada vez mais riqueza aos donos dos meios de produção, essa nova forma de organização da força de trabalho reduziu o empregado a um mero acessório da máquina, contribuindo para a sua precarização¹⁸ e fácil descarte, uma vez que o trabalho desenvolvido nas fábricas não necessitava de uma mão de obra especializada, podendo ser facilmente substituído por outro trabalhador.

Sendo o trabalho precarizado, a alta demanda de mão de obra e a ausência de leis trabalhistas reguladoras, os salários pagos dentro das fábricas também eram muito baixos. O modelo de exploração capitalista, impulsionado pelas ideias liberais da época, trouxeram maior reconhecimento aos direitos de liberdade individual¹⁹, sendo este um dos argumentos

¹⁸ MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed. 2. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2008, p.82.

¹⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 36. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

usados para a livre estipulação das condições de trabalho - que, em verdade, eram impostas pelos donos dos meios de produção, sem possibilidade de negociação com o empregado.

A subordinação também sofreu significativa alteração. Com a grande quantidade de empregados dentro do mesmo ambiente, a necessidade de controlá-los e vigiá-los era constante, tanto para anotar o horário de entrada e saída e, assim, descontar possíveis faltas, como para verificar se o trabalho estava sendo realizado corretamente, extraindo de cada trabalhador o máximo da sua produtividade, a fim de aumentar os lucros:

O âmbito interno das relações de trabalho sofreu impacto direto dessa nova sistemática de organização das fábricas. Ao ser centralizado, o trabalho passa a ser supervisionado diretamente por outros trabalhadores, também subordinados ao capital, como mecanismo de melhoria da produtividade e da qualidade do produto fabricado. A subordinação indireta ou difusa, por meio de um sistema de produção descentralizado, como no regime domiciliar, contribuía para a redução da produtividade do trabalhador. (GAIA, 2018, p. 34).

Resumidamente, a primeira revolução industrial foi marcada pelo desenvolvimento tecnológico das máquinas, o que gerou um novo modelo de produção massificado, em larga escala, concentrado dentro das fábricas. Já a organização da força de trabalho sofreu uma grande transformação, sendo pautada pelo automatismo e pela falta de legislação para regulá-lo, o trabalho tornou-se precarizado, as jornadas se tornaram exorbitantes e os salários pagos aos trabalhadores diminuíram, mais ainda à mulheres e crianças.

Nesse contexto, passaremos a abordar, no tópico seguinte, como a segunda revolução industrial alterou o modo de produção e a organização do trabalho, trazendo reflexos também ao setor de serviços.

2.3 A segunda revolução industrial

O início da segunda revolução não tem uma divisão precisa no tempo, mas estudiosos delimitam seu início ao final do século XIX²⁰, perdurando até a segunda metade do século XX. Seu marco principal é a utilização da eletricidade como fonte de energia das

²⁰SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 18.

indústrias, bem como a criação da linha de montagem²¹, do motor a combustão interna²² e desenvolvimento das tecnologias de comunicação²³, como o telégrafo e o telefone.

Não somente as inovações tecnológicas se destacaram nesse período, como também outros aspectos relacionados à estrutura de produção, às etapas produtivas e a organização do trabalho nas fábricas.

As novas técnicas de expansão de produção e melhora da produtividade, posteriormente acrescentado à linha de produção, contribuíram para o aumento da alienação do trabalhador, que, muitas vezes, não sabia nada além da técnica que realizava, tampouco sua importância na cadeia produtiva para a confecção do objeto final.

Um novo modelo - que será estudado a seguir -, chamado de toyotismo, ganhou força pelo sistema de produção enxuta, pautado na pesquisa de mercado e no zelo com a qualidade do produto, ganhou força nesse período. Tais características influíram também no setor de serviços, perdurando até hoje em modelos de negócios como a UBER.

A seguir, veremos um pouco mais dos modelos produtivos desenvolvidos nessa época e sua influência na organização do trabalho, que permanece até os dias atuais. Suas transformações também foram responsáveis por remodelar o setor de serviços, como o de transporte de pessoas, nosso objeto de estudo.

2.3.1 Taylorismo

Com o desenvolvimento tecnológico, novas máquinas foram criadas, substituindo gradativamente o trabalho humano. Dessa forma, a mão de obra foi reorganizada para extrair o melhor das máquinas, conforme destaca Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 41):

A mão de obra diretamente empregada no processo de produção passou a ser menos necessária, conforme avançavam e eram aperfeiçoadas as máquinas industriais e as fontes de energia motriz. Não se quer com isso afirmar que a força de trabalho passou a desempenhar papel menos importante na produção. A disposição da força de trabalho na indústria passou por uma reorganização produtiva. O contingente de trabalhadores foi segmentado tanto nas atividades de desenvolvimento de técnicas ou intelectuais quanto nas atividades ligadas à produção propriamente dita.

²¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 18

²² CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 71.

²³ *Ibidem*.

Frederick Taylor desenvolveu uma técnica de racionalização da produção, organizando o ambiente de trabalho caótico das fábricas. Dessa forma, ele estabeleceu a divisão de trabalho, em que cada trabalhador ficou especializado em executar uma tarefa específica, repetidamente:

O sistema taylorista imprimiu ao trabalho humano uma reorganização disciplinar na forma de execução das tarefas. por meio do parcelamento e simplificação das tarefas, do aumento do controle sobre o empregado e da imposição de ritmos de trabalho, foi assegurada a padronização na elaboração dos bens, redução dos custos e a eficiência na produção. O papel da força de trabalho foi deslocado a um plano secundário, pois a segmentação produtiva permitiu alcançar maior uma produtividade na indústria. (GAIA, 2018, p. 44)

Além disso, também eram fornecidos treinamentos aos trabalhadores²⁴, para que estes fossem especialistas em suas funções. Dessa forma, conseguiu-se extrair o máximo de cada trabalhador, uma vez que eles executavam simples atividades da melhor maneira e no menor tempo possível, com o objetivo de atingir a maior produtividade. As tarefas simples, realizadas de forma parcelada, desprezava totalmente o saber intelectual dos trabalhadores, que passaram a ser considerados meros seres operacionais²⁵.

Com uma produção mais organizada²⁶, os níveis hierárquicos também ficaram cada vez mais definidos. Os papéis de gerente e chefe tiveram importante papel na disciplina e na organização. Isto porque era preciso fiscalizar os trabalhadores de perto, a fim de verificar se o trabalho estava sendo realizado o mais rápido possível e sem falhas, o que só era viável por meio de um superior hierárquico responsável por fiscalizar certa linha de produção ou um número definido de trabalhadores. Este gerente, por sua vez, repassava as informações ao seu superior, sendo deste cobrado caso a produção caísse ou se fossem verificados outros defeitos.

A preocupação com a velocidade da produção, consequentemente com o tempo despendido pelo trabalhador em executar sua tarefa, era bastante, tanto que o processo

²⁴ ZANETTI, Augusto; VARGAS, João Tristan. **Taylorismo e fordismo na indústria paulista**: o empresariado e os projetos de organização racional do trabalho, 1920-1940. São Paulo: Editora Humanitas, 2007, p. 12. *E-book*. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?id=Vr_9CRR7UCgC&lpq=PA5&ots=7pgL05qDif&dq=taylorismo%20e%20treinamento%20trabalho&lr&hl=pt-BR&pg=PA5#v=onepage&q=taylorismo%20e%20treinamento%20trabalho&f=false>. Acesso em 18 abr. 2020.

²⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 44. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

²⁶ ZANETTI, *Op. cit.*, . p. 21.

produtivo era cronometrado e, aqueles empregados que trabalhassem mais rápido, eram recompensados com um bônus no salário. Esta era uma forma encontrada pelos empresários para motivar os trabalhadores a darem o seu máximo.

Portanto, o referido processo de produção era pautado em uma “reorganização disciplinar na forma de execução de tarefas” (GAIA, 2018, p. 44). A simplificação de tarefas e sua execução de forma parcelada, com o objetivo de acelerar o ritmo de trabalho, contribuiu para a alienação dos trabalhadores, que passaram a desconhecer o seu papel dentro do processo produtivo, ante a sua atividade de auxiliar as máquinas. Conforme destaca Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 44) “o papel da força de trabalho foi deslocado a um plano secundário [...]”.

2.3.2 Fordismo

Elaborado em 1913²⁷ pelo norte americano Henry Ford, em sua empresa de automóveis, este modelo de organização produtiva em muito se assemelha ao taylorismo, possuindo como objetivo extrair o maior aproveitamento possível da força de trabalho²⁸. Conforme conceitua Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2005, p. 4), o fordismo foi:

Fundado em um ambiente produtivo mecanizado, com estudos dos tempos e movimentos realizados pelos trabalhadores, bem como a seleção, treinamento e organização dos empregados, basicamente, em dois setores: *chefia*, a que competia a fiscalização, organização e criação do processo produtivo, *restrita ao número pequeno de trabalhadores* com grande qualificação; *execução*, a que competiam as *atividades repetitivas*, braçais e de operação do maquinário, destinada a *grande maioria dos trabalhadores* com pouca qualificação.

Em 1913, Henry Ford inventa a produção padronizada, fundada na organização verticalizada, na qual a fábrica englobava todo o processo produtivo, desde do tratamento da matéria prima até detalhes finais do produto, incluindo, como na Ford, a própria comercialização. (Destaque nosso).

Sua principal diferença entre o modelo taylorista, consistia na criação da chamada linha de montagem ou esteira de produção “que fragmentava as funções desenvolvidas pelos trabalhadores, os quais eram encarregados individualmente de simples e repetitivas atividades” (OLIVEIRA, 2005, p. 4). Assim, os trabalhadores desenvolviam suas atividades em um espaço fixo na linha de produção. A peça vinha até o empregado pela esteira de

²⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Curitiba: Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 43, 2005, p. 4. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

²⁸ *Ibidem*.

produção e ele tinha que realizar seu ofício, durante o tempo cronometrado, para não atrasar o processo produtivo.

Um exemplo claro do modo de trabalho no modelo produtivo fordista é retratado no filme *Tempos Modernos*²⁹, de Charles Chaplin. O filme narra um operário americano na linha de montagem de uma fábrica, em que ele precisa parafusar uma série de peças e, a cada momento, a esteira se torna mais rápida, fazendo com que um simples erro dele atrapalhe todo o processo produtivo seguinte, conseqüentemente atrase o trabalho dos demais empregados. A obra também retrata os diversos abusos que os funcionários sofriam à época, inclusive os acidentes de trabalho sem nenhum direito à indenização ou estabilidade no emprego.

Outra diferença entre este modelo e do taylorismo era porque “Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo” (HARVEY, 2007, p. 122). Dessa forma, além da preocupação com o aumento da produtividade e redução dos custos de produção, Henry Ford também se interessava em criar um novo estilo de vida na sociedade, dando “aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores” (HARVEY, 2007, p. 122).

Assim, o fordismo também estava associado à economia. Conforme ressaltou Fausto Siqueira Gaia (2018), era necessário um alto consumo de bens produzidos na indústria para, assim, manter a produção massificada desses bens, caso contrário não seria possível manter um equilíbrio econômico entre a oferta e a demanda.

Para dar renda e tempo aos trabalhadores para lazer e consumo de bens, Henry Ford estabeleceu uma nova jornada de trabalho, inferior a antes praticada, e uma remuneração básica pelo trabalho realizado. O chamado “propósito do dia de oito horas e cinco dólares”³⁰ foi essencial para instituir uma nova relação de trabalho, com limitação da jornada de trabalho e melhores salários, além da formalização dos contratos de trabalho:

²⁹ TEMPOS Modernos. Direção de Charlie Chaplin. Produção de Charlie Chaplin. Roteiro: Charlie Chaplin. Música: Charlie Chaplin. [Nova Iorque]: Charlie Chaplin Film Corporation, 1936. (86 min.), P&B. Legendado. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=HAPilyrEzC4>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

³⁰ HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007, p. 122. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=8bcTGHbGP_MC&oi=fnd&pg=PA13&dq=condi%C3%A7%C3%A3o+pos+moderna+harvey&ots=u3LscuVgE_&sig=7OQG8CKTIYxOR3Ast5DcwrWWfkA#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 29 abr. 2020.

Mesmo havendo um aumento da produtividade, o que implicaria, como consequência lógica, uma redução drástica da força de trabalho e dos salários praticados, o sistema de organização fordista é concebido a partir de uma visão focada na otimização de um nível de *empregabilidade, limitação da jornada de trabalho e de pagamentos de salário*. Os impactos do fordismo nas relações de trabalho da indústria da segunda revolução industrial são representados, portanto, por uma *maior formalização dos contratos de trabalho, manutenção dos postos de trabalho e dos salários pagos aos trabalhadores*. (GAIA, 2018, p. 46) (Destaque nosso).

Outra importante diferença entre o modelo taylorista para o fordismo era o controle do tempo, em cada etapa do processo produtivo. A instalação de linhas de montagem, ou esteiras de produção, eram responsáveis por transportar a peça até o empregado, e este, no tempo cronometrado, tinha que desempenhar seu trabalho durante o curto período que o objeto se deslocava em sua frente, uma vez que o local do trabalhador na esteira de produção era fixo³¹.

O tempo era uma variável essencial dentro do fordismo, pois ele era capaz de definir a produtividade de uma indústria, de acordo com o tempo despendido na linha de montagem para a confecção das peças. Isto é, quanto mais rápida a esteira, menos tempo levava para o produto ser confeccionado, pois percorria mais rapidamente as etapas de produção.

E quem estabelecia o tempo de execução de cada etapa produtiva? Segundo o autor Fausto Siqueira Gaia (2018, p.45) “o tempo para a execução da tarefa pelo trabalhador é estabelecido pelo supervisor, responsável por organizar os grupos de trabalhadores nos postos de trabalho”. O tempo passou a ser visto como um importante aliado da produtividade no trabalho, o seu controle significava ao capitalista a possibilidade de incremento dos seus lucros³², ao passo que, diminuindo o tempo gasto na fabricação, sua produção poderia ser ampliada, aproveitando do empregado o máximo de seu labor.

Conforme veremos adiante, o controle do tempo e dos trabalhadores também influenciou outros setores da economia, como o setor de serviços³³. Especialmente no ramo de transporte de passageiros por meio de aplicativos, como UBER, a qual utiliza um sistema de

³¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Curitiba: Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 43, 2005, p. 4. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

³² GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 47. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

³³ *Ibidem*.

algoritmos para calcular a melhor rota a ser percorrida pelo motorista, considerando o menor tempo e distância entre os dois pontos. Esses algoritmos são associados a outras ferramentas tecnológicas, como o sistema de navegação por satélite, também conhecido pela sigla GPS, o que possibilita não só o controle do tempo de trabalho do motorista, como também seus movimentos:

As ferramentas que auxiliam a prestação de serviços de transporte privado de passageiros permitem um controle indireto do tempo e dos movimentos dos trabalhadores. Ao indicar um roteiro de viagem mais eficiente na relação entre as variáveis “tempo” e “distância”, realizam esses aplicativos o controle do movimento do trabalhador, tornando-o mais eficiente e produtivo. Essa constatação autoriza reconhecer que o sistema de organização fordista, concebido originalmente para o sistema de produção industrial, é também passível de aplicação em suas diretrizes básicas no setor de serviços. (GAIA, 2018, p.47).

Abordaremos a seguir outro modelo produtivo desenvolvido na terceira revolução industrial, criado para se adequar à nova realidade econômico social vivenciada pela população. Assim como os modelos anteriores, o toyotismo também foi responsável pela criação de uma nova forma de trabalho, mais especializada e com número reduzido de trabalhadores, abrindo espaço para novas formas de organização estrutural, como a terceirização.

2.4 A terceira revolução industrial e o toyotismo

O sistema de produção fordista estava pautado na fabricação massificada de produtos, por meio do controle do tempo despendido pelos trabalhadores nas etapas produtivas. Tal sistema, no entanto, entrou em crise no final dos anos 60, conforme destaca Andressa de Freitas Ribeiro (2015, p. 9), momento em que ocorreu uma saturação do mercado, pelo excesso de produção de bens duráveis, tais como casas, carros e eletrodomésticos. Esta situação ocasionou a redução do consumo, conseqüentemente a diminuição dos lucros e da produtividade das empresas³⁴.

Outros fatores como a crise do petróleo, em 1973, foram determinantes para evidenciar a necessidade de “uma nova fase da geopolítica internacional e a incapacidade das economias industriais gestarem novas fontes de energia e regimes de acumulação”

³⁴ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, [S.l.], v. 19, n. 35, p. 65-79, dez. 2015. ISSN 2526-3706. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

(LUEDEMANN, 2018, p. 1). Assim, tornou-se fundamental o desenvolvimento de um modelo de produção mais flexível, pautado na demanda e priorizando a eficiência e a qualidade do produto³⁵, para se adequar à nova realidade capitalista, em que cada vez mais se priorizava o setor de serviços e a especulação financeira³⁶.

O período foi marcado por grandes inovações tecnológicas, “a automação, robótica e microeletrônica inseriram-se profundamente no meio produtivo, acarretando grandes mudanças nas relações de trabalho e no próprio sistema produtivo, inclusive considerando-se como a Terceira Revolução Industrial” (OLIVEIRA, 2005, p. 5). Outras ferramentas tecnológicas, como computadores, internet e programas de *software* são alguns dos “insumos produzidos a partir das novas tecnologias ligadas ao setor da informática e da microeletrônica [que] revolucionaram a organização da produção capitalista, ao promover uma maior qualidade na produção e qualificação da mão de obra” (GAIA, 2018, p. 54).

Dessa forma surge o toyotismo que, segundo Ricardo Antunes (2006, p. 181-182), possuía uma produção vinculada à demanda, sendo esta variável e heterogênea. Este modelo também rompeu com os antigos processos de trabalho tayloristas/fordistas, pois passou a pautar o “trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções”³⁷. Seu sistema conhecido como *just in time* funcionava com estoques quase zero de peças e produtos, adotando um processo produtivo horizontal, em que somente cerca de 25% da produção ocorria dentro das fábricas toyotistas³⁸ e os 75% restantes eram terceirizados para outras indústrias, barateando ainda mais o processo produtivo.

Assim, o modo de trabalho sofreu uma profunda mudança, em comparação ao fordismo. No toyotismo, o número de empregados dentro das fábricas sofreu uma considerável redução, haja vista a terceirização de grande parte do processo produtivo. Inclusive é neste momento que o trabalho sofre uma “reestruturação, flexibilização e desconcentração do espaço físico” e surge uma nova classe de trabalhadores precarizados, chamados de “terceirizados, subcontratados, *part-time*” reduzindo os chamados “proletariado fabril estável” (ANTUNES, 2006, p. 182).

³⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Curitiba: Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 43, 2005, p. 5-6. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 181.

³⁸ *Ibidem*.

Também sobre a organização do trabalho, Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 52) destaca que, para lidar com a nova estrutura reduzida no quadro de funcionários, fundamentada pela terceirização e contratações por períodos determinados - para atender as demandas variáveis do comércio - “os modelos de contrato de trabalho e de garantias legais passam a ser flexibilizados como uma forma de atender a nova realidade exigida pelo mercado”, o que significou uma redução nos gastos trabalhistas, uma vez que se tem menos encargos e maior flexibilidade na hora de cortar funcionários em períodos de baixa produção.

O autor Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira (2005, p. 8) aborda ainda as profundas alterações nos contratos de trabalho no período chamado pós-fordismo, segundo o Doutor:

Nas relações de trabalho, o pós-fordismo enseja alterações profundas nos contratos de trabalho, pois pretende aviltar as relações de trabalho e as conquistas obtidas no contexto do sindicalismo forte e do Estado do Bem-Estar-Social. Para tanto, atacar o contrato de trabalho em três sentidos: no interno, exigindo a flexibilização dos direitos e garantias dos empregados; no externo, retirando a proteção ou regulamentação da relação de trabalho, através da precarização; no misto, expulsando seus trabalhadores do quadro da empresa para relocá-los em empresas prestadoras de serviço, mediante a terceirização.

O perfil de trabalhadores também sofreu significativas transformações. Se antes o trabalho desenvolvido no fordismo era repetitivo e sem a necessidade de qualificação prévia, no toyotismo o “trabalhador assume um perfil polivalente, isto é, [...] o trabalhador deve possuir relativa especialização ou conhecimento técnico e ter a capacidade de realizar atividades distintas e com máquinas diferenciadas” (OLIVEIRA, 2005, p. 6). Ou seja, os trabalhadores passaram a se organizar em pequenos grupos, realizando múltiplas tarefas, agora mais complexas, o que necessitava de um conhecimento técnico maior.

O sistema remuneratório dos empregados passa a ser variável, de acordo com o seu desempenho e o do grupo, bem como o alcance de metas de produção. Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 53) ressalta que “a ideia de trabalho em grupo, não apenas para a produção em si, mas também com reflexos no sistema remuneratório” e continua destacando que as novas formas de remuneração variável baseavam-se tanto pelo “desempenho individual, quanto para a produção e metas alcançadas pela equipe”.

Portanto, podemos observar que as mudanças advindas pelo toyotismo geraram grandes mudanças na forma dos contratos de trabalho, com flexibilizações, novas formas de trabalho por períodos definidos e terceirizações, e na remuneração, com a criação do salário

variado, a depender da produtividade e desempenho, bem como do advento das metas, a fim de estimular os empregados.

Tais mudanças também foram observadas nos demais setores da economia. A redução do número de empregados e a contratação de serviços terceirizados, característicos do sistema de descentralização produtiva, também foram adotados na prestação de serviços como forma de baratear os custos com a mão de obra³⁹.

No capítulo 4 veremos como essa nova forma de contratação tem sido adotada por empresas de transporte privado por aplicativos como um meio de se isentar de encargos trabalhistas. Analisaremos os princípios do Direito do Trabalho que perpassam por essas relações, bem como a análise de decisões judiciais a favor e contra o reconhecimento de direitos trabalhistas desses motoristas, assunto de debate em diversos países.

2.5 A influência das tecnologias nas relações de emprego na chamada quarta revolução industrial

Conforme estudado nos tópicos anteriores, as inovações tecnológicas foram responsáveis por alterar a produção capitalista e as relações de trabalho, bem como a forma que os trabalhadores desempenhavam suas atividades.

Em certos casos, a exemplo da máquina a vapor na primeira revolução industrial, a qual possibilitou a fabricação em massa de tecidos, uma nova classe de trabalhadores operários foi criada, proporcionando emprego para diversas famílias de camponeses. No entanto, a ausência de leis trabalhistas na época permitiu o acontecimento de diversos abusos, tais como trabalho infantil, longas jornadas e inúmeros acidentes de trabalho.

Não somente a criação de novos segmentos de emprego, vimos também que a tecnologia foi responsável pelo desaparecimento de diversas ocupações, a medida que as inovações surgiam, máquinas passaram a desempenhar tarefas antes realizadas somente por seres humanos e, estes, terminaram como meros auxiliares do maquinário, executando ações repetitivas para o bom funcionamento dos equipamentos.

³⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 53-54. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

Observamos que, desde o começo, as inovações tecnológicas no ramo industrial tinham como objetivo aumentar a produtividade e reduzir os custos de produção para, assim, gerar um aumento nos lucros das empresas⁴⁰.

A chamada quarta revolução industrial, diferente das demais revoluções, trouxe grandes avanços tecnológicos não somente no ramo industrial, mas principalmente em diversos setores sociais e econômicos, revolucionando a comunicação entre pessoas e, até mesmo, entre humanos e coisas⁴¹ “physical systems can cooperate and communicate with each other and with humans in real time, all enabled by the IoT and related services⁴²” (MORRAR et al., 2017). De forma semelhante destacou Schwab em sua obra:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a *fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos*. (SCHWAB, 2019). (Destaque nosso).

O desenvolvimento tecnológico possibilitou uma interação entre diferentes sistemas, como ressaltado acima por Schwab, gerando, como consequência, a alteração de antigos padrões de modelos de negócios, bem como o papel exercido pelo ser humano no processo produtivo, seja como trabalhador ou consumidor final.

Assim, destaca Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 55) que “a ligação entre os mundos físico e digital não se restringe apenas à relação com as máquinas, mas, sobretudo, tem a preocupação com o elemento humano no processo produtivo” e acrescenta os autores (MORRAR et al., 2017) “companies are expected to modify the business models for their

⁴⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 54. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁴¹ OLIVEIRA, Sérgio de. **Internet das coisas com ESP8266, Arduino e Raspberry PI**. São Paulo: Novatec, 2017. *E-book*. Disponível em:

<<https://books.google.com.br/books?id=kdQnDwAAQBAJ&lpg=PT4&ots=zLDdte4-ZN&dq=o%20que%20%C3%A9%20internet%20das%20coisas&lr&hl=pt-BR&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 16 mai. 2020.

⁴² Sistemas físicos podem cooperar e se comunicar uns com os outros e com seres humanos em tempo real, todos habilitados pela IoT [Internet das coisas] e serviços relacionados. (MORRAR et al., 2017. Tradução nossa)

innovation and insert flexible value chains to increase responsiveness to the changes in consumer behaviour⁴³”.

Autores como Klaus Schwab (2019) e Fausto Siqueira Gaia (2018) destacam, ainda, a grande influência que a quarta revolução industrial teve nos setores de informações, por meio de uma nova inteligência digital, que, por sua vez, possibilitou o enorme crescimento dos setores de serviço - como nos casos de transporte de passageiros por aplicativos - e de produção de bens imateriais.

Ademais, vimos anteriormente que as inovações tecnológicas foram responsáveis não somente por alterar o modelo de produção capitalista, como também por modificar significativamente as relações de trabalho e a forma que estes trabalhadores prestavam seus serviços. Essas mudanças em padrões já consolidados, por vezes, não eram previstas em leis ou normativos, o que abria espaço para precarização do trabalho, por meio da imposição de diretrizes desfavoráveis aos empregados - parte hipossuficiente da relação, conforme veremos no capítulo seguinte.

Como exemplos citados neste capítulo podemos destacar a ausência de regulamentação do trabalho infantil, que possibilitou que crianças trabalhassem em fábricas durante a primeira revolução industrial. A ocorrência de diversos acidentes de trabalho durante a segunda fase da revolução sem qualquer direito à indenização por parte dos donos dos meios de produção. Por último, a terceirização em massa ocorrida no toyotismo que isentou as empresas dos encargos trabalhistas, em um primeiro momento.

Também não seria diferente na atual conjuntura. De fato, a tecnologia exerce grande influência nas relações de trabalho, sendo, inclusive, a responsável por viabilizar o surgimento de novos grupos de trabalhadores, como motoristas por aplicativos, que utilizam essa tecnologia como forma de subsistência.

Veremos nos capítulos seguintes que a tecnologia também alterou novamente o conceito de subordinação, uma vez que oportunizou ao poder diretivo ser exercido também fora do local de trabalho. Antigos padrões de controle de jornada, e até mesmo de produtividade, que só podiam ser avaliados dentro da empresa, passaram a ser analisados de qualquer lugar, por meio de aplicativos de comunicação e de localização.

⁴³ São esperados que as empresas modifiquem os modelos de negócios para sua inovação e insiram cadeias de valor flexíveis para aumentar a capacidade de resposta às mudanças no comportamento do consumidor. (MORRAR et al., 2017. Tradução nossa)

Passaremos a analisar os princípios do Direito do Trabalho e os pressupostos para o reconhecimento de vínculo de emprego, de acordo com a atual legislação trabalhista, para então entendermos o caso dos motoristas da plataforma UBER. Assim, poderemos analisar como os recentes entendimentos jurisprudenciais têm decidido acerca da chamada “uberização do trabalho” e suas as novas formas de exercício do poder diretivo na chamada economia de compartilhamento.

3 ASPECTOS GERAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITOS, PRINCÍPIOS E PRESSUPOSTOS

Estudamos anteriormente como as relações de trabalho se modificaram no decorrer das revoluções industriais e o modo como a tecnologia tornou-se um dos principais fatores que propiciaram essas alterações. Não somente no campo das relações de trabalho, a tecnologia também foi responsável pela criação e extinção de cargos e atividades, bem como permitiu o surgimento de outras formas de exploração de trabalho, até então desregulamentadas.

Contudo, os avanços tecnológicos não trouxeram apenas malefícios aos trabalhadores, pelo contrário. O desenvolvimento de máquinas, aparelhos e sistemas eletrônicos permitiram aos empregados realizarem suas atividades de maneira mais célere, com menos desgaste físico e maior aproveitamento do conhecimento intelectual em outros campos, como o de desenvolvimento de tais tecnologias.

Observamos que o setor industrial, onde se concentrava grande parte do trabalho braçal realizado no início da primeira revolução industrial, deu espaço para o crescimento do setor de serviços, na chamada quarta revolução industrial, em virtude do investimento realizado em setores de informação e comunicação.

Entretanto, como dito acima, o desenvolvimento das revoluções industriais também ocasionou o surgimento de um novo cenário de exploração desumana de trabalho⁴⁴, que tolerou diversos abusos, como longas jornadas, trabalho infantil, baixos salários e ausência de proteção contra acidentes de trabalho.

Naquela época, o chamado direito comum passou a não ser mais capaz de atender as demandas dos trabalhadores⁴⁵, visto que a então regra que concedia as partes o poder de acordar livremente as condições do contrato, não era mais compatível com a desigualdade entre operários e donos dos meios de produção, uma vez que estes decidiam unilateralmente as condições de trabalho e aqueles se submetiam a qualquer situação para sua própria subsistência.

⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 24. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁴⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 24. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*, p. 24.

Veremos no capítulo seguinte que, de certo modo, a história se repete nos dias atuais, uma vez que, por meio da tecnologia, novas formas de exploração do trabalho têm surgido. Cite-se, como exemplo, os motoristas que realizam transporte de passageiros, motociclistas e ciclistas, que exercem a função de entregadores, todos eles por meio de aplicativos.

Tais empresas vendem a esses trabalhadores a ideia de empreendedorismo individual, em que estes seriam responsáveis pelo seu próprio salário, ao escolher os horários de trabalho que melhor lhes convém, recebendo, assim, pela quantidade de corridas/entregas realizadas.

Entretanto, analisaremos mais adiante que, tal como nas revoluções industriais, estes trabalhadores da atualidade também sofrem mazelas semelhantes, ao laborarem por longas jornadas, a fim de manter sua subsistência, sem qualquer proteção trabalhista no tocante a garantia de direitos, e aceitando as cláusulas de um contrato, de formato civil, impostas unilateralmente pela empresa contratante.

Foi diante desse cenário que o Estado, conforme destaca Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 24), tomou um papel “intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil”, e acrescenta Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) que, no plano histórico, três causas foram essenciais para o surgimento do direito do trabalho:

econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal - Revolução Francesa - em Estado Social - intervenção na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (*justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção*, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). (Destaque nosso).

Já no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, foi responsável por sistematizar⁴⁶ as leis existentes sobre o tema. “A CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal.” (LEITE, 2020).

Ainda segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) a Constituição Federal de 1988 teve um importante papel no direito do trabalho brasileiro, visto que ela “inaugura uma

⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p. ISBN 9788553618118. *E-book*.

nova página na história dos direitos sociais no Brasil”, ao incluir em seu artigo primeiro⁴⁷ a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como princípios fundamentais.

Dessa forma, o direito do trabalho surge com o princípio básico de proteção do trabalhador⁴⁸, “uma vez que o empregado não está em igualdade jurídica com o empregador” (CASSAR, 2018, p. 28) e, por conta disso, necessita de uma proteção particularizada, a fim de evitar os abusos que ocorriam anteriormente.

Assim, a fim de analisar o caso dos motoristas de aplicativos e se há indícios de uma relação de emprego entre estes e a empresa UBER, se faz necessário estudarmos alguns aspectos relacionados ao direito do trabalho, tais como conceitos, princípios e pressupostos de uma relação de emprego. Também é essencial esse estudo para compreender como os Tribunais Pátrios vêm decidindo sobre o tema e quais aspectos jurídicos são relevantes ao analisar tais casos.

3.1 Conceitos sobre direito do trabalho e relação de emprego

De início, examinaremos conceitos básicos de Direito do Trabalho, tais como o que é trabalho e as suas classificações, como se forma uma relação de emprego e a diferença entre esta e uma relação de trabalho, bem como entender quem se qualifica como empregador e como empregado neste vínculo.

3.1.1 Os conceitos de trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado

O significado da palavra “trabalho”, em consulta ao dicionário, é definido como “o emprego, o ofício ou a profissão de alguém”⁴⁹. Já no âmbito jurídico, pode ser caracterizado como “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva [...] feita em favor de terceiros” e, ainda “trabalho pressupõe ação, emissão de

⁴⁷ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 jun. 2020.

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 28. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁴⁹ TRABALHO. In: **DICIO**, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trabalho/>. Acesso em: 5 jun. 2020.

energia, despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado” (CASSAR, 2018, p. 23).

Já Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) aborda a diferença entre o trabalho autônomo “o prestado por conta própria” e o trabalho subordinado “prestado por conta alheia”, ressaltando, ainda, o surgimento de novas formas de trabalho “que se situam em zonas intermediárias entre o subordinado e o autônomo, como o trabalho parassubordinado”.

Apesar da existência, em alguns países, da forma de trabalho parassubordinado, “o sistema jurídico brasileiro adotou divisão binária para classificar as relações de trabalho” (GAIA, 2018, p. 192). Isto é, no Direito do Trabalho Brasileiro, se estuda a espécie de trabalho subordinado, prestado por pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição⁵⁰. Destaca Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) que:

O objeto precípua do direito do trabalho é a *relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico* (relação de emprego) e, na forma da lei, de outras relações de trabalho subordinado atípico, como as relações de trabalho avulso, doméstico, do estrangeiro etc. (Destaque nosso).

Já no outro lado, encontram-se os demais trabalhadores, que não se enquadram em uma ou todas essas características, mas que exercem atividades por conta própria. Estes contratados, também chamados de trabalhadores autônomos, prestam seus serviços sem subordinação ou de forma eventual. Assim, por não cumprirem todos os requisitos necessários previstos no art. 2º e 3º da CLT⁵¹ para configurar uma relação de emprego, seus contratos de prestação de serviços são de âmbito do Direito Privado, regido pelo Código Civil de 2002.

O trabalho parassubordinado surgiu do rompimento do conceito de subordinação jurídica clássica⁵², em virtude dos novos sistemas de descentralização produtiva, a exemplo da terceirização, uma das primeiras formas de transferência da atividade produtiva para terceiros. Quanto a este tema, Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 198) explica como “a organização produtiva no cenário da pós-modernidade vem caminhando em direção a um fenômeno denominado de ‘empresa vazia’”:

⁵⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p. ISBN 9788553618118. *E-book*.

⁵¹ Tais requisitos serão vistos adiante, ainda neste capítulo.

⁵² GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 199-200. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

O modelo de economia participativa - estimulado pela integração em rede - fomentou o aparecimento de trabalhadores que passam, de forma colaborativa, coordenada e continuada, a prestar serviços de forma integrada a empresas. O modelo de sociedade da colaboração e do compartilhamento influenciou a organização do novo modelo de produção capitalista. O trabalhador passa a ser considerado pelo capital como um colaborador para o negócio. Os epítetos utilizados de “colaborador” e de “parceiro” são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador e, conseqüentemente, mascarar o processo de expropriação da força de trabalho.

Logo, o trabalho parassubordinado “envolve diversas relações de trabalho de natureza contínua realizadas por trabalhadores juridicamente que podem ser objeto de regulação por lei específica ou por contratos coletivos de trabalho” (LEITE, 2020). Também é definido por Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 200) como sendo “aquele realizado por trabalhador autônomo em relação de colaboração com o tomador de serviços, de forma continuada e coordenada”.

Luciano Martinez (2020) ainda explica que, com o processo causado pelos empregadores de redução de custos, aumento da produtividade e flexibilização, ocorreu uma redefinição do perfil do trabalhador, “que foi chamado para assumir os riscos antes exclusivamente tomados pelos capitalistas”. Dessa forma, a subordinação típica - a ser visto no subtópico 3.3.3 - deu espaço a chamada parassubordinação, “na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado” (MARTINEZ, 2020).

No entanto, como dito anteriormente, o objeto de estudo do Direito do Trabalho Brasileiro não abrange esta espécie de trabalho, e tampouco ele é disciplinado no nosso ordenamento jurídico.

Veremos no capítulo seguinte que muitas das características citadas acerca do trabalho parassubordinado se assemelham aos motoristas por aplicativos, também chamados de “parceiros” ou “colaboradores” por empresas de transportes como a UBER.

No entanto, a falta de regulamentação destes, ou a aparente relação de Direito Privado, em virtude do contrato civil submetido por essas empresas, não caracteriza, automaticamente, esses trabalhadores como autônomos, tampouco impede o reconhecimento desses vínculos como relações de emprego, visto que, no Direito do Trabalho, prevalece o princípio da primazia da realidade, a ser estudado no tópico seguinte.

3.1.2 Relação de trabalho x relação de emprego

Necessário se faz a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego pois, apesar desta última ter sido citada anteriormente, importante compreendermos a sua aplicação prática para analisar o caso dos motoristas por aplicativos.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), relação de trabalho é “toda atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 144)”. Acrescenta ainda o autor que, também cabe a lei “estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV)”.

Já relação de emprego é o trabalho subordinado, prestado pelo empregado⁵³ que preenche os requisitos do art. 3º da CLT⁵⁴, isto é, “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desse modo, e com esteio também no art. 2º da CLT⁵⁵, podemos verificar que os requisitos para a caracterização da relação de emprego deve cumprir todas as seguintes condições: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica, onerosidade e, ainda, não assunção dos riscos da atividade pelo prestador do serviço⁵⁶. Este último quesito é citado por autores como Luciano Martinez (2020) e Fausto Siqueira Gaia (2018), pois trata-se de uma característica da figura do empregador⁵⁷.

Assim, podemos concluir que, relação de trabalho é gênero, da qual a relação de emprego é espécie, sendo esta última regida pelas normas e princípios da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que, como visto no capítulo anterior, o empregado é a figura hipossuficiente na relação com o detentor dos meios de produção (empregador), necessitando, em virtude dessa desigualdade, de uma garantia legal, a fim de proteger e preservar seus direitos.

Ademais, é de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho (BRASIL, 1988, art. 114, inc. I), o que inclui também as

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p. ISBN 9788553618118. *E-book*.

⁵⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 mai. 2020.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1144 p. ISBN 9788553618392. *E-book*.

⁵⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943. *Op. cit.*)

relações de emprego, motivo pelo qual as ações que versam sobre pedido de reconhecimento de vínculo empregatício são ajuizadas nesta Justiça especializada, apesar dessas relações estarem regidas formalmente por um contrato civil.

Abordaremos, adiante, cada um dos requisitos citados, para analisar a situação dos motoristas por aplicativos e a relação jurídica deles com as empresas de transporte como a UBER. Tal análise se faz necessária inclusive para a compreensão das teses a favor e contra a existência de relação de emprego entre eles.

3.1.3 Características do empregador e do empregado

As características acerca do empregador e do empregado estão descritas, respectivamente, nos artigos 2º e 3º da CLT⁵⁸:

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

Art. 3º - Considera-se *empregado* toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] (Destaque nosso)

Apesar da legislação qualificar empregador como sendo uma empresa, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 492) faz uma análise crítica quanto ao termo utilizado, visto que “empresa” é um “ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira”, sendo, portanto empregador “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”.

Logo, o autor qualifica o empregador como sendo “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação” (DELGADO, 2019, p. 492). Acompanham o mesmo raciocínio autores como Luciano Martinez e Carlos Henrique Bezerra Leite, ao definirem:

a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado. (MARTINES, 2020)

⁵⁸ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 mai. 2020.

a pessoa física ou pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, [...] que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontra-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se. (LEITE, 2020)

Já discorreremos um pouco acerca da figura do empregado no subtópico anterior. Contudo, de modo a sintetizar o seu conceito, Vólia Bomfim Cassar (2018) o qualifica “como toda pessoa física que preste serviço pessoal, de natureza não eventual, a empregador (pessoa física ou jurídica), com subordinação jurídica, mediante salário e sem correr os riscos do negócio” e Luciano Martinez (2020) define:

o empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria não assume riscos da atividade na qual está incurso.

Portanto, o empregado, para ser qualificado como tal, deve cumprir alguns requisitos já citados no subtópico. Isto porque, caso o trabalhador não cumpra um desses requisitos, não é possível caracterizar a relação dele com o empregador como sendo uma relação de emprego, e, dessa forma, este contratado não tem acesso aos direitos e garantias previstos na CLT.

3.2 Princípios gerais do direito do trabalho

Analisaremos a seguir alguns dos princípios gerais do Direito do Trabalho e a influência deles no exercício da atividade laboral, especialmente no caso dos motoristas por aplicativos. Já vimos que o empregado é a parte hipossuficiente da relação e, por isso, o Direito do Trabalho tem como diretriz básica a proteção do trabalhador⁵⁹, a fim de garantir-lhe uma igualdade substancial.

Não examinaremos todos os princípios existentes no Direito do Trabalho, mas sim aqueles principais que possuem influência direta no caso em estudo. Isto se faz necessário inclusive para a análise crítica e compreensão das decisões judiciais acerca da existência ou não de relação de emprego, que embasam muitos dos seus fundamentos nos princípios a seguir expostos.

⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 28. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

3.2.1 Princípio da proteção

Como dito acima, o empregado é a parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia⁶⁰. Vimos que o início do trabalho industrial foi pautado por pouca, ou quase nenhuma, regulamentação, o que fomentou o aumento da exploração do trabalhador, submetendo-o a jornadas exorbitantes e ambientes insalubres. Em sequência, a regulação do trabalho por meio de um código civil também não foi suficiente para diminuir o desequilíbrio entre empregador e empregado⁶¹, visto que, tal código, pressupõe uma igualdade formal entre os contratantes, para estipular as condições de trabalho.

As lutas da sociedade e da classe trabalhadora impuseram ao Estado o dever de atuar positivamente, por meio da adoção de políticas públicas e da implantação de um modelo de legislação especial do trabalho, que têm como objetivo primordial a promoção do princípio da igualdade material. *O direito do trabalho nasce, então, como disciplina que visa tutelar o empregado*, a parte mais vulnerável da relação de trabalho. (GAIA, 2018, p. 123) (Destaque nosso).

Diante disso é que surge o Direito do Trabalho, como diretriz básica de proteção ao trabalhador⁶², tendo “estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro” (DELGADO, 2019, p. 233). Referido princípio também se subdivide, segundo Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 28), nos princípios da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e da interpretação *in dubio, pro misero*⁶³.

3.2.2 Princípio da primazia da realidade

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), o princípio em tela versa sobre a prevalência da realidade fática na execução do contrato em face dos aspectos formais

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 233. ISBN 978-85-361-9973-3. *E-book*.

⁶¹ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 122-123. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁶² CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 28. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁶³ Em caso de dúvida razoável, interpretar a prova ou a norma em benefício do empregado. (Tradução nossa).

das condições nele avençadas. Continua o autor citando como exemplo o fato de “pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele recebe, v. g., apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamentos de comissões ‘por fora’”.

Segundo alguns autores⁶⁴, este princípio foi inspirado no artigo 112 do Código Civil⁶⁵, uma vez que se prioriza a vontade, a intenção, em detrimento da formalidade. O próprio ordenamento jurídico trabalhista, em seu artigo 9^a (BRASIL, 1943), ressalta que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Desta forma, contratos de prestação civil de serviços, contratos de estágio, dentre diversos outros tipos de contratos e cláusulas, uma vez verificados os requisitos presentes para a caracterização de um vínculo empregatício, por exemplo, pouco importa a forma ou o conteúdo neles estipulados. Prevalecerão os direitos e as obrigações concernentes a efetiva relação.

Por conta disso, este é um dos principais princípios utilizados pelos Magistrados em decisões de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma UBER, pois, apesar de estarem regidos, formalmente, por um contrato civil de prestação de serviços, uma vez encontrados os pressupostos caracterizadores do vínculo, prevalecerá esta relação de emprego.

3.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

É de interesse, não só do Direito do Trabalho⁶⁶, mas também do Estado e do trabalhador a manutenção do posto de trabalho. Aquele visa reduzir as desigualdades e garantir a sua população uma vivência digna, enquanto o empregado extrai do seu trabalho a sua subsistência e de sua família⁶⁷.

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 244. ISBN 978-85-361-9973-3. *E-book*; CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 34. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁶⁵ Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem. (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 8, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 30 jun. 2020).

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 244. ISBN 978-85-361-9973-3. *E-book*; CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 245. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁶⁷ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade

Segundo este princípio, “presume-se, sempre, que a terminação de um vínculo deu-se por iniciativa patronal e sem causa” (MARTINEZ, 2020). Ainda, segundo o autor, a “repetibilidade da prestação do serviço ou do simples reconhecimento desse, presume-se a ocorrência de uma relação de emprego” sendo, assim, ônus do tomador de serviços demonstrar a existência “de um contrato de trabalho em sentido lato” (MARTINEZ, 2020).

Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 36) também atribui ao empregador o “ônus de provar a data e o motivo da extinção do pacto trabalhista”, visto que, tal obrigação também encontra-se prevista na Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 212 do TST
 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
 O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 30 jun. 2020).

Ademais, importante frisar que, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) conferem a este princípio o *status* constitucional, citando-o expresso no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal⁶⁸. Dessa forma, diversas são as fontes que embasam a continuidade da relação de emprego que, mesmo ausente um contrato de trabalho, a repetibilidade da prestação de serviço pode presumir a ocorrência de um vínculo de emprego.

3.2.4 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de direitos

Vimos que o empregado está em posição desigual diante do empregador, seja pela sua dependência econômica perante este, ou pela subordinação jurídica a que está submetido⁶⁹ - conceito que será visto adiante. Desde as revoluções industriais, os trabalhadores possuem

Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 132. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁶⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (BRASIL, 1988).

⁶⁹ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 138. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

pouco, ou quase nenhum poder de barganha acerca das cláusulas contratuais, aceitando, na maioria dos casos, todas as condições impostas pelo contratante.

Diante disso é que se reconhece a existência do princípio da irrenunciabilidade, que impossibilita o “empregado de dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição” (MARTINEZ, 2020). Adicionado a isso, Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) reconhece a existência de muitas normas de ordem pública no direito do trabalho, o que, segundo ele, não se admite a renúncia de tais direitos em virtude da sua natureza.

Referido princípio encontra-se disposto no artigo 9^a da CLT⁷⁰ (BRASIL, 1943), bem como é consagrado, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), na súmula nº 276 do Tribunal Superior do Trabalho⁷¹, ao reconhecer que “o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado”.

3.3 Pressupostos da relação de emprego

Analisaremos adiante os pressupostos fático-jurídicos necessários para a configuração da relação de emprego. Seus requisitos encontram-se expostos nos artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem empregador e empregado, respectivamente, conceitos já estudados anteriormente.

De início, destacamos que o ordenamento jurídico trabalhista requer a presença de todos esses requisitos para a caracterização da relação de emprego. Uma vez ausente qualquer um deles, a relação torna-se outra completamente diferente, de acordo com suas peculiaridades. Como exemplo, Luciano Martinez (2020) cita que, a ausência de onerosidade em um contrato, pode torná-lo um serviço voluntário, ou uma prática de estágio.

Os artigos supracitados são categóricos ao definir todas as características necessárias para configurar um empregado e um empregador. Logo, a ausência de qualquer

⁷⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 42. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

⁷¹ Súmula nº 276 do TST: O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 30 jun. 2020).

uma dessas qualidades impossibilita a configuração dessas figuras dentro da relação jurídica, consequentemente o não reconhecimento do vínculo empregatício.

Necessário ressaltar o entendimento abordado por Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 151) acerca dos “conceitos estruturados na legislação trabalhista” que possuem “tessitura dinâmica”, isto é, estão em constante mudança, tal como ocorrem nas relações humanas. Por conta disso, destaca o autor a necessidade de analisar e compreender tais definições “à luz da modificação dos fatos e valores sociais”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, apesar de ter sido aprovada no ano de 1943, já sofreu diversas alterações no decorrer dos anos, na maioria das vezes com o intuito de adequar-se e aos novos modelos de trabalho e aos anseios sociais. No entanto, as modificações do sistema de produção e de organização do trabalho ocorrem de modo dinâmico⁷², o que impossibilita o legislador de abranger todos esses novos modelos que surgem.

Um exemplo disso é a chamada economia de compartilhamento que, em poucas palavras, é “constituída por práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente, a aquisição de um produto ou troca monetária”⁷³. Não faremos um estudo aprofundado no tema pois não é o nosso objeto de estudo. Porém, necessário compreender que empresas têm se utilizado desse novo meio para prestar seus serviços a baixos custos e descumprir direitos trabalhistas, maquiando os novos modelos de trabalho em contratos civis, além de alegarem, a seu favor, a falta de regulamentação legislativa desses novos vínculos (GAIA, 2018).

Um exemplo de negócio advindo dessa nova economia é a empresa UBER, que presta o serviço de transporte individual de pessoas, por meio de motoristas parceiros, os quais utilizam seus carros particulares para locomover os clientes desta empresa ao seus destinos, recebendo, em troca, um valor estipulado unilateralmente pela própria companhia (GAIA, 2018).

⁷² GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 151. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁷³ SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; ZANARDO, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. **Economia compartilhada e consumo colaborativo**: o que estamos pesquisando?. São Paulo: REGE Revista de Gestão, v. 23, n. 4, 2017, p. 298-305. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129033>>. Acesso em: 1 jul. 2020.

Portanto, reitera-se que os pressupostos da relação de emprego devem ser analisados à luz dessas novas transformações, de modo a não afastar, dos empregados e empregadores, direitos e deveres previstos na legislação trabalhista.

3.3.1 Pessoaalidade

Conforme consta no artigo 2º da CLT⁷⁴, somente considera-se empregado a pessoa física. Dessa forma, o contrato de trabalho é *intuitu personae* com a figura do trabalhador, uma vez que se contrata com base nas suas qualificações pessoais, profissionais e técnicas⁷⁵. Por causa disso, o empregado não pode “fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados” (DELGADO, 2019, p. 339), uma vez que isso descaracterizaria a relação de emprego.

No entanto, necessário ressaltar que a substituição eventual do trabalhador contratado não é totalmente vedada, podendo ocorrer ocasionalmente, com a anuência do empregador. Referida substituição “não afasta, necessariamente, a pessoaalidade com relação ao trabalhador original” (DELGADO, 2019, p. 339).

Por fim, destaca Carlos Henrique Bezerra Leite (2020) que não há pessoaalidade em relação à figura do empregador, o qual, de acordo com os artigos 10 e 448 da CLT (BRASIL, 1943) “pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida”, pois a sucessão empresarial “não descaracteriza, em princípio, a relação empregatícia” (LEITE, 2020).

3.3.2 Habitualidade ou não-eventualidade

Quanto ao pressuposto da não-eventualidade há algumas teorias, como da descontinuidade, do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica, pairam acerca da sua definição. No entanto, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 343) esclarece que a teoria mais prestigiada é a dos fins do empreendimento (ou fins da empresa).

⁷⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 mai. 2020.

⁷⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 48. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

De acordo com tal teoria, “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração” (DELGADO, 2019, p. 343). Da afirmação anterior, Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 185) explica que o trabalhador não-eventual seria “aquele cuja atividade é ligada à necessidade regular de funcionamento do empreendimento tomador”. Esclarece, ainda, o autor que:

Defendemos que a não-eventualidade ou habitualidade está relacionada à necessidade da permanência da atividade do trabalhador, de modo que o empreendimento do tomador possa regularmente funcionar. A identificação do caráter eventual ou não do trabalho passará, portanto, pela análise do objeto social que a empresa desenvolve. *Assumirá a característica de habitualidade ou de não-eventualidade, o trabalho que se for necessário para a realização do objeto social da empresa.* (GAIA, 2018, p. 186). (Destaque nosso).

Dessa forma, circunstâncias transitórias, tais como o conserto da tubulação de água de uma escola, serão consideradas como trabalho eventual⁷⁶. Entretanto, um professor que ministra uma ou duas aulas semanais na mesma escola, será considerado um empregado não-eventual⁷⁷, visto que tal atividade, além de já ter sido predeterminada, também faz parte do objeto social dessa escola (o ensino).

3.3.3 Subordinação e suas vertentes

A presença de subordinação é um dos pressupostos para a configuração da relação de emprego e pode ser entendida de diferentes aspectos.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), existem três principais dimensões para subordinação, a clássica, a objetiva e a estrutural⁷⁸. Já autores como Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 152-182) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), citam também as vertentes da subordinação estrutural-reticular, reticular, integrativa e potencial. Ainda, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 50) e Luciano Martinez (2020) abordam a parassubordinação.

⁷⁶ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 186. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁷⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1144 p. ISBN 9788553618392. *E-book*.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 244. ISBN 978-85-361-9973-3. *E-book*; CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 352. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

Como vimos no item 3.1.1, a parassubordinação foi primeiro idealizada no Direito Italiano⁷⁹, designando os “trabalhadores que executam seus serviços nas relações de coordenação” mediante pagamento, porém com “uma subordinação tênue, mais frágil” (CASSAR, 2018, p. 50) quando comparado aos empregados de modelos padrões de produção, como fordismo e toyotismo.

Em virtude de processos de redefinição do perfil do trabalhador - causado por ideias capitalistas de redução de custos, aumento da produtividade e flexibilização - verificamos que, de acordo com Luciano Martinez (2020), esses trabalhadores passaram a assumir riscos e custos que eram exclusivamente dos empregadores. Em troca, o poder diretivo deles foi mitigado, porém não ao ponto de tornar-se nulo, ou inexistente.

Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 202) diferencia a parassubordinação do trabalho subordinado “pelo fato de que, naquela, a relação travada entre os sujeitos da relação de trabalho é estruturada na integração e na cooperação, coordenada e continuada do trabalhador economicamente dependente ao tomador de serviços”.

Porém, como dito no início deste tópico, *o trabalho parassubordinado não é disciplinado pelo ordenamento jurídico brasileiro*. Por conta disso, esses trabalhadores são excluídos de direitos sociais concedidos a empregados, assim reconhecidos pela CLT. No entanto, a falta de regulamentação não impossibilita a extensão desses direitos aos trabalhadores parassubordinados:

A nosso sentir, as observações doutrinárias até aqui expendidas podem adaptar-se perfeitamente ao nosso sistema, na medida em que o art 7º da CF de 1988 não inibe o alargamento dos direitos sociais a outras espécies de trabalhadores diversos do empregado. Aliás, a proteção plena do trabalho avulso e a proteção parcial do trabalho doméstico e do servidor público apontam nessa direção expansionista. Ademais, o art. 114 da CF, com redação dada pela EC 45/04, abre espaço para a competência da Justiça do Trabalho não só para os litígios típicos da relação de emprego como também para dirimir outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. [...] *observa-se a tendência de ampliação da proteção jurídica a outros trabalhadores, além dos tradicionais empregados.* (LEITE, 2020) (Destaque nosso).

A subordinação, por outro lado, é classificada como um fenômeno jurídico, que é “derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços” (DELGADO, 2019, p. 350). Isto porque, no referido contrato, o trabalhador “acolhe o direcionamento

⁷⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018, p. 50. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

objetivo do segundo [empregador] sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 350).

A autora Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 50) conceitua subordinação como “o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador”, em virtude do contrato de trabalho estabelecido, ressaltando que, tal sujeição deve ser legal e não abusiva.

Em vista disso, a subordinação é entendida como jurídica, quando analisada a relação entre empregador e empregado. Isto porque essa relação é regida por leis e normas que disciplinam direitos e deveres de ambas as partes, na maioria das vezes, estando presente também um contrato de trabalho, ou de prestação de serviços.

Considerando a grande variedade de teorias acerca deste fenômeno, escolhemos abordar brevemente as três principais dimensões citadas, além da proposta de subordinação disruptiva, elaborada por Fausto Siqueira Gaia, haja vista ter grande influência nos novos modelos de negócios disruptivos e suas relações de trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 352), a subordinação jurídica clássica é derivada do contrato de trabalho, uma vez que o “trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”. Esta é a dimensão originária, advinda das “formas tradicionais de organização de produção, especialmente aquelas de base industrial taylorista e fordista” (GAIA, 2018, p. 162).

Já a subordinação jurídica objetiva “se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2019, p. 352). Isto é, a análise da existência da subordinação é feito de modo objetivo, “uma vez inserido o trabalhador na atividade produtiva alheia e havendo prestação de serviços associados à atividade fim do tomador” (GAIA, 2018, p. 169) há presunção da subordinação.

Por último, a subordinação jurídica estrutural ocorre com a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento”⁸⁰. Difere-se da objetiva no quesito de ser “dispensável que a atividade do trabalhador esteja vinculado aos fins do empreendimento” (GAIA, 2018, p. 171).

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006, p. 667.

Voltado às relações de trabalho envolvendo empresas de plataformas tecnológicas, o Magistrado Fausto Siqueira Gaia desenvolveu, em seu estudo de tese de doutorado, a tese de subordinação disruptiva que, segundo ele, trazia aspectos da subordinação jurídica clássica e objetiva:

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.

Ostentaria, portanto, a qualidade de empregado aquela pessoa física ou natural que realizasse uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade da empresa, e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato de trabalho celebrado. (GAIA, 2018, p. 270)

Tal tese em muito se adequa à nova realidade de muitos trabalhadores por aplicativos, como os motoristas da plataforma UBER. Ressaltamos a crítica feita por Fausto Siqueira Gaia, acerca da necessidade de analisarmos as noções de subordinação à luz das novas transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo, observando seus principais elementos para a caracterização da relação de emprego.

Como exemplo, cita-se o conceito de limitação da vontade e autonomia do trabalhador para a caracterização da subordinação clássica⁸¹. A objetiva indica que, uma vez estando as atividades do funcionário “sob direção, organização e controle do empregador”, pouco importa a forma jurídica adotada para a contratação deste prestador de serviços (GAIA, 2018, p. 169). Referida presunção é fundamental em casos que contratos civis são utilizados para dissimular contratações diretas de trabalhadores⁸².

Por fim, uma vez comprovada a integração - subordinação estrutural - do trabalhador à dinâmica de operação do empregador, torna-se indicativo da “existência de relação de emprego, que associado a outros elementos, da relação subjetiva, poderão evidenciar a configuração do trabalho subordinado” (GAIA, 2018, p. 174).

Portanto, concluímos que, mesmo ausente em nosso ordenamento jurídico a regulamentação da parassubordinação, bem como dos novos modelos de trabalho advindos de

⁸¹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 166. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

⁸² *Ibidem.*, p. 169.

plataformas tecnológicas, que utilizam-se de contrato civil para disciplinar esses vínculos, a subordinação ainda é um elemento que pode ser encontrado nessas relações, mesmo valendo-se de conceitos já presentes em nossa legislação trabalhista e doutrina.

3.3.4 Onerosidade

O outro elemento necessário para caracterizar o vínculo empregatício é onerosidade. Presente na parte final do artigo 3º, da CLT (BRASIL, 1943), é considerado empregado aquele presta seus serviços mediante salário, isto é, remuneração. “Todo contrato de *trabalho* é oneroso” (MARTINEZ, 2020) e por isso sempre deverá haver uma retribuição pela atividade realizada, que pode ser paga por dia, hora ou mês⁸³, desde que o acordado não seja contrário ao disposto na CLT e na Constituição Federal.

Destaca, também, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 51) que “não há contrato de emprego gratuito”, sempre deverá haver uma contraprestação, seja em pecúnia ou *in natura*. Inclusive nos casos em que o trabalhador presta seus serviços em troca de casa e comida. Essa troca, segundo a autora, também é de forma onerosa, sendo o seu salário pago na forma de utilidade.

Por último, ressaltamos que a ausência de contraprestação num contrato de atividade em sentido amplo⁸⁴ não descaracteriza a ocorrência da relação de emprego. Isto porque é ônus do tomador de serviço comprovar que a atividade desempenhada pelo seu prestador é estágio ou prestação de serviço voluntário, uma vez que presume-se a existência de realização de trabalho (MARTINEZ, 2020), que deve ser oneroso.

⁸³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p. ISBN 9788553618118. *E-book*.

⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1144 p. ISBN 9788553618392. *E-book*.

4 A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE A EMPRESA UBER E SEUS MOTORISTAS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Observamos no capítulo 2 como as revoluções industriais modificaram profundamente as relações de trabalho e a forma com que estes empregados realizavam seus ofícios. Além disso, conceitos como subordinação e poder diretivo, que foram desenvolvidos naquela época, serviram como inspiração para as atuais legislações trabalhistas.

Não podemos olvidar que essas relações continuam no seu processo de transformação até os dias atuais, principalmente por causa das novas tecnologias implantadas nesses vínculos, tal como ocorreu com as máquinas no início da Idade Moderna.

Por conta dessas rápidas mudanças, o ordenamento jurídico não consegue acompanhá-las de modo a dar segurança a todos os novos segmentos de trabalhadores que podem surgir durante esse processo - como ocorreu com a classe operária na primeira revolução industrial.

Esta aparente “falta de regulamentação” não pode ser utilizada para excluir direitos de trabalhadores economicamente dependentes e subordinados, tampouco isentar empresas de cumprir com deveres trabalhistas. A saída para esse impasse é interpretar a legislação vigente com base nas transformações sofridas pelas novas relações de trabalho.

Em se tratando dessas novas relações de trabalho, advindas de tecnologias disruptivas, analisaremos neste capítulo a relação existente entre a plataforma UBER e seus motoristas.

Para isso, examinaremos como a empresa se apresenta ao mercado, suas características e ideais, além de verificarmos, com base nos dados presentes em estudos e processos judiciais, se, de fato, trata-se de uma plataforma tecnológica de intermediação entre motoristas e clientes, ajudando estes últimos a se locomoverem⁸⁵, ou uma empresa de transportes, como é qualificada em muitos entendimentos jurisprudenciais.

Também é fundamental conhecer o processo de captação/ingresso desses trabalhadores, denominados de motoristas parceiros, na plataforma, bem como se há regras e procedimentos que estes motoristas devem seguir na realização das “corridas” e qual o grau de liberdade deles no desempenho das suas atividades. Ademais, verificaremos se esses

⁸⁵ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (Brasil). **Quem somos**: viagens e muito mais. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 1 ago. 2020.

trabalhadores podem sofrer algum tipo de sanção ou penalidade por parte da plataforma e como se dá o processo de desligamento de um motorista parceiro.

Esta análise dos motoristas se faz necessária para identificarmos possíveis características que qualificam a relação de emprego, vistas no capítulo anterior, ou refutar a existência dessa tese, tal como a UBER litiga em processos judiciais tanto aqui no Brasil como nos demais países em que atua. A plataforma afirma, categoricamente, não existir nenhuma relação de emprego com seus motoristas, conforme verificaremos os seus argumentos adiante.

Necessário frisar, novamente, que os pressupostos da relação de emprego serão interpretados considerando as mudanças ocorridas nessas relações, uma vez que não podemos, por exemplo, conceituar a subordinação existente entre operários e donos de indústrias como sendo igual a vivenciada por trabalhadores que executam atividades à distância, como em plataformas tecnológicas, ou fora do estabelecimento do empregador.

Será indispensável o exame de processos judiciais que versam sobre o tema para conhecermos as características presentes nessa relação, que podem ser obtidas por meio da análise dos depoimento desses motoristas e dos documentos fornecidos pela empresa. Ademais, as decisões judiciais desses processos também serão analisadas, pois se trata do objeto chave deste trabalho compreender como os Tribunais Pátrios vêm entendendo essa temática, que ainda gera decisões bastante divergentes em nosso país.

4.1 A plataforma UBER: surgimento e desenvolvimento

A ideia da plataforma UBER surgiu inicialmente em março de 2009⁸⁶, após “dois empreendedores desenvolveram um app para smartphone que permite solicitar viagens com o simples toque de um botão” (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020). No entanto, foi somente em junho de 2010 que a empresa Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente, na cidade de São Francisco, estado da Califórnia, EUA⁸⁷.

⁸⁶ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **A história da uber**: linha do tempo. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁸⁷ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Segundo a própria empresa⁸⁸, a ideia inicial era oferecer um serviço com carros de luxo. No entanto, a plataforma “expandiu rapidamente o portfólio de produtos e sua presença pelo mundo, *com o objetivo de aproximar pessoas e revolucionar o modo de se movimentar nas cidades*” (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020) (destaque nosso). Ainda de acordo com seu *website*, a UBER encontra-se presente em sessenta e nove países, possuindo vinte e sete mil funcionários, cinco milhões de motoristas/entregadores parceiros e cento e três milhões de usuários em todo o mundo.

Já os seus dados no Brasil, a empresa encontra-se presente em mais de quinhentas cidades, possuindo um milhão de motoristas/entregadores parceiros e vinte e dois milhões de usuários (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020). Com essas informações, observamos que 20% (vinte por cento) do total de motoristas/entregadores parceiros da UBER estão no Brasil e cerca de 21% (vinte e um por cento) dos seus clientes utilizam o serviço/plataforma em nosso país.

Importante ressaltar que a empresa somente chegou a funcionar no Brasil a partir da Copa do Mundo de 2014, na cidade do Rio de Janeiro, e desde então vem expandindo seus serviços, estando presente, atualmente, em mais de quinhentas cidades brasileiras, de acordo com as informações datadas de 18 de fevereiro de 2020⁸⁹. São Paulo é hoje a “maior cidade em volume de viagens pelo app no mundo”⁹⁰ e encontra-se em tal posição desde o ano de 2016⁹¹.

Tais dados reafirmam a importância do tema em estudo e a insegurança jurídica que cerca de um milhão de trabalhadores brasileiros vivenciam, quanto ao vínculo que possuem com essa plataforma e diversas outras que realizam este mesmo serviço.

É de grande interesse da UBER defender seus ideais como plataforma tecnológica, uma vez que cerca de um quinto de todos os seus “parceiros” e usuários encontram-se no Brasil. Nenhum desses motoristas recebem verbas trabalhistas, pois, formalmente, prestam

⁸⁸ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Uber completa 5 anos de brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. 2019. Escrito por Crislaine Costa. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁹¹ VEJA (Brasil). **SP é a cidade que mais faz corridas com a uber no mundo**. 2017. Escrito por Da Redação. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/sao-paulo-e-a-cidade-com-o-maior-numero-de-viagens-na-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

um serviço autônomo. Um entendimento consolidado favorável a tese de existência de vínculo de emprego possivelmente inviabilizaria os negócios da plataforma ou reduziria significativamente os seus lucros no país.

Indagamos se o alto crescimento do número de motoristas parceiros da UBER, nos últimos seis anos, estaria associado ao aumento da taxa de desemprego no Brasil? Isto porque, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE⁹², a taxa de desocupação saltou de 6,8 no segundo trimestre de 2014 para 13,3 no mesmo período de 2020. Neste mesmo intervalo de tempo, a plataforma alcançou a marca de um milhão de motoristas/entregadores parceiros.

A falta de empregos formais pode ser um dos motivos que tem levado esses motoristas a optarem por esta modalidade de trabalho, a fim de manter sua subsistência, semelhante ao que ocorreu com os primeiros operários, que eram trabalhadores advindos dos campos, conforme visto no item 2.2.

Apesar de relevantes, tais questões necessitam de um estudo aprofundado para analisar quais circunstâncias têm ocasionado um aumento considerável no número de motoristas na plataforma, se estaria relacionado ao desemprego ou se estes trabalhadores têm vislumbrado melhores condições em comparação aos empregos formais de carteira assinada.

Embora sejam pertinentes, tais dúvidas não serão respondidas neste trabalho, por não se enquadrarem dentro do tema central, que é análise do vínculo existente entre a UBER e seus motoristas, por meio do estudo de decisões jurisprudenciais.

4.2 Como funciona o aplicativo?

De acordo com a empresa, o aplicativo é uma plataforma tecnológica que possibilita aos motoristas parceiros se conectarem “de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis” (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020). Assim, o aplicativo funciona de modo diferente, de acordo com o perfil cadastrado do usuário, caso seja ele motorista ou passageiro.

⁹² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: pnad contínua. 2020. Taxa de desocupação. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Primeiramente, é necessário baixar o aplicativo para o *smartphone* e realizar o cadastro, seja ele para motorista ou passageiro. Os requisitos necessários para o cadastro de motoristas é mais rigoroso, pois além de necessitar de diversos documentos, incluindo antecedentes criminais⁹³, a sua aprovação para tal perfil passa pela análise da plataforma - tais requisitos serão abordados no tópico seguinte.

Já para o passageiro, o cadastro requer somente informações pessoais básicas⁹⁴, além do número de seu telefone. Por meio do acesso à internet e utilizando a plataforma, este usuário poderá solicitar um carro para buscá-lo no local informado e deixá-lo no endereço solicitado, percorrendo uma rota previamente determinada pelo aplicativo. O valor a ser pago por esta “viagem” - nome designado pela empresa por este transporte - também é estabelecido anteriormente, sendo exibido no momento da solicitação do serviço. (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020).

A gama de serviços da UBER envolvem desde carros compactos à carros de luxo, bem como transporte de produtos e refeições, até opções de transporte para empresas, seja de seus funcionários ou de objetos⁹⁵.

Já o valor de cada viagem é estabelecido previamente pela plataforma e varia de acordo com a cidade e o serviço solicitado⁹⁶. Fatores como, tarifa base, distância percorrida, tempo de viagem e pedágio também são levados em consideração para o cálculo final do preço, além da demanda naquela região, que pode aumentar o valor da viagem, caso a procura pelo serviço esteja alta, tornando, assim, o preço dinâmico⁹⁷.

Por outro lado, valor recebido pelo motorista parceiro é equivalente “ao tempo e a distância percorrida mais a taxa base, independentemente do valor que o usuário vai pagar ao final da viagem” (UBER B.V., 2020). Mesmo nos casos em que o usuário efetua o pagamento menor que o equivalente ao ganho do motorista, em virtude de uma promoção ou crédito, por

⁹³ UBER TECHNOLOGIES INC.; UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (Brasil). **Cadastre-se como um motorista parceiro da uber**: seja um motorista. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?_ga=2.175963232.373415875.1598300318-1798170087.1594650664>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁹⁴ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Como funciona o preço dinâmico**. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-preco-dinamico-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

exemplo, a UBER ainda repassará ao seu parceiro o ganho integral da corrida, resultante do cálculo citado acima⁹⁸.

Verificamos, assim, que o modelo utilizado pela plataforma em muito se assemelha ao toyotismo da terceira revolução industrial. A fim de atender a nova demanda do mercado, flexibiliza contratos de trabalho, implantando um sistema remuneratório variável que dependerá do desempenho do motorista, além de “terceirizar” o transporte de passageiros, que, para alguns, é o seu objeto social - conforme será visto adiante na análise das decisões judiciais.

4.3 Motoristas parceiros: cadastro, regras e penalidades

A UBER é clara ao afirmar em seu *website* que “não é uma empresa de transporte” e tampouco “emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”. Como argumento, alega ser tão somente uma empresa de tecnologia, que oferece uma plataforma para que seus “motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (UBER TECHNOLOGIES INC., 2020).

No entanto, algumas decisões judiciais que analisaram todo o processo de cadastro, bem como regras impostas, encargos e penalidades que estes motoristas estão sujeitos, entenderam restar presentes os pressupostos de uma relação de emprego, vistos no capítulo anterior.

Isto porque, para realizar um cadastro como motorista parceiro, a UBER requer⁹⁹ documentos como CNH, com observação de exercício de atividade remunerada, certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV) e antecedentes criminais. Após o envio, o solicitante ainda passa por um processo de análise da documentação e aprovação na checagem do veículo e dos antecedentes criminais. Isto é, não basta um simples cadastro para tornar-se motorista parceiro - como ocorre com usuários da plataforma -, o condutor tem que passar na seleção realizada pela empresa.

⁹⁸ UBER B.V. (Brasil). **Como são calculados meus ganhos**. 2020. Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/como-s%C3%A3o-calculados-meus-ganhos?nodeId=d0b05a27-f070-4914-bd3c-594310a6ead1>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

⁹⁹ UBER TECHNOLOGIES INC.; UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (Brasil). **Cadastre-se como um motorista parceiro da uber**: seja um motorista. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?_ga=2.175963232.373415875.1598300318-1798170087.1594650664>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Após a aprovação, o motorista está apto a exercer a função de transporte de passageiros, por meio da plataforma. Contudo, há diversas regras que eles devem seguir a fim de não sofrerem sanções disciplinares e, até, uma possível exclusão do aplicativo. Como exemplo pode-se citar a necessidade de utilizar veículos aprovados pela plataforma, vestir-se de forma adequada e observar o modo de tratamento dos passageiros¹⁰⁰.

O cumprimento de todos esses requisitos eram checados pela plataforma por meio das avaliações realizadas pelos usuários, que atribuíam notas ao motorista. Caso este motorista possuísse uma nota inferior à 4,65 poderia sofrer sanções, como ter que passar períodos de tempo em inatividade ou, até mesmo, ser bloqueado do aplicativo¹⁰¹. A recusa reiterada de viagens também era motivo de sofrer penalidades.

Isto é, a fiscalização do trabalho realizado - que nas indústrias era realizada pelos gerentes responsáveis, de forma presencial - e a aplicação de sanções, passaram a ser feitas pelos próprios clientes da plataforma e pelo aplicativo, respectivamente, o que demonstra o aperfeiçoamento do poder diretivo, pelo uso da tecnologia.

Outros aspectos relacionados aos motoristas, como regras impostas, deveres e condutas a serem seguidas serão analisadas nas decisões judiciais expostas nos subtópicos seguintes.

4.4 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Escolhemos duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região que tratam da matéria para discorreremos acerca dos pontos considerados pelos magistrados para declarar, na primeira ação, a existência de vínculo empregatício entre um motorista parceiro e a plataforma UBER e, na segunda ação, a obrigatoriedade de duas plataformas assegurarem aos seus motoristas cadastrados o pagamento de remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição delas.

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto. **Consulta processual**, Sentença Id. c0e8991, [Fortaleza, CE], 16 de outubro de 2019. Disponível em:

<<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁰¹ BRASIL, *Ibidem*.

4.4.1 Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009

De acordo com o relatório da sentença na Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009¹⁰², o motorista parceiro da empresa UBER, ajuizou ação em face da plataforma requerendo o reconhecimento de vínculo de emprego e o pagamento das verbas rescisórias, uma vez que, segundo ele, exerceu a função de motorista entre os períodos de 19/12/2016 à 12/09/2017, dia no qual se envolveu em um pequeno acidente de trânsito, o qual foi comunicado à plataforma.

Ainda de acordo com o reclamante, no dia seguinte ao infortúnio, teve ciência que seu contrato havia sido rescindido, e mesmo após diversas tentativas de contato com a empresa, não obteve nenhuma resposta. Por outro lado, a UBER argumentou que o motorista prestava somente serviços de parceria mercantil, não sendo ele empregado da plataforma.

Após a análise dos documentos juntados ao processo, bem como da oitiva das partes e da testemunha da reclamada, o Magistrado proferiu sentença de mérito julgando parcialmente procedente a ação, declarando a nulidade do contrato de parceria mercantil, reconhecendo que a empresa presta serviços de transporte de passageiros, o vínculo empregatício entre as partes e, conseqüentemente, o pagamento das verbas rescisórias.

De início, a sentença analisa se a empresa é, de fato, uma plataforma tecnológica como alega, ou se trata de uma empresa de serviços de transporte de passageiros. Para isso, invoca o princípio da primazia da realidade, visto no capítulo anterior, para afirmar que “não obstante conste no cadastro nacional de pessoa jurídica, [...] e no contrato social da UBER, [...] que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados”¹⁰³.

Além de julgados dos Tribunais Pátrios, a decisão também cita o direito comparado de países como Estados Unidos e Inglaterra, para declarar que os fins do empreendimento da UBER estão relacionados ao transporte de passageiros, sendo o usuário da plataforma cliente da empresa e não do motorista, uma vez que quem oferece o serviço de transporte é a reclamada, contando, inclusive, com seguro contra acidentes e danos contra seus usuários, o

¹⁰² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto. **Consulta processual**, Sentença Id. c0e8991, [Fortaleza, CE], 16 de outubro de 2019. Disponível em:

<<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁰³ *Ibidem*.

que assume, de forma explícita, os riscos do seu do empreendimento de transporte de passageiros.

Ainda considerando o princípio da primazia da realidade, o Magistrado analisa os quatro elementos fático-jurídicos necessários para configurar a relação de emprego - estudados no subtópico 3.3.

De acordo com o pressuposto pessoalidade, a sentença considerou que há um processo de seleção para motoristas, visto que é necessário que estes façam o cadastro na plataforma, enviem os documentos necessários como a carteira de motorista - que deve constar que exerce a função de condutor remunerado -, o tipo de veículo que pretende dirigir. Após “o motorista passar na verificação de antecedentes e se o veículo atender os requisitos o perfil do motorista fica ativo e ele pode atender chamadas” (BRASIL, 2019).

Também reconheceu que a relação do motorista se dá com a empresa, e não com os usuários, pois estes não possuem a opção de escolha do motorista para realizar o serviço, sendo esta definição feita pela plataforma. Logo, deve o “parceiro” aguardar ser chamado pela UBER para realizar uma viagem.

Quanto ao pressuposto não-eventualidade, o Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto (BRASIL, 2019) analisa sob a ótica da teoria dos fins do empreendimento. Segundo ele, “considera não-eventual o trabalhador que desenvolve suas atividades dentro da estrutura montada para levar a cabo os fins do empreendimento”. O reclamante exercia a função de motorista, que atendia aos fins do empreendimento da empresa de transporte de passageiros.

Ademais, também destaca a sentença que não fica descaracterizado a não-eventualidade a mera possibilidade de um dia o reclamante não entrar na plataforma, visto que ambas as partes sabiam que a atividade continuaria a se repetir posteriormente, como foi constatado nos autos. Tampouco deturpa o referido pressuposto a faculdade do motorista de entrar na plataforma nos horários que melhor lhe convém, pois “não se pode confundir não-eventualidade com descontinuidade ou intermitência” (BRASIL, 2019).

Igualmente restou configurado o pressuposto da onerosidade, uma vez que a UBER elabora toda a política de preços e de pagamentos, cobrando dos clientes esses valores e repassando uma porcentagem referente ao tempo e distância percorrida ao motorista - conforme visto no final do subtópico 4.2 - mesmo em casos em que o usuário pagasse valor inferior, em virtude de alguma promoção.

Ressaltou que não descaracteriza a onerosidade o fato do motorista receber 75% (setenta e cinco por cento) do valor do serviço pago pelo cliente, pois este tinha que custear a maior parte dos gastos da prestação do serviço, como gasolina, manutenção do carro, acesso à internet, dentre outros.

Por fim, no que tange à subordinação, o Magistrado analisou a questão com base em três de suas vertentes, isto é a subordinação objetiva, a estrutural e a disruptiva. Quanto a primeira, afirmou ser a UBER dependente da força de trabalho do reclamante, atuando sobre o modo de realização do serviço. A estrutural encontra-se presente, pois o “motorista é totalmente controlado pela empresa” e está “submisso às regras sobre o modo de como deve desenvolver a prestação dos serviços, estando sujeito a controles contínuos” chegando até a aplicar “sanções disciplinares caso incida em comportamentos que a ré [UBER] julgue inadequados” (BRASIL 2019).

Já a subordinação disruptiva apresenta-se nas novas tecnologias que “quebra [...] padrões no tocante ao modelo das relações de trabalho e do modo de como as pessoas interagem com as empresas” (BRASIL, 2019). Saliencia que, mesmo remotamente, o motorista obedece aos comandos da plataforma, que também exerce o controle e a fiscalização do seu trabalho, podendo-lhe aplicar sanções.

Diante da presença de todos os elementos fático-jurídicos, foi reconhecido o vínculo de emprego na Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009, a nulidade do contrato de parceria e a condenação da UBER ao pagamento das verbas rescisórias constantes na sentença. Imperioso ressaltar que outros pontos também foram abordados na decisão. Contudo, escolhemos tratar daqueles essenciais à configuração do vínculo. Atualmente, encontra-se pendente de julgamento, no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região¹⁰⁴, o recurso ordinário interposto pela reclamada UBER.

4.4.2 Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003

Ainda no âmbito do TRT 7ª Região, no cenário da pandemia enfrentada em virtude do coronavírus (COVID-19), o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado e Particulares

¹⁰⁴ Até a data da consulta realizada: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto. **Consulta processual**, Sentença Id. c0e8991, [Fortaleza, CE], 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

Individual de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana (SINDIAPLIC) ajuizou ação civil pública contra as empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e a 99 Tecnologia Ltda.

Segundo o sindicato, o estado de calamidade pública provocado pela pandemia do coronavírus, ocasionou uma redução da demanda de transporte privado urbano, afetando, conseqüentemente, a subsistência alimentar pessoal e familiar dos motoristas¹⁰⁵.

Diante disso, requereu, em sede de tutela de urgência, que ambas as plataformas assegurassem “aos motoristas substituídos, vinculados a cada uma dessas empresas, a título de ajuda compensatória, remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição” (BRASIL, 2020).

Apesar do pedido, o sindicato deixou claro que *não* pretendia discutir “a existência ou inexistência de vínculo empregatício de seus associados e membros da categoria com as empresas demandadas” (BRASIL, 2020) (destaque nosso) mas, tão somente, assegurar a ajuda compensatória citada. Ainda que o feito não versasse sobre vínculo de emprego, restou consignado na decisão¹⁰⁶ a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação, apoiada na Emenda Constitucional nº 45¹⁰⁷.

Interessante a análise de tal decisão, pois mesmo sem pretender tratar sobre vínculo empregatício, os pedidos do SINDIAPLIC partem deste pressuposto fático acerca da relação jurídica das partes, conforme reconhecido pelo próprio Magistrado¹⁰⁸.

Sem muito adentrar nesta discussão, tampouco ignorando-a, o Juiz Germano Silveira de Siqueira (BRASIL, 2020) destaca, de modo incidental, “que as reclamadas não são, efetivamente, meras e/ou disponibilizadoras de tecnologia e de aplicativos aos repassadoras motoristas para uso ao seu bel prazer” conforme alegam.

¹⁰⁵ JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). **Justiça do trabalho do Ceará determina que uber e 99 assegurem o salário de seus motoristas**. 2020. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4177:justica-do-trabalho-do-ceara-determina-que-uber-e-99-assegurem-o-salario-de-seus-motoristas&catid=232&highlight=WyJ1YmVyl10=&Itemid=1025. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003. Juiz Germano Silveira de Siqueira. **Consulta processual**, Decisão Id. f8d4e4f, [Fortaleza, CE], 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>>. Acesso em: 13 ago. 2020.

¹⁰⁷ BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da constituição federal e acrescenta os arts. 103-a, 103-b, 111-a e 130-a, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 9, 31 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

¹⁰⁸ BRASIL, 2020, *op. cit.*

Afirma, ademais, que essas plataformas definem e concentram todo o processo de cadastro de contas até o pagamento, bem como as regras de funcionamento e prestação dos serviços, sem qualquer ingerência dos motoristas.

Citando estudos e entendimentos de diversos países¹⁰⁹, a decisão destaca que, apesar de formalmente apresentar-se como uma plataforma tecnológica, empresas como a UBER são, de fato, prestadoras de serviço de transportes, visto que, sem os motoristas, elas estariam impossibilitadas de prestar seus serviços.

Por fim, salientou o julgador que há “existência de relação obrigacional e contratual” entre os motoristas e as plataformas, visto que sem aqueles, as atividades econômicas destas não seriam possíveis, uma vez que “o aparato tecnológico isoladamente [...] não realizaria a finalidade lucrativa das empresas rés” (BRASIL, 2020).

Utilizando-se deste pressuposto, bem como de estudos internacionais sobre o impacto da crise do coronavírus e de princípios constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana - os quais encontram-se expostos na sentença - decidiu o Magistrado assegurar a ajuda compensatória requerida, calculada com base na jornada constitucional (220 horas por mês) e com observância do salário mínimo, desde que o motorista esteja disponível para prestação do serviço durante aquela carga horária, ou por meio período (110 horas por mês).

Determinou, também, o pagamento de uma remuneração mínima aqueles motoristas impossibilitados de trabalhar, em razão da contaminação pelo vírus, e a entrega gratuita de equipamentos de proteção individual (EPI's).

Relevante a análise de tal julgado, pois mesmo sem declarar a existência de vínculo empregatício, utilizou-se de estudos e princípios para afirmar a presença de obrigação contratual - não prevista no contrato de parceria - que em muito se assemelha a obrigações trabalhistas previstas nos artigos 4º e 166 da CLT (BRASIL, 1943) e artigo 7º, inciso IV da CF/88 (BRASIL, 1988), isto é, tempo à disposição, obrigatoriedade de entrega gratuita de EPI's aos empregados e direito ao salário mínimo.

Ambas as empresas, UBER e 99 POP impetraram Mandado de Segurança contra a decisão do Juiz Germano Silveira de Siqueira, o qual solicitou, posteriormente, a designação

¹⁰⁹ Caso seja de interesse, conferir estudos e julgados internacionais no inteiro teor da decisão: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003. Juiz Germano Silveira de Siqueira. **Consulta processual**, Decisão Id. f8d4e4f, [Fortaleza, CE], 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>>. Acesso em: 13 ago. 2020.

de um outro Juiz para atuar no feito “até que sejam decididos os incidentes suscitados pelas promovidas”¹¹⁰.

Até o momento, não foram prolatados acórdãos que versassem sobre vínculo de emprego entre motoristas parceiros e a plataforma UBER, no âmbito do segundo grau do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região¹¹¹.

4.5 Decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038

Recentemente, chegou aos noticiários uma decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo a *ausência* de vínculo de emprego entre o recorrido, motorista parceiro, e os recorrentes, que se incluía a empresa UBER. Por este motivo, muitos consideraram que a polêmica acerca deste assunto estava encerrada, uma vez que fora estabelecido, pela última instância trabalhista, que os motoristas dessa plataforma não possuíam vínculo empregatício.

No entanto, tal matéria ainda não está pacificada no referido Tribunal, pois não se trata de um tema decidido em sede de repercussão geral, sequer há trânsito em julgado da mencionada decisão, visto que, ainda há recursos pendentes de apreciação¹¹². Analisaremos, a seguir, todo o trâmite processual até a supracitada decisão do TST.

A Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038 foi ajuizada por um motorista parceiro da empresa UBER, em que pleiteou o reconhecimento do vínculo de

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003. Juiz Germano Silveira de Siqueira. **Consulta processual**, Despacho Id. 32c0b3c, [Fortaleza, CE], 25 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹¹¹ Pesquisa realizada no dia 30 de agosto de 2020 em: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. (7. REGIÃO) (Brasil). **Biblioteca digital**: pesquisar. Pesquisar. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/handle/bdtrt7/7/discover?filtertype_1=especienormativa&filter_relational_operator_1>equals&filter_1=&filter_6=&filtertype_6=autor&filter_relational_operator_6=contains&filter_2=&filtertype_2=criacao&filter_relational_operator_2=contains&filter_3=&filtertype_3=publicacao&filter_relational_operator_3=contains&filtertype_5=classe&filter_relational_operator_5=contains&filter_5=&query=uber&filtertype_4=situacao&filter_relational_operator_4>equals&filter_4=&submit_apply_filter=Pesquisar>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Ministro Relator: Juiz Breno Medeiros. **Consulta processual**, Embargos declaratórios, [Brasília, DF], 14 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

emprego, com o pagamento de todas as verbas decorrentes dessa relação, bem como as rescisórias, e demais pedidos.

Na sentença de mérito¹¹³, a Magistrada julgou improcedente os pedidos formulados pelo reclamante, pois restavam ausentes os requisitos da relação de emprego. Segundo a Juíza, “o trabalho era exercido por pessoa física, não eventual e com onerosidade, porém *ausente a pessoalidade e a subordinação*” (BRASIL, 2017) (destaque nosso).

Quanto à pessoalidade, entendeu a Magistrada que “a possibilidade do cadastro de outros motoristas na mesma plataforma e com o mesmo veículo” descaracteriza este pressuposto. Também restava ausente a subordinação, pois o reclamante poderia controlar sua própria jornada de trabalho e não recebia “ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada” (BRASIL, 2017).

Irresignado, o reclamante interpôs Recurso Ordinário requerendo o reconhecimento do vínculo e o pagamento das verbas dele derivadas. Na apreciação do apelo¹¹⁴, o TRT 2ª Região, deu parcial provimento para declarar o vínculo e condenar a plataforma ao pagamento das verbas rescisórias. Entendeu o Tribunal que, além da finalidade da recorrida ser o transporte de passageiros, todos os quatro pressupostos para caracterização do vínculo empregatício estavam presentes.

Além da habitualidade e onerosidade - já reconhecidos na sentença -, o pressuposto “pessoalidade” estava presente na relação, uma vez que cada motorista possuía seu cadastro individual, sendo possível sua identificação durante o uso da plataforma.

A subordinação também foi provada pela ausência de total autonomia do reclamante, que não poderia estipular o valor do serviço, tampouco poderia ficar ausente da plataforma por tempo ilimitado. Ademais, a decisão também ressaltou os mecanismos indiretos de controle utilizados pela plataforma, como incentivos para manter-se ativo para atingir certo número de clientes e penalidades pelo cancelamento de viagens, que poderia resultar em um bloqueio.

¹¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Juíza Ana Carla Santana Tavares. **Consulta processual**, Sentença Id. 09fce94, [São Paulo, SP], 24 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. **Consulta processual**, Acórdão Id. 14899d9, [São Paulo, SP], 16 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

Contra o acórdão, a UBER interpôs Recurso de Revista, o qual não foi admitido pelo Tribunal, o que fez com que ela interpusesse Agravo de Instrumento, para levar os autos à apreciação do Tribunal Superior do Trabalho.

Já no TST, o acórdão¹¹⁵ proferido conheceu do agravo de instrumento, dando-lhe provimento, para conhecer o recurso de revista e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Em síntese, entendeu a Quinta Turma do TST que a possibilidade do motorista ausentar-se da plataforma, bem como a flexibilidade em determinar sua jornada, eram incompatíveis numa relação de emprego, pois discordava do pressuposto da subordinação. Ainda, teria o agravado aderido às cláusulas contratuais de prestação de serviço, em que o valor recebido por ele - cerca de 75% à 80% do valor pago pelo usuário - era superior ao que a “Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos” (BRASIL, 2020).

Pertinente a análise de todo o trâmite processual pois podemos perceber que em cada instância os Magistrados consideraram diferentes aspectos da relação para caracterizar, ou não, o vínculo de emprego entre as partes. Cada decisão pesou de forma distinta as circunstâncias capazes de identificar os pressupostos de habitualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade - destacando este último que, tanto na sentença, quanto no Recurso Ordinário, foi interpretado o cadastro do motorista como qualificador ou não deste pressuposto.

Porém, como já dito, apesar do acórdão prolatado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o tema ainda não é pacífico no Tribunal, pois se trata de uma decisão isolada, ainda não transitado em julgado, com recursos pendentes de apreciação nos autos.

4.6 Entendimento dos demais Tribunais Regionais do Trabalho

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Ministro Relator: Juiz Breno Medeiros. **Consulta processual**, Acórdão, [Brasília, DF], 7 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

Conforme já destacado anteriormente, ainda não há um entendimento uníssono nos TRT's acerca da existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas e plataformas como a UBER. Cada caso tem sido analisado individualmente pelos Juízes do Trabalho e pelos Desembargadores.

Observamos, também, que a empresa nem sempre chega a recorrer até o Tribunal Superior do Trabalho. Muitas vezes, realiza transações judiciais nos autos do processo a fim de concluí-lo, inclusive em ações que se saiu vitoriosa.

A Reclamação Trabalhista nº 0011863-62.2016.5.03.0137, ajuizada no TRT 3ª Região, pioneiro na apreciação de ações contendo motoristas e a empresa UBER¹¹⁶, discutia, dentre outros pedidos, o reconhecimento do vínculo de emprego entre o autor e a plataforma.

A sentença¹¹⁷ prolatada pelo Juiz Filipe de Souza Sickert julgou improcedente os pedidos formulados pelo reclamante, por entender ausente o pressuposto de subordinação jurídica, necessário para o reconhecimento do vínculo. Fundamentou seu entendimento no fato do motorista possuir ampla liberdade para definir sua carga horária, a possibilidade recusar viagens, a ausência de exclusividade e de determinação da rota a ser seguida durante uma viagem. Ainda, destacou o Magistrado que o motorista assumia os custos e riscos da sua função, característico do trabalhador autônomo, o que reforçava a inexistência de subordinação jurídica do reclamante.

Ressaltou, ademais, que não encontrava-se presente a subordinação estrutural, uma vez que, no contrato social da UBER, não constava a realização de transporte de passageiros, e sim o fornecimento de serviços de tecnologia. Estando claro este fornecimento de tecnologia também no contrato celebrado entre o autor e a plataforma.

O motorista, então, interpôs Recurso Ordinário contra a sentença que julgou improcedente os seus pleitos. Ao ser intimada para contrarrazoar, a plataforma também interpôs RO adesivo. No entanto, já na segunda instância do TRT 3ª Região, as partes

¹¹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 252. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Reclamação Trabalhista nº

0011863-62.2016.5.03.0137. Juiz Filipe de Souza Sickert. **Consulta processual**, Sentença Id. 59e6da7, [Belo Horizonte, MG], 30 de janeiro de 2017. Disponível em:

<<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00118636220165030137>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

realizaram acordo judicial, o qual foi homologado, ficando a cargo da plataforma o pagamento das custas processuais, bem como dos recolhimentos fiscais e previdenciários.

Ressalta-se que a sentença havia julgado improcedente os pleitos autorais, declarando a inexistência de vínculo empregatício. Porém, ainda assim a plataforma realizou acordo judicial com o motorista, assumindo encargos como custas processuais e recolhimentos fiscais e previdenciários, além dos termos da transação, com cláusula de confidencialidade.

Da mesma forma ocorreu nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0010729-56.2017.5.03.0010. Apesar da UBER ter saído vitoriosa, com o julgamento improcedente da ação em sede de sentença, realizou transação judicial no segundo grau, após o Recurso Ordinário do motorista.

Referido acordo também foi realizado no âmbito do TRT 2ª Região, na ação de nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Porém, neste caso, a plataforma foi condenada em sentença¹¹⁸ ao pagamento de verbas rescisórias e dano moral, em virtude do reconhecimento de vínculo de emprego. No entanto, o motorista recorreu da decisão e a UBER também, por meio de RO adesivo, levando feito a apreciação do Tribunal.

Já em segundo grau, as partes realizaram acordo nos autos, o qual foi homologado pelo TRT 2ª Região, que destacou acerca da cláusula de confidencialidade ser restrita às partes e determinou às reclamadas o pagamento das custas processuais, bem como dos recolhimentos fiscais e previdenciários.

Tais acordos são mais um indício de que o assunto ainda não está pacificado em nossos Tribunais Pátrios¹¹⁹. Mesmo após a decisão já citada do TST, outras Varas do Trabalho tem entendido que há vínculo empregatício entre o motorista parceiro e a plataforma UBER, quando analisados os casos individualmente.

Assim decidiu o Magistrado da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, do TRT 4ª Região. Em sentença¹²⁰, datada em 02/03/2020, o Juiz julgou parcialmente procedente os

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. **Consulta processual**, Sentença Id. e852624, [São Paulo, SP], 11 de abril de 2017. Disponível em:

<<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10014923320165020013>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹¹⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso “UBER”. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 259. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Reclamação Trabalhista nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz Átila da Rold Roesler. **Consulta processual**, Sentença Id. 2a138db, [Porto

pedidos formulados à exordial, reconhecendo a existência de relação de emprego entre as partes e condenando a plataforma ao pagamento das verbas rescisórias, bem como férias acrescidas do terço constitucional e 13º salário.

Fundamentou sua decisão, primeiramente, invocando o princípio da primazia da realidade, necessário para análise do caso. Desconsiderou os rótulos da plataforma digital como uma mera intermediadora entre motoristas e passageiros, verificando a presença de subordinação por meio da necessidade do motorista obter uma média determinada pela empresa para manter sua conta ativa.

A documentação exigida para realizar o cadastro, o fato da conta ser individual - impossibilitando a transferência a terceiros - e a estipulação do preço da viagem serem feitos pela plataforma, foram outros qualificadores do pressuposto da subordinação.

Ressaltou, ainda, que “o fato da reclamada não exigir horários e dias pré-estabelecidos para trabalhar, tampouco a exigência de número mínimo de atendimentos, entre outros, *não tem o condão de afastar a subordinação*” (destaque nosso), visto que ela se revela por meio “da exigência de documentos específicos, avaliações positivas, média de avaliações mínimas”, além de diversos outros padrões que devem ser seguidos, como modelo do veículo e valor das viagens (BRASIL, 2020).

A personalidade também restou configurada, uma vez que a conta do motorista era individual, não podendo ser transferida a terceiros, sob pena de exclusão da plataforma. Os pressupostos “onerosidade” e “não-eventualidade” ficaram comprovados pelos pagamentos repassados ao motorista semanalmente, decorrente das viagens realizadas, e o controle da frequência do trabalho do motorista, por meio dos serviços de localização em tempo real.

A plataforma interpôs Recurso Ordinário, estando os autos conclusos para o julgamento do Relator Desembargador Marcos Fagundes Salomão, no dia 29 de julho de 2020.

Outro caso recente, após a decisão do TST, de reconhecimento de vínculo entre um motorista e a UBER, ocorreu nos autos da Reclamação Trabalhista nº 1000540-24.2019.5.02.0086. O Magistrado, em sentença¹²¹, reconheceu a presença dos quatro

Alegre, RS], 2 de março de 2020. Disponível em:

<<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00218648120175040028>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº

1000540-24.2019.5.02.0086. Juíza Raquel Marcos Simões. **Consulta processual**, Sentença Id. 073a7a6, [São Paulo, SP], 5 de março de 2020. Disponível em:

<<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10005402420195020086>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

pressupostos necessários para a relação de emprego e condenou a plataforma ao pagamento das verbas rescisórias, bem como férias acrescidas do terço constitucional e 13º salário, referentes ao período trabalhado.

Estes dois processos supracitados são mais outro indicativo que a temática envolvendo motoristas parceiros e plataformas de transportes como a UBER está longe do fim. Muitos estudos, não somente no Brasil, como também nos Estados Unidos e Europa, se dedicam para tratar sobre os diversos aspectos que envolvem essa relação.

Isto porque, de um lado, a plataforma afirma ser uma mera intermediadora entre motoristas e passageiros, não possuindo qualquer controle sob esses parceiros. No entanto, conforme observamos, a realidade fática não é bem assim. Apesar da aparente liberdade que esses motoristas possuem, eles estão sujeitos a diversas regras impostas unilateralmente pela plataforma, sofrendo penalidades que, muitas vezes, não lhe é dada a oportunidade de exercer sua defesa.

A real verdade é que, após analisados os processos aqui expostos, muitos desses trabalhadores exercem a função de motorista como única, ou principal atividade remuneratória para sua subsistência e de sua família. Deturpar-lhes direitos trabalhistas é deixá-los à mercê das regras e condições impostas por essas grandes plataformas, que visam prioritariamente o lucro.

Verificamos que, de certa forma, a história se repete. Conforme estudado no capítulo 2, à época das revoluções industriais, os trabalhadores operários não possuíam quase nenhum direito. Em virtude disso, sofriam diversos abusos, tais como jornada exorbitante, ausência de proteção em caso de acidente de trabalho e de estabilidade. Todos esses exemplos foram alegados pelos motoristas nas ações aqui analisadas, sendo julgadas, algumas delas, procedentes.

Esses trabalhadores, como visto na Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009, são desligados repentinamente da plataforma, algumas vezes em virtude - conforme alegado pelo reclamante - de acidente de trabalho, sem qualquer direito a aviso prévio, indenização ou seguro desemprego, o que os leva a ingressar na Justiça do Trabalho a fim de conseguir comprovar o vínculo empregatício para receber as verbas dele advindas.

O assunto tratado neste trabalho é tão sensível, que a Organização Internacional do Trabalho expediu em 2015 a recomendação nº 204¹²² que visava “acelerar a transição da economia informal para a formalização das relações empregatícias” (GAIA, 2018, p. 259), além da recomendação nº 198, que desde 2006, busca assegurar a proteção dos trabalhadores no âmbito das relações de trabalho, possuindo como primeira medida orientar sobre a maneira de determinar de forma eficaz a existência de uma relação de emprego e a diferença entre trabalhadores assalariados e trabalhadores autônomos¹²³.

Portanto, o Governo Brasileiro e os Tribunais Pátrios, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, deveriam analisar profundamente o assunto, considerando as recomendações da OIT, bem como os estudos já existentes sobre o tema, a fim de evitar a precarização desses trabalhadores, afastando-lhes direitos constitucionais já conquistados.

Esta nova tecnologia disruptiva, tal como as máquinas na Revolução Industrial, alteraram significativamente antigos padrões de trabalho e as relações dele advindas. Este aparente atraso na legislação ou nos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários, não pode excluir direitos de toda uma parcela de trabalhadores, cada vez mais crescente, e beneficiar financeiramente grandes empresas multinacionais.

5 CONCLUSÃO

¹²² OIT (Genebra). **Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal**. 2015. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2020.

¹²³ OIT (Genebra). **Recomendación sobre la relación de trabajo**. 2006. Disponível em:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em: 30 ago. 2020.

A constante evolução tecnológica tem sido acompanhada por mudanças não só na sociedade como também nas relações de trabalho e na forma com que este labor é realizado. A máquina à vapor foi a precursora na criação de um novo segmento de trabalhadores, os operários. Isto somente foi possível devido o crescente aumento populacional das cidades, ao final da Idade Média, proveniente de camponeses e agricultores que, ao chegar nesses grandes centros urbanos, necessitaram de um novo ofício para prover sua subsistência.

A grande oferta de mão de obra nesses centros e a pouca, ou nenhuma, legislação acerca do trabalho - no início da primeira Revolução Industrial, por exemplo - propiciou que diversos abusos fossem cometidos contra esses operários, tais como jornadas exorbitantes, baixa remuneração, ausência de proteção contra acidentes e, até mesmo, trabalho infantil.

Os antigos artesãos, camponeses e agricultores, acostumados com trabalhos manuais, tornaram-se meros auxiliares do maquinário presente dentro das grandes fábricas, realizando tarefas repetitivas, o que contribuiu ainda mais para sua precarização.

Porém, foi também neste período que conceitos como subordinação e poder diretivo foram elaborados, pois era nítido perceber a hierarquização dentro das fábricas e a submissão que os trabalhadores possuíam aos seus superiores. As ordens (poder diretivo) advinham do detentor dos meios de produção, percorrendo por toda a cadeia hierárquica - isto é, supervisores e gerentes - até chegar ao operário, que deveria seguir fielmente aquele comando (subordinação).

O desenvolvimento de novas tecnologias permitiu que máquinas realizassem o trabalho de muitos empregados, tornando-os dispensáveis na linha de produção. O toyotismo, por meio de suas técnicas, otimizou o tempo de fabricação e tornou multidisciplinar a tarefa dos trabalhadores, adotando uma produção enxuta e descentralizada. Os contratos de trabalho foram, então, flexibilizados para atender ao novo tipo de demanda e a terceirização foi elegida para diversas atividades meio e fim da indústria.

Foi diante desse cenário que o Estado tomou um papel mais intervencionista, regulamentando essas relações de emprego e retirando-lhes um pouco da total liberdade que possuía o contrato civil, a fim de evitar os abusos que eram cometidos contra esses empregados.

Aqui no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, foi responsável por sistematizar todas as leis existentes sobre o Direito do Trabalho, que também possui fontes em legislações complementares e na Constituição Federal. Verificamos que os

princípios norteadores desse ramo do direito também regulam as relações de emprego, possuindo um papel importantíssimo na defesa de direitos trabalhistas, a exemplo do princípio da primazia da realidade - muito utilizado no estudo dos casos judiciais vistos no capítulo 5 - que prioriza a realidade, a vontade e a intenção, em detrimento da formalidade.

Diante desse contexto de proteção ao trabalhador, a CLT formulou alguns pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício, a fim de combater as relações que se mostravam formalmente civis, mas que, em verdade, tratavam-se de relações de emprego, em que deveriam ser observados todos os direitos do trabalhador e o empregador necessitaria cumprir com os seus deveres legais, tais como pagamento de verbas, recolhimento de impostos e concessão de férias.

Foi, então, que se analisou o conceito de empregado e empregador, descritos nos artigos 2º e 3º da CLT¹²⁴, a fim de entender melhor quem são os sujeitos da relação de emprego e como eles são qualificados, bem como examinou-se os quatro pressupostos dessa relação, para compreender quando ela se cumpre.

Por meio da análise bibliográfica de renomados autores, concluímos que a personalidade pode ser definida como a figura do trabalhador, que deve ser pessoa física, e suas qualificações pessoais, profissionais e técnicas. Apesar de, eventualmente, esse trabalhador poder ser substituído, sem que isso descaracterize a personalidade do contrato.

Quanto à habitualidade, ou não-eventualidade, pode-se constatar, pelo autor Fausto Siqueira Gaia (2018, p. 185), que o trabalhador não-eventual seria “aquele cuja atividade é ligada à necessidade regular de funcionamento do empreendimento tomador”, a exemplo de uma empresa de transportes, o empregado motorista não poderia ser considerado como eventual, uma vez que sua atividade é essencial a realização do objeto social dessa empresa.

Já a subordinação é definida de diferentes aspectos, pois possui variadas vertentes, de acordo com a abordagem de cada autor. Porém, a subordinação pode ser entendida como jurídica, pois advém do contrato celebrado entre empregador e empregado, em que este deve obedecer e sujeitar-se às regras e orientações estabelecidas pelo primeiro.

Ademais, para o estudo do caso sobre a existência de vínculo entre motoristas parceiros e a plataforma UBER, trouxemos a tese elaborada pelo Magistrado Fausto Siqueira Gaia (GAIA, 2018, p. 270) sobre subordinação jurídica disruptiva, que trata do uso de

¹²⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 mai. 2020.

aparatos tecnológicos no processo produtivo, como forma de exercer “a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada” - bastante utilizada por outros Juízes quando da análise de casos concretos acerca dessa temática.

Por último, a onerosidade que versa sobre a remuneração do empregado, em virtude da atividade realizada, que pode ser estipulada de diferentes formas pelas partes, desde que não vá de encontro à CLT ou à Constituição Federal.

Todo esse estudo acerca da figura do empregado e do empregador, bem como sobre os pressupostos da relação de emprego serviram como base para a análise do objeto de estudo do presente trabalho quanto a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas parceiros e a plataforma UBER.

Isto porque o estudo desse assunto se deu pela análise de algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, que ao examinar cada caso concreto, utilizou dos princípios do Direito do Trabalho e dos pressupostos da relação de emprego para decidir se estes estavam presentes ou não.

O estudo também incluiu informações sobre a plataforma UBER, que chegou ao Brasil somente em 2014, mas que em pouco mais de dois anos tornou a cidade de São Paulo como a “maior cidade em volume de viagens pelo app no mundo”¹²⁵. Ainda segundo dados da própria empresa¹²⁶, o aplicativo encontra-se presente em sessenta e nove países, e somente no Brasil, ela possui cerca de um milhão de motoristas/entregadores parceiros, o que representa 20% (vinte por cento) de todos os seus parceiros mundiais.

Tal crescimento assombroso também pode ter relação com o aumento no número de desemprego no país, no mesmo período de 2014 a 2020. Tal como visto nas revoluções industriais, o aumento de mão de obra disponível e a (aparente) falta de regulamentação sujeitou os trabalhadores a condições desfavoráveis de emprego.

O contrato elaborado entre a plataforma e os motoristas são de natureza civil, em que as regras são estipuladas unilateralmente pela empresa. O processo de cadastro desse motorista segue diversos requisitos, inclusive com a análise da documentação por ele enviada, adequação do carro aos padrões exigidos pela UBER e checagem dos antecedentes criminais.

¹²⁵ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Uber completa 5 anos de brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. 2019. Escrito por Crislaine Costa. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

¹²⁶ UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Uma vez aceito pela plataforma, esse parceiro deve cumprir com diversas normas estabelecidas pela UBER, tais como forma de tratar os passageiros, vestimentas e condições do carro. A plataforma que seleciona o motorista mais próximo para levar o passageiro ao seu destino, podendo o parceiro aceitar ou não a viagem. A recusa reiterada de viagens e o descumprimento das demais regras podem resultar em penalidades ao motorista, inclusive a sua exclusão da plataforma.

Além de não selecionar o passageiro, o motorista também não estipula o valor da viagem, sendo esta o resultado do “tempo e da distância percorrida mais a taxa base, independentemente do valor que o usuário vai pagar ao final da viagem” (UBER B.V., 2020).

Diante de todas essas peculiaridades, analisamos dois processos do TRT 7^a, uma reclamação trabalhista com origem no TRT 2^a, que chegou até o TST, e outras decisões dos TRT's 3^a e 4^a. No estudo de todas as decisões prolatadas nesses processos, percebemos que os Tribunais ainda não possuem um entendimento uníssono quanto ao tema. Cada julgado se atrela, de acordo com o caso concreto, a diferentes características e peculiaridades para constatar ou não a presença dos quatro pressupostos do vínculo empregatício.

O exemplo mais evidente desse conflito entre instâncias e Tribunais é percebido na Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, uma vez que na sentença, o Juiz julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo, decisão na qual foi reformada pelo TRT 2^a, por meio de RO da parte reclamante, que identificou a presença dos quatro pressupostos da relação de emprego. O processo chegou ao TST, por meio de agravo de instrumento em recurso de revista - interposto pela plataforma -, que reformou novamente a decisão do TRT 2^a, tornando válida a sentença que julgou a ação improcedente - ressalta-se que ainda há recursos pendentes de julgamento no TST.

Apesar dessa decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a temática não foi pacificada na Jurisprudência Pátria. Isto porque, como se tratou de uma decisão isolada, não teve efeito vinculante, e mesmo após esse julgamento, houveram sentenças a favor do reconhecimento do vínculo empregatício, como destacado no capítulo anterior.

Conclui-se, portanto, que as decisões opostas e conflitantes têm acarretado uma enorme insegurança jurídica a milhares de trabalhadores, que a depender do Tribunal, pode ter reconhecido um vínculo empregatício com a plataforma UBER. Entendemos que a temática é bastante complexa e envolve diferentes posicionamentos jurídicos, políticos e econômicos,

sendo discutida mundialmente, principalmente nos Estados Unidos e Europa, locais onde a empresa atua a mais tempo.

No entanto, negligenciar o assunto ou tratá-lo de modo estritamente formal - esquecendo as nuances existentes no caso concreto - tem acarretado a supressão de direitos trabalhistas penosamente conquistados, sujeitando esses trabalhadores a condições análogas às vividas em tempos de Revolução Industrial, como jornadas exorbitantes, ausência de proteção contra acidentes e inexistência de estabilidade ou aviso prévio.

Por isso, sugere-se que o Governo Brasileiro e os Tribunais Pátrios Especializados, estudem o assunto, considerando as recomendações da OIT, bem como os estudos já existentes sobre o tema, a fim de evitar a supressão de direitos constitucionais já conquistados.

Destacamos, ainda que a plataforma UBER alterou significativamente antigos conceitos e padrões de trabalho, que não foram acompanhados pela legislação ou pelos entendimentos jurisprudenciais e doutrinários. Entretanto, novamente, esse “aparente” atraso não pode excluir direitos de toda uma parcela de trabalhadores, cada vez mais crescente, e beneficiar financeiramente grandes empresas multinacionais.

REFERÊNCIAS

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I, p. 61.

EPSTEIM, S. A. Wage labor & guilds in Medieval Europe. The University o North Carolina Press, Chapel Hill and London, 1991, p. 107.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”**. 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

PASSOS, Ohana Gabi Marçal dos. **As corporações de ofício nas sociedades medieval e industrial: uma análise comparativa entre os tecelões de gerhart hauptmann e o alfaiate dos irmãos grimm**. 2016. 190 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de História, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016, p. 44. Disponível em: <<http://www.ppghc.historia.ufrj.br/index.php/teses-e-dissertacoes/teses-e-dissertacoes/dissertacoes/215-as-corporacoes-de-oficio-nas-sociedades-medieval-e-industrial-uma-analise-comparativa-entre-os-teceloes-de-gerhart-hauptmann-e-o-alfaiate-dos-irmaos-grimm>>. Acesso em: 5 abr. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 17.

OLIVEIRA, Rosane Machado de. **Revolução industrial na Inglaterra: um novo cenário na idade moderna**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 07. Ano 02, Vol. 01. pp 89-116, Outubro de 2017. ISSN:2448-0959, 2007, p. 9. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wp-content/uploads/artigo-cientifico/pdf/revolucao-industrial-na-inglaterra.pdf>>. Acesso em 20 abr. 2020.

ASHTON, Thomas Southcliffe. **A revolução industrial**. Tradução de Jorge Macedo. 2. ed. Sintra: Publicações Europa-América, 1971, p. 137.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed. 2. reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2008, p.82.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. v. 1. 1968

ZANETTI, Augusto; VARGAS, João Tristan. **Taylorismo e fordismo na indústria paulista**: o empresariado e os projetos de organização racional do trabalho, 1920-1940. São Paulo: Editora Humanitas, 2007, p. 12. *E-book*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=Vr_9CRR7UCgC&lpq=PA5&ots=7pgL05qDif&dq=taylorismo%20e%20treinamento%20trabalho&lr&hl=pt-BR&pg=PA5#v=onepage&q=taylorismo%20e%20treinamento%20trabalho&f=false>. Acesso em 18 abr. 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 71.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho**. Curitiba: Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 43, 2005, p. 4. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038/5014>>. Acessado em: 20 abr. 2020.

TEMPOS Modernos. Direção de Charlie Chaplin. Produção de Charlie Chaplin. Roteiro: Charlie Chaplin. Música: Charlie Chaplin. [Nova Iorque]: Charlie Chaplin Film Corporation, 1936. (86 min.), P&B. Legendado. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=HAPilyrEzC4>. Acesso em: 23 abr. 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007, p. 122. *E-book*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=8bcTGHbGP_MC&oi=fnd&pg=PA13&dq=condi%C3%A7%C3%A3o+pos+moderna+harvey&ots=u3LscuVgE_&sig=7QQG8CKTIYxOR3Ast5DcwrWWfkA#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 29 abr. 2020.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. Lutas Sociais, [S.l.], v. 19, n. 35, p. 65-79, dez. 2015. ISSN 2526-3706. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

LUEDEMANN, Marta da Silveira. **A difusão do toyotismo no ocidente**. Revista Contexto Geográfico, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 01-12, out. 2018. ISSN 2595-7236. Disponível em: <<http://www.seer.ufal.br/index.php/contextogeografico/article/view/6318/4434>>. Acesso em: 15 abr. 2020. doi:<http://dx.doi.org/10.28998/contegeo.v2i4.6318>.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 181.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. Tradução de Daniel Moreira Miranda. *E-book*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=XZSWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=quarta+revolu%C3%A7%C3%A3o+industrial&ots=Y8f9ZsMHh9&sig=zRt0c572lwX-S4By_3HTkx-adrU#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 10 mai. 2020.

MORRAR, Rabeh; ARMAN, Husam; MOUSA, Saeed. The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): a social innovation perspective. : A Social Innovation Perspective. **Technology Innovation Management Review**, [s.l.], v. 7, n. 11, p. 12-20, 27 nov. 2017. Carleton University. <http://dx.doi.org/10.22215/timreview/1117>. Disponível em: <https://timreview.ca/sites/default/files/Issue_PDF/TIMReview_November2017.pdf#page=12>. Acesso em: 15 mai. 2020.

OLIVEIRA, Sérgio de. **Internet das coisas com ESP8266, Arduino e Raspberry PI**. São Paulo: Novatec, 2017. *E-book*. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=kdQnDwAAQBAJ&lpg=PT4&ots=zLDdte4-ZN&dq=o%20que%20%C3%A9%20internet%20das%20coisas&lr&hl=pt-BR&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 16 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 2018. ISBN 978-85-309-8014-6. *E-book*.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3. *E-book*.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p. ISBN 9788553618118. *E-book*.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 jun. 2020.

TRABALHO. In: **DICIO**, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trabalho/>. Acesso em: 5 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1144 p. ISBN 9788553618392. *E-book*.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 8, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 30 jun. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 30 jun. 2020).

SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; ZANARDO, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. **Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?**. São Paulo: REGE Revista de Gestão, v. 23, n. 4, 2017, p. 298-305. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/129033>>. Acesso em: 1 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006.

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (Brasil). **Quem somos: viagens e muito mais**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 1 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Fatos e dados sobre a uber**. 2020. Escrito por Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **A história da uber: linha do tempo**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Uber completa 5 anos de brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas**. 2019. Escrito por Crislaine Costa. Disponível em:

<<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

VEJA (Brasil). **SP é a cidade que mais faz corridas com a uber no mundo**. 2017. Escrito por Da Redação. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/sao-paulo-e-a-cidade-com-o-maior-numero-de-viagens-na-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: pnad contínua. 2020. Taxa de desocupação. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC.; UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA (Brasil). **Cadastre-se como um motorista parceiro da uber**: seja um motorista. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?_ga=2.175963232.373415875.1598300318-1798170087.1594650664>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER TECHNOLOGIES INC. (Brasil). **Como funciona o preço dinâmico**. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-preco-dinamico-uber/>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UBER B.V. (Brasil). **Como são calculados meus ganhos**. 2020. Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/como-s%C3%A3o-calculados-meus-ganhos?nodeId=d0b05a27-f070-4914-bd3c-594310a6ead1>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Reclamação Trabalhista nº 0001539-61.2017.5.07.0009. Juiz Raimundo Dias de Oliveira Neto. **Consulta processual**, Sentença Id. c0e8991, [Fortaleza, CE], 16 de outubro de 2019. Disponível em:

<<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). **Justiça do trabalho do ceará determina que uber e 99 assegurem o salário de seus motoristas**. 2020.

Disponível em:

https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4177:justica-do-trabalho-do-ceara-determina-que-uber-e-99-assegurem-o-salario-de-seus-motoristas&catid=232&highlight=WyJlYmVyIl0=&Itemid=1025. Acesso em: 12 ago. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da constituição federal e acrescenta os arts. 103-a, 103-b, 111-a e 130-a, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, p. 9, 31 dez. 2004.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003. Juiz Germano Silveira de Siqueira. **Consulta processual**, Decisão Id. f8d4e4f, [Fortaleza, CE], 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>>. Acesso em: 13 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (7. Região). Ação Civil Pública nº 0000295-13.2020.5.07.0003. Juiz Germano Silveira de Siqueira. **Consulta processual**, Despacho Id. 32c0b3c, [Fortaleza, CE], 25 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00002951320205070003>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Ministro Relator: Juiz Breno Medeiros. **Consulta processual**,

Embargos declaratórios, [Brasília, DF], 14 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. (7. REGIÃO) (Brasil). **Biblioteca digital:** pesquisar. Pesquisar. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt7.jus.br/xmlui/handle/bdtrt7/7/discover?filtertype_1=especienormativa&filter_relational_operator_1>equals&filter_1=&filter_6=&filtertype_6=autor&filter_relational_operator_6=contains&filter_2=&filtertype_2=criacao&filter_relational_operator_2=contains&filter_3=&filtertype_3=publicacao&filter_relational_operator_3=contains&filtertype_5=classe&filter_relational_operator_5=contains&filter_5=&query=uber&filtertype_4=situacao&filter_relational_operator_4>equals&filter_4=&submit_apply_filter=Pesquisar>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Juíza Ana Carla Santana Tavares. **Consulta processual**, Sentença Id. 09fce94, [São Paulo, SP], 24 de setembro de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Juíza Beatriz de Lima Pereira. **Consulta processual**, Acórdão Id. 14899d9, [São Paulo, SP], 16 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001238920175020038>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Ministro Relator: Juiz Breno Medeiros. **Consulta processual**, Acórdão, [Brasília, DF], 7 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar>>

&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Reclamação Trabalhista nº 0011863-62.2016.5.03.0137. Juiz Filipe de Souza Sickert. **Consulta processual**, Sentença Id. 59e6da7, [Belo Horizonte, MG], 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00118636220165030137>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1001492-33.2016.5.02.0013. Juiz Eduardo Rockenbach Pires. **Consulta processual**, Sentença Id. e852624, [São Paulo, SP], 11 de abril de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10014923320165020013>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Reclamação Trabalhista nº 0021864-81.2017.5.04.0028. Juiz Átila da Rold Roesler. **Consulta processual**, Sentença Id. 2a138db, [Porto Alegre, RS], 2 de março de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00218648120175040028>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Reclamação Trabalhista nº 1000540-24.2019.5.02.0086. Juíza Raquel Marcos Simões. **Consulta processual**, Sentença Id. 073a7a6, [São Paulo, SP], 5 de março de 2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10005402420195020086>>. Acesso em: 30 ago. 2020.

OIT (Genebra). **Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal**. 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2020.

OIT (Genebra). **Recomendación sobre la relación de trabajo**. 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LAN G,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em: 30 ago. 2020.