

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ALEXANDRA KEIKO DE OLIVEIRA ONO
BEATRIZ NAYANA ROCHA FREIRE

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a (in)existência de vínculo empregatício e a
precarização dos direitos trabalhistas

BELÉM
2020

ALEXANDRA KEIKO DE OLIVEIRA ONO
BEATRIZ NAYANA ROCHA FREIRE

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a (in)existência de vínculo empregatício e a precarização dos direitos trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

BELÉM
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

O58f Ono, Alexandra Keiko de Oliveira.

O fenômeno da uberização: a (in)existência de vínculo empregatício e a precarização dos direitos trabalhistas / Alexandra Keiko de Oliveira Ono, Beatriz Nayana Rocha Freire. – Belém, 2020.

30 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2020.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

1. Uber (Firma). 2. Relações trabalhistas - Inovações tecnológicas. I. Freire, Beatriz Nayana Rocha. II. Moreira, Allan Gomes (orient.). III. Título.

CDD 342.6

ALEXANDRA KEIKO DE OLIVEIRA ONO
BEATRIZ NAYANA ROCHA FREIRE

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a (in)existência de vínculo empregatício e a precarização dos direitos trabalhistas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Me. Allan Gomes Moreira - Orientador
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: a (in)existência de vínculo empregatício e a precarização dos direitos trabalhistas

THE UBERING PHENOMENON: the (non)existence of employment relationship and the precarization of workers' rights

Alexandra Keiko de Oliveira Ono ¹

Beatriz Nayana Rocha Freire ²

Allan Gomes Moreira ³

RESUMO

O presente artigo se destina a analisar o fenômeno da “uberização” e a consequente precarização da mão de obra nas plataformas digitais, que tem como fator primordial a inexistência de vínculo de emprego entre as partes. As inovações tecnológicas trazidas pelas plataformas digitais, apesar de trazerem benefícios, como a facilitação de acesso a mobilidade urbana e informação em tempo real, por outro lado, instituem uma nova forma de precarização do trabalho, que é mascarada pela dita “autonomia” dos motoristas, muitas vezes denominada de autogestão. A pesquisa desenvolvida possui caráter teórico e consiste em uma pesquisa bibliográfica e documental que irá analisar em âmbito nacional, bem como internacional, decisões judiciais acerca da temática, para fundamentar os argumentos apresentados, utilizando o método hipotético-dedutivo. Primeiramente, será explanado acerca do conceito de uberização. Em um segundo tópico, será abordada a (in)existência do vínculo empregatício nas relações de trabalho e a teoria da parassubordinação. Em um terceiro tópico, será analisada a precarização do trabalho como reflexo do fenômeno da uberização e, em seguida, será feita uma análise da intensificação deste fenômeno na Pandemia da Covid-19. No último tópico, será feito um estudo comparado de decisões e legislações, nacionais e internacionais sobre o tema. Por fim, demonstrar a necessidade de reformulação do conceito legal de subordinação, tradicionalmente utilizado, bem como a urgência que o Brasil tem em definir a competência jurisdicional para julgar tais demandas e elaborar uma legislação específica que regule essas relações.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização. Trabalho. Vínculo empregatício. Parassubordinação. Precarização.

ABSTRACT:

This article aims to analyze the phenomenon of “uberization” and the consequent precariousness of the workforce on digital platforms. The main factor is the lack of employment relationship between the app and its collaborators. Technological innovations brought by digital platforms, in spite of its benefits (facilitating access to urban mobility and real-time information), on the other hand, institute a new form of job insecurity, which is masked by the “autonomy” of drivers, often called “self-management”. The present article has a theoretical character and consists on a bibliographic and documentary research that will analyze, in both national and international level, judicial decisions about the subject, to support the arguments

¹ Acadêmica do Curso de Direito Bacharelado do Centro Universitário do Pará.

² Acadêmica do Curso de Direito Bacharelado do Centro Universitário do Pará.

³ Advogado. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA. Pós-graduado em Direito Tributário pela FGV/RJ. Professor e Coordenador adjunto do Curso de Direito do CESUPA.

presented, using the hypothetical-deductive method. First, it explains the concept of uberization. In a second topic, the (non) existence of the employment relationship in labor relationships and discusses the theory of parasubordination. In a third topic, the precariousness of work as a consequence of the phenomenon of uberization will be analyzed and, then it analyzes the intensification of this phenomenon in the Pandemic of Covid-19. In the last topic, a comparative study of national and international decisions and laws on the topic will be made. Finally, to demonstrate the need to reformulate the legal concept of subordination, traditionally used, as well as the urgency that Brazil has in defining the jurisdictional competence to judge such demands and to elaborate specific laws for these relationships.

KEYWORDS: Uberization. Work. Employment relationships. Parasubordination. Precariousness.

¹ Acadêmica do Curso de Direito Bacharelado do Centro Universitário do Pará.

² Acadêmica do Curso de Direito Bacharelado do Centro Universitário do Pará.

³ Advogado. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo CESUPA. Pós-graduado em Direito Tributário pela FGV/RJ. Professor e Coordenador adjunto do Curso de Direito do CESUPA.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da “uberização” das relações de trabalho, atualmente, vem sendo discutido e tem sido alvo de muitas críticas, gerando posicionamentos divergentes acerca do assunto. Trata-se de um tema de grande relevância, que se intensificou ainda mais diante da Pandemia da Covid-19, tendo em vista que a utilização das plataformas se tornou ainda mais frequente neste contexto de isolamento social.

Faz-se necessário, portanto, analisar com um olhar mais sensível a questão da (in)existência do vínculo empregatício, visto que, uma vez satisfeitos os elementos caracterizadores da relação de emprego, não há como afastar a responsabilização da empresa fornecedora do serviço para com os trabalhadores cadastrados nas plataformas digitais. Para isso, é importante realizar um estudo comparado, tendo como base legislações de outros países que já regulamentaram essa questão, bem como, decisões de tribunais pátrios que também serão relevantes para o nosso estudo.

O fenômeno da “uberização” é caracterizado pela utilização da mão de obra oferecida pelos prestadores de serviços que se cadastram nas plataformas digitais, sem que venha a ser formalizada uma relação de emprego. A verdadeira transgressão está exatamente nesse aspecto, posto que, os direitos trabalhistas não estejam sendo observados e assegurados, os trabalhadores cadastrados nas plataformas estão sujeitos a uma flexibilização dentro da relação de trabalho. As doenças ocupacionais começam a surgir como resultado da pressão gerada para cumprir as metas, das jornadas extensas, sem limitação de horário e, no cenário pandêmico, a demanda por estes serviços cresceu consideravelmente e, conseqüentemente, a exposição ao risco também, levando em consideração as condições inadequadas no ambiente de trabalho em que estes trabalhadores estão submetidos.

A pergunta norteadora da pesquisa se apresenta da seguinte maneira: de que forma a (in)existência do vínculo empregatício, no contexto do fenômeno da “uberização”, reflete na precarização da mão de obra dos trabalhadores cadastrados nas plataformas digitais?

Para responder ao questionamento, é necessário analisar a relação existente entre os motoristas e as empresas gestoras dos aplicativos, e de que forma o tratamento atualmente dado à ela acarreta na precarização do trabalho oferecido por esses trabalhadores que estão inseridos dentro da chamada “economia de compartilhamento”, além disso, demonstrar a necessidade da criação de uma legislação que regule estas relações.

A pesquisa desenvolvida possui caráter teórico e consiste em uma pesquisa bibliográfica, a partir de uma investigação de artigos científicos, dissertações, teses, livros

nacionais e estrangeiros. Assim como, será realizada uma pesquisa documental, analisando sites, revistas, relatórios, jurisprudência que abordem a temática em questão, para fundamentar os argumentos apresentados. O método utilizado foi hipotético-dedutivo, com base na doutrina referente ao tema.

Para desenvolver e consubstanciar as ideias a serem utilizadas neste trabalho, é necessário, primeiramente, explorar o conceito de “uberização” para compreender o fenômeno. No segundo tópico, será abordada a (in)existência do vínculo empregatício, e a responsabilização das plataformas digitais, analisando os elementos caracterizadores da relação de emprego e fazendo analogia à teoria da parassubordinação.

Em um terceiro tópico, será analisada a precarização do trabalho como consequência do fenômeno da “uberização”, e a intensificação do fenômeno diante da Pandemia da Covid-19. No quarto e último tópico, será feito um estudo comparado de legislações e decisões acerca da temática, que respaldam e fundamentam o arcabouço teórico.

Trata-se de um assunto de extrema relevância em nossos dias atuais, e que vem sendo alvo de muitos debates no tocante à formalização do vínculo empregatício entre as partes da relação. Embora seja uma temática discutida por nossos Tribunais Superiores, a problemática conta com posicionamentos divergentes e está longe de ser pacificada, como será explanado neste estudo.

2 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO

Em um primeiro momento, faz-se necessário narrar acerca do conceito da chamada “uberização” das relações de trabalho, que segundo Minetto (2015), consiste em um processo decorrente da transformação causada pela inserção de tecnologias modernas e avançadas, meios digitais/móveis e novos métodos de trabalho, uma forma de economia compartilhada.

Em outras palavras, o autor se refere à inserção das plataformas digitais, que deu origem a um novo modelo de trabalho. Este modelo se apresenta desvinculado da legislação trabalhista, e vem a ser ofertado como uma forma de trabalho autônomo, onde os indivíduos realizam um cadastro prévio nas plataformas digitais e se tornam “parceiros”, vindo a prestar serviços para as mesmas, mas sem que venha a ser formalizada a relação de emprego, eximindo assim as empresas de qualquer responsabilidade em relação aos mesmos.

Em contraposição às jornadas de trabalho tradicionais previstas na CLT, neste novo modelo os motoristas realizam suas atividades de acordo com a demanda de clientes e com sua

disponibilidade, escolhendo o horário de início e término de sua jornada, sendo esta flexibilização a característica marcante da uberização, a qual muitos invocam como argumento para defender a inexistência da relação.

O termo “uberização” nasceu diante da plataforma UBER, e foi utilizado na academia pela primeira vez nos estudos de Steven Hill, no ano de 2015, onde o mesmo se dedicou a discutir a precarização do trabalho nos Estados Unidos, e se refere, no âmbito do Direito do Trabalho, a essa economia de plataforma, que vem a instaurar uma nova forma de controle e organização do trabalho.

A plataforma UBER se tornou muito famosa por oferecer os serviços de locomoção aos seus consumidores por intermédio dos seus “parceiros” previamente cadastrados e com preços mais baixos quando comparados aos preços de *táxis* convencionais, o que torna muito mais atrativa a utilização do aplicativo. Em pesquisa ao site oficial da plataforma (2020), tem-se o registro de que esta foi criada em 2009, e em 2010 iniciou efetivamente a prestação de seus serviços, todavia, o mecanismo somente chegou ao Brasil em Maio de 2014, onde a primeira cidade a recepcioná-la foi o Rio de Janeiro, e coincidentemente ocorreu no período em que a cidade sediava a Copa do Mundo. Conforme os últimos dados registrados no site da UBER (2020), a plataforma já atende demandas em mais de 69 (sessenta e nove) países, contando com aproximadamente cinco milhões de motoristas/entregadores no Brasil, tomando uma visibilidade muito grande, tanto em âmbito nacional, quanto internacional.

Atualmente, existem diversas outras plataformas disponíveis no mercado que também estão abarcadas por este fenômeno, seja no mesmo ramo de transporte e locomoção, a exemplo da empresa Cabify e 99 Táxi, e ainda, aquelas que de maneira diferenciada se deslocam para além do oferecimento do serviço de corridas, e trazem a disponibilização do serviço de “*delivery*”, que conta com o serviço de entregas de bens e serviços pelos parceiros, a exemplo: Ifood, Rappi, James Delivery, dentre outras.

Esse modelo de trabalho prestado pelos parceiros cadastrados pode ser enquadrado no conceito de “*work on-demand*”, que se encontra abarcado por um fenômeno ainda maior que é a “*gig economy*”, sendo esta última o macroambiente que engloba diferentes formas de trabalho com trabalhadores independentes, a exemplo dos motoristas destas plataformas. Acerca do *work on-demand*, segundo conceituação:

Corresponde ao trabalho sob demanda via aplicativos. É uma forma de trabalho na qual a execução de atividades tradicionais como transporte e limpeza, por exemplo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de

serviço e na seleção e gestão da força de trabalho. (FELICIANO; PASQUALETO. 2019, p.8)

A expressão “*gig economy*” é utilizada para se referir ao modelo de economia compartilhada, que também pode ser encontrado por “*peer to peer*” (P2P), economia de plataforma ou até economia colaborativa. A economia de compartilhamento surgiu após a crise econômica de 2008, e se caracteriza como um novo modelo econômico baseado no consumo consciente, onde se estabelece uma conexão entre as duas pontas do consumo, que tem por essência não a aquisição de bens, mas o seu acesso ao bem, buscando sempre o reaproveitamento de recursos de forma sustentável e racional.

No caso da Uber, há o oferecimento do serviço de transporte por intermédio de seus prestadores de serviços, e desta forma há uma troca entre os agentes, onde o passageiro se beneficia com o serviço prestado e a plataforma se beneficia com o valor recebido. No tocante à economia compartilhada, nas palavras dos autores Moraes, Oliveira e Accorsi (2019, p. 74):

Dentre tantos, o termo economia de compartilhamento tem despontado, na academia, nas revistas especializadas e nos ambientes empresariais, como um padrão referencial às empresas que utilizam plataformas para intermediar as relações entre usuários e os chamados prestadores de serviços.

Diante do exposto, pode-se notar que o fenômeno da “uberização” é a perfeita representação da economia de compartilhamento acima mencionada, caracterizada por essa intermediação entre plataforma e prestador de serviço, sendo este último sujeito a uma insegurança jurídica, considerando que não se encontram amparados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e por isso, na hipótese de violações cometidas pelas plataformas, não poderão invocar as garantias resguardadas por esta legislação, como será explanado nos tópicos posteriores.

3 DA (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Preliminarmente, mister conceituar a relação de emprego. Trata-se de um contrato em que o seu conteúdo mínimo é a lei, sendo composto por dois sujeitos: empregador e empregado. De um lado o empregador, que assalaria e remunera e em função de quem trabalha o empregado. De outro lado temos o empregado, pessoa contratada para prestar serviços ao seu empregador. Essa relação não exige formalismo, apesar de ser necessário à segurança jurídica da relação.

No tocante aos requisitos necessários para que se tenha a caracterização da relação de emprego, é essencial a análise dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017, online), que dispõem:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

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

De tais dispositivos podem-se depreender os cinco elementos indispensáveis, quais sejam: 1- trabalho realizado por pessoa física, 2- pessoalidade, 3- onerosidade, 4- de natureza não eventual (ou habitualidade) e 5- subordinação. Além destes, parte da doutrina considera como um sexto requisito essencial para a caracterização do vínculo empregatício, a alteridade.

Deve o trabalho ser realizado por pessoa física, visto que os frutos advindos da prestação de serviços só poderão ser usufruídos por ela, jamais devem ser logrados por pessoa jurídica. Além disso, o Direito do Trabalho tem por objetivo a proteção da pessoa física com base em todos seus princípios protetores. Tal critério se encontra claramente presente *in casu*, dado que somente pessoa física poderá se tornar um parceiro, no ato da inscrição no cadastro, deve, inclusive, comprovar a maioria para fins de aprovação da inscrição, devendo o indivíduo manter seus dados sempre atualizados.

A escolha do empregado se dá pelas suas qualificações pessoais, habilidades, sua formação profissional, pela confiança depositada, e por todas as outras características positivas que aos olhos do empregador fazem daquele empregado especial ao trabalho. A pessoalidade visa garantir que todas essas qualidades sejam colocadas em prática na atividade laboral, caracterizando-se pelo dever do empregado de prestar seus serviços de forma pessoal, não podendo ser substituído por outro indivíduo de sua escolha.

A substituição de empregados cabe ao empregador que, sabendo das necessidades daquela função, poderá escolher um outro trabalhador para suprir determinada necessidade, ao empregado caberá somente fazer indicações, restando ao seu empregador aceitar ou não. Trata-se da contratação do empregado (pessoa), e não da atividade que ele irá prestar (serviço). O empregado é o meio pelo qual chegaremos ao resultado final, que é o serviço prestado.

De igual maneira, considera-se que tal requisito encontra-se presente, uma vez que, somente o colaborador terá acesso à sua conta do aplicativo, perfazendo seu horário de acordo

com sua disponibilidade. Em consulta às regras no site oficial da empresa, na aba “Brasil-Termos de Uso”, no item número 3, “Conduta e obrigações do usuário”, temos que: “Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade” (UBER, 2020).

Quanto ao requisito da onerosidade, temos a conceituação:

Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem patrimonial para o trabalhador. A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade. Um trabalhador que executar serviços em troca de casa e comida, o faz de forma onerosa. Seu pagamento (salário) é pago sob a forma de utilidade. Apesar de irregular, pois o empregador deveria pagar a maior parte do salário em pecúnia, na forma do art. 82, parágrafo único, da CLT, algum pagamento foi efetuado, logo, o trabalho se deu de forma onerosa. (CASSAR, 2018, p. 255)

Podemos notar, então, que se trata de uma reciprocidade de vantagens. Não pode o trabalhador prestar serviços de forma gratuita sem que venha a receber uma contraprestação pecuniária, ou valores a menor daquele firmado, conforme o princípio da irredutibilidade salarial previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) no artigo 7º, inciso V, uma vez já estipulado o contrato, é vedado a redução do salário.

Existe uma exceção lícita a respeito da possibilidade de redução do salário no percentual máximo de 25%, desde que haja a redução da jornada de trabalho e somente em casos de força maior (casos em que o empregador não concorreu para aquele acontecimento) ou prejuízos suscetíveis de afetar substancialmente a situação econômica da empresa, devendo ser observando o limite do Salário Mínimo, essa exceção tem previsão no artigo 503 da CLT (BRASIL, 1943).

A onerosidade está presente em virtude da contraprestação advinda da prestação de serviços. Ao final de cada semana, o valor resultante de todas as corridas é repassado para o motorista com o devido desconto das porcentagens da empresa parceira.

No que tange a habitualidade, esta deriva da expressão “não eventual” prevista no artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), e significa que o trabalho realizado pelo empregado deve ser habitual/de forma contínua, visto que, o contrato de trabalho tem natureza de trato sucessivo com base no princípio da continuidade da relação de emprego. Isto revela que a contratação se dá para a execução de atividades habituais, e não esporádicas. Aquele trabalho prestado de

forma ocasional, sem habitual repetição, será considerado de natureza eventual, e irrelevante em um primeiro momento para o direito do trabalho.

Embora não haja horário específico de trabalho, os prestadores de serviço precisam realizar diariamente as viagens para que possam receber a contraprestação pecuniária. Segundo a teoria dos fins do empreendimento, “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, 2016, p. 305 *apud* SOUZA, 2019, online), ou seja, considerando que a UBER, assim como as demais plataformas digitais, possuem como objetivo social a prestação de serviço de transporte, não pode-se afirmar que a atividade exercida pelos motoristas seja de caráter não-eventual, ainda que seja prestada uma vez por semana, por exemplo.

Conforme pesquisa de campo realizada, é possível comprovar que a maioria dos motoristas que trabalham através das plataformas digitais, realizam a prestação dos serviços de maneira constante e habitual (PIRES, 2019, p. 104):

[...] foi possível constatar que dos 104 motoristas entrevistados na cidade de Belo Horizonte, 30 (28,85%) informaram que trabalham, em média, 7 dias/semana; 35 (33,65%), 6 dias/semana; 24 (23,08%), 5 dias/semana; 9 (8,65%), 4 dias/semana; 1 (0,96%), 3 dias/semana; 3 (2,88%), 2 dias/semana; 1 (0,96%), 1 dia/semana; apenas 1 (0,96%) afirmou trabalhar de forma muito eventual. [...]

Ainda, 48 (46,15%) dos 104 motoristas entrevistados afirmaram laborar por mais de 10 h/dia; 27 (25,9%), de 8h/dia a 10 h/dia; 20 (19,23%), de 6h/dia a 8 h/d; 8 (7,69%) de 4h/dia a 6 h/dia; 1 motorista (0,96%) afirmou laborar por menos de 4 /dia. Os números sugerem que a maioria dos motoristas entrevistados realizam jornadas extensas de trabalho.

Portanto, como é possível constatar, a habitualidade é atendida nessa relação, bem como a não-eventualidade, em razão da continuidade da prestação de serviços, onde a empresa fornece incentivos para que o prestador se mantenha sempre online, atendendo à demanda intermitente, ainda que não haja horário fixo de trabalho.

Indispensável tratar acerca da subordinação, palavra derivada do termo “*subordinare*” (*sub*: abaixo, e *ordinare*: ordenar) cujo seu significado quer dizer imposição de ordem, dependência, submissão. Trata-se de um requisito importantíssimo, podendo servir até como diferenciador do contrato de emprego e outros tipos de contratos, como, por exemplo, o contrato autônomo.

Tal elemento sempre estará presente na relação, ainda que de forma mais tênue. Isso porque o empregador goza de poder diretivo, podendo fiscalizar as atividades laborais, e até mesmo aplicar punições, devendo o empregado obedecê-lo naquilo que lhe for direcionado.

Apesar de ser o receptor de ordens, o empregado não poderá ser submetido a qualquer tipo de abuso de autoridade. Nas palavras do ilustre jurista Délio Barreto de Albuquerque Maranhão (2003, p. 242) a subordinação:

[...] resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é servo e o empregador não é o senhor. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.

A respeito da alteridade, entende-se que os riscos do empreendimento/atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, e não pelo empregado, que estará prestando serviço e gerando lucro ao empregador. Em virtude da sua condição (de parte mais vulnerável) dentro da relação de trabalho, o empregado não pode suportar os prejuízos da atividade econômica. Contudo, na medida em que visualiza-se um novo modelo de exploração do trabalho, percebe-se que, de maneira sutil, os riscos são assumidos pelos trabalhadores, e a maior parte dos lucros ficam não mãos do “empregador”. E assim,

A alteridade, derivada do artigo 2º da CLT - segundo a qual os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador -, entra em crise no limiar da uberização do trabalho, uma vez que os riscos da atividade econômica são coletivizados para a multidão de “trabalhadores-microempreendedores”. (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 10)

A problemática acerca da existência ou não de vínculo entre empregado e empregador reside pontualmente neste critério. Aqueles que defendem a inexistência de subordinação entre o motorista e a plataforma sustentam que: não haveria poder diretivo da empregadora, na medida em que os prestadores não receberiam ordens para executarem os serviços, nem mesmo imposições de horários a serem cumpridos, o que demonstraria uma ampla flexibilidade.

Entretanto, essa questão é um pouco mais complexa. Não se pode ignorar a existência de penalidades que são aplicadas ao trabalhador nos casos em que alguma regra seja descumprida, que podem ser de suspensão e até mesmo banimento do aplicativo. Isso, por si só já demonstra a gerência da empresa, que ao notar o descumprimento, se utiliza do seu poder diretivo de penalização, além de a mesma ser a controladora da política de pagamento, podendo fornecer descontos aos clientes sem a anuência de seus colaboradores.

A empresa fornecedora do serviço define a rota da viagem que será realizada, assim como o valor que será cobrado. Segundo informações da Associação Brasileira de Logística e Transporte de Carga (2020, online), os motoristas que prestam serviços na modalidade “Uber Comfort”, recebem até mesmo instruções se devem ou não dialogar com o passageiro durante o percurso. De maneira inconsciente os trabalhadores são controlados, sem que se percebam, a

empresa concede bonificações, por exemplo, estipulando metas de corridas diárias, para que os “parceiros” continuem prestando serviço e se mantenham sempre online.

Além disso, a empresa determina os requisitos que os veículos devem atender para que o motorista possa prestar os serviços, no caso de transporte de passageiros, temos por exemplo o UberX e o UberSELECT, que se diferenciam nos quesitos como: idade veicular, modelos de veículos e média mínima da avaliação pelos usuários, e estes podem variar dependendo da cidade (UBER, 2020). Assim como, nos serviços de *delivery*, a documentação veicular deve estar toda correta e em dia.

Os motoristas são avaliados pelos passageiros, e essa nota é de interesse da empresa, isto é, serve como forma de controle da qualidade do trabalho que está sendo prestado. A Uber, até ano passado (2019) cobrava uma porcentagem fixa por viagem, sendo 25% para a categoria UberX e 20% na categoria UberBlack, já a 99 cobrava 12,99% em cada corrida (HOSPEDARIO, 2020, online). Contudo, em 2020, a Uber mudou a sua política de cobrança e as taxas agora podem variar de 1 a 40% do valor da corrida, sendo variável - o que aumenta a incerteza em relação ao faturamento do motorista e, em contrapartida, aumenta o seu próprio lucro.

Existe um Código de Conduta da UBER, e os prestadores de serviços devem seguir para não serem punidos, no site oficial da plataforma (UBER, 2020, online) eles deixam claro que “você pode perder o acesso às suas contas da Uber se não seguir qualquer uma de nossas diretrizes”. A RAPPI também possui seu Termo de Condições de Uso (RAPPI, 2020), e um dos motivos para que o entregador tenha seu acesso à plataforma cancelado, é o descumprimento das regras impostas pela empresa. Logo, nota-se a existência de uma subordinação mascarada pelo discurso de uma falsa liberdade contratual do “parceiro”.

O art. 442-B da CLT, inserido após a reforma, abriu espaço para a “pejotização”, do trabalhador, ao afirmar que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017, online), a sua redação dá margem para a alegação da inexistência de relação de emprego, sob o fundamento da “autonomia” do indivíduo, e conseqüentemente, ao descaracterizar o vínculo empregatício, o trabalhador deixa de ter os mesmos direitos assegurados pelas normas trabalhistas. Não havendo vínculo entre empregado e empregador, não há necessidade da empresa fornecedora do serviço tornar-se responsável pela observação das verbas e direitos devidos. Importante salientar acerca da “pejotização” do trabalhador, segundo Katy Brianezi (2011, online):

A denominação “pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas. Observe que a “pejotização” no ambiente de trabalho surge como opção aos empregadores que buscam a diminuição dos custos e encargos trabalhistas. Assim, pretende aparentar contratações lícitas para prestação de serviços subordinados, o que fere cabalmente o princípio da primazia da realidade, prejudicando a aplicabilidade dos direitos sociais garantidos aos empregados constitucionalmente.

Isto é, na verdade, ignora-se a realidade, com o pretexto de afastar estas demandas da jurisdição trabalhista, deslegitimando as garantias destes trabalhadores e isentando as empresas tomadoras de serviços de suas obrigações. O Enunciado nº 51 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2017, p. 32), entendeu da seguinte maneira:

Enunciado nº 51: TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT. Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. A norma do artigo 442-b da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.

Sobre o tema, no dia 2 de dezembro de 2020, o Ministro Maurício Godinho Delgado apresentou voto favorável ao reconhecimento da relação trabalhista entre plataforma e motorista, no julgamento do Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 (BRASIL, 2020), interposto no Tribunal Superior do Trabalho (TST) por um motorista da Uber, sendo contrário ao entendimento da primeira e segunda instâncias, que não reconheceram o vínculo. Todavia, os ministros Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Alexandre de Souza Agra Belmonte requereram vistas do processo, e portanto, o julgamento foi suspenso.

Para Delgado, todos os requisitos exigidos pela CLT (BRASIL, 1943) se encontram perfeitamente preenchidos, e ainda, acerca do requisito da subordinação, destaca a existência de ordens e diretrizes que devem ser seguidas pelos seus parceiros, demonstrando-se, portanto, um "poder diretivo exercido com muita eficiência" pela plataforma. Interesse citar o enquadramento feito pelo Ministro Relator, que invoca o parágrafo único do artigo 6º, da CLT, para defender que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação, abarcando desta forma o trabalho “uberizado”.

Destarte, é imprescindível que seja reconhecido o vínculo entre empregado e empregador, tendo em vista os elementos caracterizadores sendo notadamente satisfeitos nesta relação; a necessidade de regularização dos direitos trabalhistas; e, portanto, a fixação da competência da Justiça do Trabalho para resolução desses conflitos. Diante disso, é muito interessante fazer uma análise do instituto jurídico da parassubordinação nesta pesquisa, como uma possibilidade de olhar além do conceito tradicional de subordinação (necessária para configuração do vínculo empregatício) que fora apresentada neste tópico.

3.1 UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação surge no Direito Italiano, com a Lei Biaggi, e traz a ideia de um novo conceito para alcançar as relações de trabalho que não são abarcadas pelo conceito fechado e tradicional de subordinação que conhecemos do Direito do Trabalho, previsto no art. 3º da CLT (BRASIL, 1943). É um tema que não tem regulamentação, ainda, no Brasil, e nossa legislação, até então, só adota a noção de empregado com vínculo empregatício ou trabalhador autônomo.

Conforme conceitua Nascimento (2015, online):

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.

A teoria da parassubordinação nasce em decorrência das incertezas acerca da caracterização da relação jurídica entre a plataforma virtual e o parceiro cadastrado, já que muitos defendem se tratar de um trabalho autônomo, mas, por outro lado, há quem defenda a existência de subordinação entre as partes, a qual não se enquadraria, necessariamente, no conceito tradicional celetista.

Nesse sentido, vislumbra-se a necessidade de se formular uma espécie que fosse capaz de abarcar os indivíduos que, até então, estavam excluídos da proteção do Direito Trabalhista, pois não eram vistos como trabalhadores subordinados, efetivando-se, desta forma, os princípios da proteção e da dignidade da pessoa humana.

Os elementos caracterizadores dessa relação de trabalho se assemelham em muitos aspectos aos elementos presentes em uma relação de emprego. O trabalho parassubordinado possui requisitos essenciais para a sua caracterização, quais sejam: a pessoalidade, continuidade

da prestação de serviço, submissão econômica, trabalho remunerado e o vínculo de coordenação funcional.

Quando fala-se do requisito da pessoalidade, é importante dizer que não se trata exatamente da ideia que conhecemos do conceito previsto no art. 3º da CLT (BRASIL, 1943), da necessidade da prestação do serviço do trabalhador enquanto pessoa física, de caráter personalíssimo do contrato de emprego. Na parassubordinação, entende-se que a prestação do serviço será realizada preponderantemente de forma pessoal, sendo possível, portanto, a colaboração de terceiros na prestação do serviço das atividades acessórias à principal, com a ressalva de que o resultado final seja garantido pela qualidade pessoal do trabalhador.

No tocante a continuidade da prestação de serviços, esta se assemelha ao que se conhece por “não eventualidade”, sendo o requisito em que se exige que o trabalho seja prestado de forma habitual, sendo respeitada uma certa frequência na prestação. Desta forma, excluem-se das relações de parassubordinação as prestações pessoais autônomas únicas, por serem consideradas esporádicas e eventuais.

Mister salientar, que a doutrina não aplica na parassubordinação os conceitos de “exclusividade” e “intermitência”, que ora são aplicados no trabalho subordinado, pois, a “exclusividade” seria apenas um elemento secundário da relação, e a “intermitência” invalidaria o próprio viés da continuidade, já que esta se caracteriza pela prestação de serviços com prestações esparsas, embora a CLT fundamente de forma expressa que o intermitente possui vínculo empregatício.

No trabalho parassubordinado a submissão econômica em que o trabalhador se encontra em relação ao tomador dos serviços, é um dos elementos mais importantes a serem analisados, uma vez que o trabalhador seguirá as orientações impostas pelo tomador de serviços, não terá autonomia plena para tomar decisões próprias, bem como, os lucros advindos da atividade não serão inteiramente do trabalhador, portanto, não podendo ser considerado como trabalhador autônomo. O trabalho remunerado, por sua vez, refere-se à contrapartida devida ao trabalhador pela prestação laboral, sendo esta prestação subordinada ou não. No que tange o vínculo de coordenação funcional, este diz respeito à coordenação ou supervisão que será realizada pelo tomador dos serviços, isto é, este terá o poder diretivo de definir critérios de produtividade e exigir os resultados.

A subordinação estrutural se apresenta de forma distinta da que costuma-se associar em primeiro momento- de que o trabalhador está diretamente subordinado a uma chefia, sempre à mando do empregador-, estando ligada a ideia de submissão do empregado à estrutura e

organização econômica/empresarial do(a) empregador/empresa. A mão de obra que será prestada pelo empregado é parte fundamental na realização dos serviços, fazendo parte do sistema produtivo da empresa, caracterizando então o trabalho subordinado. Para que fique mais claro, é importante conceituar: “a subordinação estrutural não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica de intervenção”. (SILVA, 2004, p. 18 *apud* RODRIGUES, 2018, p. 9)

Assim, como fora mencionado, basta que haja a possibilidade jurídica de intervenção do empregador para que se configure o trabalho subordinado. Além disso, é válido observar o que dispõe o parágrafo único, do art. 6º da CLT, quando o legislador considera que meios eletrônicos e informatizados também são utilizados como forma de controle, e passam a ser equiparados juridicamente para fins de subordinação na relação empregatícia, os empregados que prestam serviços se utilizando de tais mecanismos tecnológicos, e que também preenchem os demais requisitos.

Percebe-se que o trabalho parassubordinado, de acordo com Alves (2018, p. 22-23), encontra-se “[...] na zona intermediária entre o contrato de trabalho subordinado e o contrato de trabalho autônomo”, ou seja, “[...] diferentemente do trabalho subordinado (clássico) e do trabalho autônomo, serve apenas para retirar o bônus que o trabalhador teria nesta modalidade ou naquela, reservando-lhe apenas o ônus de cada uma delas”. Nesse sentido, o intuito que se tem ao considerar a existência do trabalho parassubordinado é regulamentar essa categoria de trabalhadores e seus direitos, e não tentar enquadrá-los em uma das categorias já existentes. Por exemplo,

É o caso da Itália, onde os trabalhadores com um “contrato de colaboração de projeto” se beneficiam de garantias em caso de maternidade, doença, acidente de trabalho e pensão, cada vez mais semelhantes às das concedidas aos assalariados. Igualmente, no Reino Unido, os *workers* têm direito a uma indenização legal em caso de doença. (ALVES, 2018, p. 69)

Logo, considerando que há um tipo de subordinação existente nessa relação de trabalho que está sendo discutida ao longo do trabalho, ainda que não seja a prevista no conceito clássico, é necessário que seja feita uma releitura do conceito e visão sobre a subordinação no Direito brasileiro, e além disso, que o Direito do Trabalho acompanhe a realidade social, as evoluções das relações jurídicas, regulamentando-as e assegurando que estes trabalhadores também sejam protegidos pela tutela jurídica trabalhista.

3.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO REFLEXO DO FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

O fenômeno da “uberização” incide sobre as relações laborais do mundo todo, e a expectativa é que ele se difunda cada vez mais. Desde o momento do cadastro, o prestador de serviço já está inserido neste fenômeno, já que em nenhum momento estará sob a égide da responsabilidade da empresa, a qual detém maior parte do lucro, em detrimento da exploração de mão de obra.

A consequência dessa constatação é a de que existe uma exploração da mão de obra exercida pelas empresas deste ramo, que buscam se isentar da responsabilidade para com os prestadores de serviços. O discurso de uma nova proposta de trabalho marcada pela flexibilidade, informalidade e inovação, mas que por outro lado suprime direitos resguardados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, deixar de analisar essa relação sob a perspectiva dos direitos assegurados na CLT (BRASIL, 1943), bem como na Constituição Federal (BRASIL, 1988), implicaria em ignorar todo um respaldo legalmente construído ao longo da história, em especial, dos direitos trabalhistas. A exploração da mão de obra por parte das plataformas digitais é notadamente pautada em uma contratação baseada em desigualdade, isto porque a empresa multinacional é quem detém maior poderio- principalmente o poder disciplinar sobre os trabalhadores- e a maior parte dos lucros, sem assumir nenhuma responsabilidade, fator crucial que tem como seqüela a precarização do trabalho.

Como brilhantemente disserta Abílio (2017, online), a “uberização”:

refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho.

O crescimento do trabalho precário é um reflexo da globalização e das reformas liberais, desde meados do século XX. As condições de trabalho em que estes prestadores de serviços estão inseridos, são, em sua maioria, condições precárias que não atendem necessidades básicas, como equipamentos de proteção individual, por exemplo.

As plataformas digitais transferem os riscos aos trabalhadores, os quais arriscam até mesmo a própria vida em troca de dinheiro para a sua subsistência, além de assumirem todos

os gastos e os custos da atividade- combustível, manutenção do veículo, acidentes no trânsito, etc., estão sujeitos a uma posição de vulnerabilidade, podendo ser obrigados a paralisar a prestação do serviço caso não sigam as regras determinadas pela empresa, deixando de angariar sua renda.

Há uma linha muito tênue entre o trabalho informal e o desemprego, os indivíduos que se encontram desempregados, submetem-se às condições degradantes de trabalho por vislumbrar como o único meio de garantir o seu sustento. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o segundo trimestre de 2020 registrou um número de 12,8 milhões de pessoas desempregadas, ficando a parcela da população ocupada em apenas 83.347 mil, sendo o maior nível da taxa de desocupação da série histórica iniciada em 2012 (IBGE, 2020).

A Associação Aliança Bike (2019) reuniu dados traçando o perfil dos entregadores que utilizam a bicicleta como meio de transporte no seu trabalho, e concluiu que, 99% são do sexo masculino, 71% se declararam negros, mais de 50% tem entre 18 e 22 anos de idade, 57% trabalham todos os dias da semana, e 75% ficam conectados ao aplicativo por até 12 horas seguidas —sendo que 30% trabalham ainda mais tempo. Esses trabalhadores, além de não possuírem nenhuma garantia legal, se expõem ao risco, muitas vezes para receber um valor menor que um salário mínimo.

As empresas não se responsabilizam por acidentes ocorridos com os entregadores durante o percurso que estão realizando. Em 2019, o caso do entregador Thiago de Jesus Dias, cadastrado na plataforma Rappi, viralizou nas redes sociais e gerou revolta, uma vez que o mesmo sofreu um acidente vascular cerebral quando estava realizando uma entrega e a empresa se negou a prestar qualquer ajuda. A cliente, Ana Luísa Pinto, que estava recebendo o pedido, relatou dizendo “entramos em contato com a Rappi que, sem qualquer sensibilidade, nos pediu para que déssemos baixa no pedido para que eles conseguissem avisar os próximos clientes que não receberiam seus produtos no horário previsto” (ISTO É, 2019, online)

Tendo isso sido dito, é importante frisar que, a partir do momento que ignora-se o fato da existência de vínculo de emprego nessas relações, uma empresa de grande potência é quem de fato detém maior poder e lucro em cima das atividades, em detrimento da supressão de direitos.

A flexibilização da relação de trabalho, então, está centrada nessa transferência de responsabilidades e riscos imputados ao trabalhador, o qual deve arcar com o ônus integral da atividade, pois a empresa fornecedora do serviço se escusa dessa responsabilização, e assume

tão somente o papel de intensificar cada vez mais a exploração da mão de obra, sem contar com gastos para isso.

Nesse sentido, os malefícios do não reconhecimento da relação de emprego, notavelmente acabam por gerar uma insegurança no trabalho, assim, Souza (2018, p. 10) disserta brilhantemente:

Uma vez que o trabalhador não possui nenhuma garantia de estabilidade no emprego, dependendo tão somente da arbitrariedade do empregador, esse pode, desmotivadamente e a qualquer tempo, tirar daquele, hipossuficiente, sua fonte de renda e, conseqüentemente, de seus dependentes. Ou seja, essa revogação normativa explícita uma situação em que o Estado brasileiro curva-se à agenda do neoliberalismo e trata o homem como força de trabalho apta a atender somente às necessidades do mercado.

Além disso, muitos motoristas que assumem os custos da prestação do serviço, precisam primeiramente pagar os gastos fixos da atividade, para que seja possível obter algum lucro. Contudo, os prestadores de serviço possuem a obrigação de repassar parte do valor recebido, para a empresa tomadora do serviço; os mesmos trabalham sem nenhuma limitação de horário, buscando incessantemente prestar o serviço de forma adequada, pois serão avaliados por terceiros, e dependendo da qualidade do serviço, ainda poderão ser penalizados.

No dia 04 de fevereiro de 2020 (terça-feira), mediante a Portaria nº 188 de 2020 (BRASIL, 2020), foi declarado estado de emergência em saúde pública em nosso país, numa tentativa de impedir a chegada e disseminação da Covid-19, doença causada pelo vírus Sars-Cov-2. Já em março, com o avanço da moléstia e diante da impossibilidade de se controlar o contágio, acaba-se por atingir, no Brasil, o estágio de “contaminação comunitária”, movendo o governo federal a decretar estado de calamidade pública, nos moldes do Decreto Legislativo nº 06 de 2020 (BRASIL, 2020).

Em razão da pandemia do Covid-19, os consumidores necessitaram manter o distanciamento social e respeitar as medidas preventivas de contágio da doença, e desta forma, os padrões de consumo voltaram-se, de modo quase totalitário, para os serviços oferecidos pelas plataformas virtuais, intensificando a utilização dos serviços de locomoção da plataforma Uber.

Os motoristas, por sua vez, não puderam optar pela paralisação de suas atividades sem prejuízo de seu sustento e, ainda, tiveram que trabalhar sem qualquer amparo da plataforma em caso de contaminação, com seus próprios recursos e equipamentos de proteção individual (EPI's), pois, ante à inexistência de relação de emprego, as plataformas não são obrigadas a fornecer.

Diante disso, no dia 1º de julho de 2020 ocorreu uma mobilização nacional dos entregadores de aplicativos, que tinha por objetivo a reivindicação de diversos direitos que lhe são desviados, tais como: reajustes, fim dos bloqueios indevidos, fixação de tabelas de preços, entregas de Equipamento de Proteção Individual (EPI's), dentre outros. Desta forma, aos usuários das plataformas, fora solicitado a contribuição na abstenção do ato de consumir nesta data, por sua vez, contribuindo para o movimento com a paralisação dos pedidos por um dia.

Acerca da disponibilização de Equipamentos de Proteção Individual, torna-se imprescindível a citação da recente decisão do Tribunal da 2ª Região, no Processo SDI-3 TRT/SP N° 1000954-52.2020.5.02.0000 (BRASIL, 2020). O referido processo versa sobre mandado de segurança impetrado pela empresa IFOOD, em que se requeria a suspensão dos efeitos da decisão que concedeu tutela de urgência na Ação Civil Pública n°1000396-28.2020.5.02.0082 (BRASIL, 2020), interposta pelo Ministério Público do Trabalho, em que foram estabelecidas obrigações para que a plataforma cumprisse, em 48 horas, como por exemplo: a obrigação de disponibilização de álcool-gel 70%.

Em decisão presidida pela Desembargadora Dóris Prina, o mandado de segurança foi julgado procedente e, portanto, as obrigações antes impostas ao IFOOD foram suspensas. A fundamentação utilizada foi a de que inexistia vínculo entre as partes da relação, pois o “parceiro” não se enquadraria no conceito de empregado disposto no artigo 2º da CLT, sendo mero usuário da plataforma em que se cadastra livremente. Desta forma, nota-se que tal decisão seguiu o mesmo entendimento de nossos Tribunais Superiores, e constata-se uma inércia do poder público e verdadeiro descaso com a categoria de trabalhadores (BRASIL, 2020).

4 ESTUDO COMPARADO

No Brasil, não existia nenhuma lei que regulamentasse o transporte oferecido por meio dos aplicativos digitais, o que estava resultando em uma insegurança jurídica para todos os sujeitos, tendo em vista que tratava-se de um serviço que era “novidade” no mercado. Assim, com o surgimento das novas modalidades de trabalho, em conjunto com a inserção tecnológica, o poder público se viu obrigado a legislar acerca do assunto, e então, foi publicada a Lei n° 13.640/2018 (BRASIL, 2018), que alterou a Lei n° 12.587/2012 (BRASIL, 2012) – que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana –, regulamentando então o transporte remunerado privado individual de passageiros.

A Lei nº 13.640/2018 alterou o inciso X, do art. 4º da Lei nº 12.587/2012 (BRASIL, 2012) e trouxe a definição de transporte remunerado individual de passageiros, sendo considerado então como “serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede” (BRASIL, 2018, online). Além disso, a lei também determina que a competência para legislar e fiscalizar os serviços é exclusiva dos Municípios e Distrito Federal.

Contudo, apesar de determinar a competência para regulamentar e fiscalizar, ainda não foi dirimido o embate acerca da competência para julgar as demandas advindas dessa relação de trabalho, se é matéria a ser discutida na Justiça Comum ou se cabe à Justiça do Trabalho. Ao contrário de outros países que já decidiram acerca da contenda, inclusive com a aprovação de leis que reconhecem o vínculo entre empregado e empregador, nosso país resta silente no tocante à aprovação de lei específica, e sobre a fixação da competência para julgar tais dissídios.

Muitos tribunais nacionais e internacionais já têm reconhecido a existência do vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e a plataforma digital. Em 2016, o Tribunal do Reino Unido (Employment Tribunals) julgou uma ação proposta por motoristas da UBER, e reconheceu o vínculo de emprego, e na decisão, alguns dos fundamentos utilizados foram: 1) a UBER que entrevista e seleciona os motoristas; 2) os motoristas são avaliados pelos usuários do aplicativo, por meio das “estrelas”- em uma escala de um a cinco pontos para avaliá-los- e, para manter um bom padrão, eles buscam constantemente a satisfação dos clientes; 3) a UBER determina descontos no aplicativo, sem a prévia autorização dos “parceiros” que prestam o serviço, mesmo que interfira na remuneração destes; 4) a UBER detém o poder de alterar unilateralmente condições do contrato em relação aos motoristas; 5) algumas condições e deveres são impostos, sob pena de ocasionar punições, inclusive bloqueio do motorista à plataforma de serviço; 6) a UBER define o número de corridas que podem ser recusadas pelos motoristas, bem como, locais em que a prestação do serviço é indisponível (REINO UNIDO, 2018).

Em 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), pela 11ª Turma, também reconheceu a condição de empregado do motorista cadastrado na plataforma digital, no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010806-62.2017.5.03.0011 (BRASIL, 2019, online), como pode-se extrair do teor da decisão:

No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a

desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. A própria reclamada admite em sua defesa que, caso seja reconhecido o vínculo, deverá ser considerado que a dispensa do obreiro se deu por mau procedimento, em virtude de seguidos cancelamentos de viagens.

[...]

Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica.

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema.

Assim, e uma vez presentes os pressupostos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10/06/2016 e 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista.

Recentemente, em setembro de 2020, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em sede de Recurso Ordinário proveniente da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, processo de nº 0000699-64.2019.5.13.0025 (BRASIL, 2020, online), julgou procedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, determinando a anotação da CTPS do autor, devendo constar o cargo de motorista e sendo devidas todas as verbas trabalhistas. Na fundamentação da decisão, mais uma vez a análise da subordinação nos chama atenção, senão vejamos:

Mesmo que se defenda que a subordinação na espécie não se apresente típica ou clássica, não há como se fugir do fato de que ela se apresenta na modalidade objetiva ou mesmo estrutural, vale dizer, quando o empregado se encontra integrado aos fins ou à estrutura dinâmica da empresa, ou, conforme previsto no item 13ª da Recomendação 198 da OIT aquela que envolva "a integração do trabalhador na organização da empresa", seguindo seus procedimentos operacionais, mas sem que as ordens dela emanadas restem muito evidentes, vez que realizadas através de controle por programação e diluídas entre códigos de conduta, avaliações, manuais procedimentais, objetivos e metas estabelecidas.

[...]

No caso sob análise, percebe-se pelos termos de uso da UBER demasiada preocupação em dizer da independência e autonomia dos motoristas que a ela aderem. Por outro lado, paradoxalmente, não se faz ela de rogada ao prescrever minuciosamente como a prestação de serviços deverá ser realizada, direcionando a conduta e proceder de seus clientes (leia-se prestadores de serviços de transporte), controlando a qualidade dos serviços e, inclusive, reservando-se o direito de exclusão do motorista que não atender a suas diretrizes e ou não prestar um serviço de qualidade, conforme avaliações de seus usuários na plataforma.

A Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos, aprovou a lei “Assembly Bill 5” (CALIFORNIA, 2019), em decisão no caso chamado “Dynamex”, que passou a vigorar em janeiro de 2020. Ela surge com o intuito de regulamentar e fiscalizar trabalhadores que estão inseridos na chamada “economia de compartilhamento”, fazendo com que empresas como a UBER, sejam obrigadas a tratar seus motoristas como empregados, concedendo-lhes os direitos trabalhistas.

A referida lei criou uma espécie de teste, denominado “ABC”, que estabelece condições para a contratação destes trabalhadores, a fim de que seja verificada a existência ou não do vínculo empregatício. Conforme descreve Fabre (2019, online),

Primeiramente, é preciso que o trabalhador seja livre de controle e direção do contratante em relação à performance do trabalho. Em segundo, que o trabalhador desempenhe seu trabalho fora do escopo das usuais contratações da empresa. E por fim, que o trabalhador esteja engajado em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente. O teste ainda excluiu algumas áreas específicas, mantendo o entendimento anterior para estes casos.

Ou seja, caso a empresa não observe estes critérios, o trabalhador será considerado empregado e terá a proteção jurídica trabalhista. Essa decisão gerou um impacto muito grande, pois essa modalidade de trabalho característica da chamada “*Gig Economy*”, tem crescido exponencialmente, atravessando o mundo todo, sendo, então, a flexibilização do mercado de trabalho, fruto da era digital.

Na França, em decisão histórica publicada no dia 04 de março de 2020, a Corte de Cassação (Cour de Cassation), no “Arrêt N.º 374” (FRANÇA, 2020), reconheceu que a empresa UBER possui poder disciplinar em relação aos prestadores de serviço, considerando que a relação existente entre motorista e a plataforma caracteriza um contrato de trabalho. O caso julgado ocorreu com um motorista que teve a sua conta desativada pela Uber, e diante do ocorrido, ajuizou a ação para que fosse reconhecida a relação trabalhista, pleito este que foi atendido pelo tribunal.

Nesta decisão (FRANÇA, 2020), restou concluído que o trabalho independente se caracterizaria pela liberdade de realizar a fixação de seus preços, pela constituição de uma clientela própria e pela possibilidade de se definir as condições da prestação de seus serviços, o que não vem a ocorrer com os motoristas, que estão sujeitos às instruções impostas pela empresa e às punições diante do não cumprimento das ordens. Assim, concluiu-se que, trata-se de uma relação de subordinação, quando observadas as condições de realização do trabalho definidas unilateralmente pelo empregador.

Em Portugal, foi apresentado ao Parlamento, em março de 2018, o texto da lei que passava a regulamentar as atividades de plataformas como a Uber (PORTUGAL, 2018), entretanto, quando submetido ao juízo do Presidente da República, o referido texto restou desautorizado. Em nova tentativa, foram apresentados ao Parlamento a Proposta de Lei n.º 50/XIII/2ª (GOV) (PORTUGAL, 2018) e o Projeto de Lei n.º 529/XIII/2ª (PSD) (PORTUGAL, 2018), todavia, estes não dispuseram acerca da tipificação da relação jurídica existente entre as partes, deixando nítido que a intenção do legislador se voltava à descaracterização do vínculo jurídico.

Assim, diante da ausência de norma que regulamentasse a matéria, em 1º de novembro de 2018, entrou em vigor a Lei 45/2018 (PORTUGAL, 2018), que ficou conhecida como “Lei Uber”, que se encarregou de instituir o Regime Jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica (TVDE), assim como o Regime Jurídico das Plataformas Eletrônicas que organizam e disponibilizam aos interessados a modalidade de transporte referida.

A referida lei contava com diversos artigos, mas não veio a tipificar de forma explícita a relação jurídica estabelecida entre “operadores de serviços de TDVE” e os motoristas, sendo que o único momento em que se referiu ao vínculo jurídico foi em seu artigo nº 10, onde narrava que à este contrato era aplicável o artigo 12º do Código do Trabalho, que dispõe acerca das características que possibilitam a presunção de existência de um contrato entre as partes. Desta forma, pode-se notar que o país ainda não possui regulamentação no que se refere à existência ou não de subordinação, o que acaba por estabelecer uma insegurança no ordenamento jurídico.

Em decisão recente (2020), a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), negou a existência de vínculo de emprego no agravo de instrumento em recurso de revista, do processo de nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 (BRASIL, 2020, online), interposto em face da UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Na fundamentação da decisão, fora utilizada a argumentação de que não são preenchidos os requisitos para configurar a relação de emprego, seguindo a noção do conceito tradicional previsto na CLT, assim verifica-se do trecho do acórdão:

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo).

As decisões que rejeitam a ideia do reconhecimento de vínculo empregatício se atêm, em especial, a noção clássica de subordinação e no Brasil, o que se percebe é que há uma resistência em estabelecer onde estes trabalhadores se enquadram, já que não são vistos como autônomos, mas também não são considerados subordinados, dentro do conceito previsto no art. 3º da CLT (BRASIL, 1943). Contudo, essa noção foi pensada à época da legislação, criada em 1943, e não mais contempla as novas modalidades de trabalho.

Como pode-se extrair das decisões que reconheceram a existência da relação de emprego, além de apontarem os demais elementos caracterizadores como satisfeitos, consideram que, embora a subordinação se apresente de forma distinta da “forma tradicional”, ela ainda está presente quando há a interferência do poder diretivo da plataforma na realização do serviço prestado.

Destarte, como (ainda) não há jurisprudência pacificada no Brasil acerca da competência para julgar estes litígios, é imprescindível observar com cautela as particularidades em que o trabalho “uberizado” se manifesta, e ampliar a tutela dos direitos trabalhistas para as novas relações de trabalho que se desenvolvem nesse novo contexto no qual estamos inseridos. É necessário intervir nessas relações, uma vez que os sujeitos encontram-se em posição de desigualdade, e a consequência da exploração desta mão de obra é a precarização do trabalho, em razão da força que o capitalismo possui.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve o objetivo de demonstrar a necessidade de analisar as diferentes (e complexas) relações laborais que se apresentam no mundo todo. Levando em consideração a relevância da discussão acerca da precarização das relações de trabalho ocasionada pelo fenômeno da “uberização” e a (in)existência do vínculo empregatício, bem como a controvérsia da temática apresentada, é possível extrair algumas conclusões.

Verifica-se nos contratos firmados entre os prestadores de serviços e as plataformas digitais, uma transferência de riscos diretamente ao trabalhador, pois, diante da inexistência de relação jurídica sob a ótica celetista, inexistente obrigação por parte da empresa para com os direitos trabalhistas de seus parceiros cadastrados.

A justificativa utilizada por aqueles que defendem a ausência de vínculo jurídico é a de que se trata de um trabalho autônomo, apontam que os próprios motoristas possuem controle sobre sua jornada de trabalho, não estando, portanto, subordinado à plataforma virtual. De tal

maneira, inexistindo o requisito da subordinação entre as partes, não haveria o que se falar em relação de emprego, ora prevista nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Ocorre que, embora não se possa falar em subordinação sob a ótica do conceito tradicional celetista, do artigo 3º (BRASIL, 1943), é inegável a existência de uma subordinação estrutural entre o motorista e a plataforma, quando observamos na perspectiva da Teoria da Parassubordinação. Esta nasce diante das incertezas acerca da caracterização da relação jurídica entre as partes, momento em que surge a necessidade de elaborar uma teoria que englobe os trabalhadores que, até então, não contavam com a proteção do Direito do Trabalho.

O Direito Trabalhista como instrumento fundamental a ser utilizado para tentar diminuir a desigualdade existente na relação entre empregado e empregador, deve reformular o conceito de subordinação legalmente e tradicionalmente adotado, diante da urgência em amparar estes trabalhadores inseridos na chamada economia de compartilhamento e suas novas modalidades de produção.

Observando que os requisitos da relação de emprego são preenchidos, bem como as decisões de outros países que já reconhecem a existência do vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e a plataforma digital, até mesmo as decisões de tribunais pátrios nesse sentido, constata-se a necessidade que o Brasil enfrenta, de criar uma legislação específica que venha a ser capaz de regulamentar essas relações, definindo essa categoria de trabalhadores e seus direitos e, além disso, definir a competência jurisdicional para julgar as demandas decorrentes desse vínculo.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. 2017. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 19 fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 19 out. 2020.

ABTC. **Situação jurídica dos motoristas da Uber**: empregados ou prestadores de serviços? 10 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.abtc.org.br/index.php/noticias/noticias-do-setor/item/5882-situacao-juridica-dos-motoristas-da-uber-empregados-ou-prestadores-de-servicos>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

ALESSI, Gil. Jornada maior que 24 horas e um salário menor que o mínimo, a vida dos ciclistas de aplicativo em SP. **El País**. 6 ago. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/06/politica/1565115205_330204.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico Empresariais / Menção em Direito Laboral) - Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2018.

BOL NOTÍCIAS. **Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário**. 2020. Disponível em:
<<https://www.bol.uol.com.br/noticias/2020/03/05/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario.htm>>. Acesso em: 06 nov. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000699-64.2019.5.13.0025**. 2ª Turma. 2020. Disponível em:
<<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma, 2 dez 2020. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em: 4 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12587** de 3 de janeiro de 2012. Política Nacional de Mobilidade Urbana. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13640 de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm#:~:text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%2012.587>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Mandado de Segurança 1000954-52.2020.5.02.0000**. SDI-3, Cadeira 4, 2020. Disponível em:
<<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10009545220205020000>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Relator Luiz Antônio de Paula Iennaco, 11ª Turma, 17 jul. 2019.

Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-minas-reconhece-vinculo.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**, da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. 9 set 2020.

Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

BRIANEZI, Katy. “Pejotização”, você sabe o que significa?. **JusBrasil**, 2011. Disponível em: <<https://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>>. Acesso em: 22 de out. 2020.

CALIFORNIA. **Assembly Bill nº 5**. 19 set 2019. Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em: 22 out. 2020.

CARTA MAIOR. **Carta de Lisboa: A Uberização e os desafios laborais e sociais**. 9 jul. 2019

Disponível em: <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cartas-do-Mundo/Carta-de-Lisboa-A-Uberizacao-e-os-desafios-laborais-e-sociais/45/44618>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2018.

CORREIO DA MANHÃ. **Lei das plataformas entrou em vigor há um ano: Cerca de 18 mil motoristas nas estradas portuguesas**. 1 nov 2019. Disponível em:

<<https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/lei-das-plataformas-entrou-em-vigor-ha-um-ano-cerca-de-18-mil-motoristas-nas-estradas-portuguesas>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

FABRE, Daniel S. Mayor. **Senado da Califórnia aprova lei beneficiando trabalhadores de aplicativos**. 2019. Disponível em: <<https://www.justificando.com/2019/10/09/senado-da-california-aprova-lei-beneficiando-trabalhadores-de-aplicativos/>>. Acesso em: 12 de nov. de 2020.

FELICIANO, Guilherme. PASQUALETO, Olívia. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões**. 2019. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

FRANÇA. **Arrêt nº374 du 4 mars 2020** (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em:

<https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html>. Acesso em: 12 nov. 2020.

FRAZÃO, Ana. A decisão do reino unido sobre os motoristas da uber: o que ela ensina? **Jota**

Info. 1 nov 2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>>. Acesso em: 09 nov. 2020

HOSPEDARIO. **Quanto Uber Cobra do Motorista em 2020 (Porcentagem %)**. 2020. Disponível em: <<https://hospedario.com.br/quanto-uber-cobra-do-motorista-porcentagem/>> . Acesso em: 21 nov. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 22 out. 2020.

ISTOÉ. **Entregador de aplicativo tem AVC e morre após aguardar 2 horas por socorro**. 2019. Disponível em <<https://istoe.com.br/entregador-de-aplicativo-tem-avc-e-morre-apos-aguardar-2-horas-por-socorro/>>. Acesso em 22 out. 2020.

MARANHÃO, Délio Viana. Contrato de Trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio Viana; SEGADAS, Vianna; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições do Direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo: LTR, 2003, vol. 1, p. 242.

MINETTO, Dirceu. **“Uberização” é o presente e o futuro dos negócios**. 2015. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/negocios/uberizacao-e-o-presente-e-o-futuro-dos-negocios-51625/>>. Acesso em: 19 out. 2020.

MORAES, Rodrigo; OLIVEIRA, Marco Antônio; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**. v. 6, n. 3, p. 647- 681, dez.2019. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/uberizacao-do-trabalho-a-percepcao-dos-motoristas-de-transporte-particular-por-aplicativo/>>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MORAES, Rodrigo; OLIVEIRA, Marco Antônio; ACCORSI, André. Uberização no contexto da economia de compartilhamento: um estudo sobre o trabalho dos motoristas de transporte particular por aplicativo em São Paulo. **Revista Interface**. v. 16, n. 2 (2019), p.73. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/1107>>. Acesso em: 18 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. 2015. Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo#_ftn1>. Acesso em: 27 out. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS. **Transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica**. 10 fev. 2020. Disponível em: <<https://portal.oa.pt/publicacoes/informacao-juridica/direito-nacional/regimes-juridicos/tvde/>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos De Transporte E O Controle Por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. 2019. 104 f. Dissertação (Mestrado) apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta_o_de_mestrado___elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PORTUGAL. **Lei 45/2018**. Disponível em: <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/115991688/details/maximized>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PORTUGAL. **Projeto de Lei 529/XIII**. 2018. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41420>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PORTUGAL. **Proposta de Lei 50/XIII**. 2018. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=40897>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

RAPPI. **Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Entregador Rappi”**. 2020. Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/#:~:text=A%20RAPPI%20n%C3%A3o%20C3%A9%20o,o%20ENTREGADOR%20C%20CONSUMIDOR%20e%20FORNECEDOR.>>. Acesso em: 06 out. 2020.

REINO UNIDO, Suprema Corte. **UKEAT/0056/17/DA**. 2018. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>>. Acesso em: 6 out 2020.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. **É greve: entregadores param hoje e fazem desafio à economia dos aplicativos**. **Uol**. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/e-greve-entregadores-param-hoje-e-fazem-desafio-a-economia-dos-aplicativos.htm?aff_source=56d95533a8284936a374e3a6da3d7996>. Acesso em: 29 jul. 2020.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. **A uberização das relações de trabalho**. **Revista dos Tribunais**. vol. 996/2018, p. 311 - 34, Out. 2018. Disponível em: <<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b000001760268be499c039fbd&docguid=I9ad05060bca111e8acf6010000000000&hitguid=I9ad05060bca111e8acf6010000000000&spos=1&epos=1&td=8&context=20&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 21 nov. 2020.

SOUZA, Monalisa Silveira De. **“Uberização” nas relações de emprego à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Brasileira**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal/RN, 2018. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/7422/1/Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es_Souza_2018.pdf>. Acesso em: 06 de out. 2020.

SOUZA, Raíssa Fabris de. **Uberização da Revolução no Mundo Capitalista: a evolução das novas formas de trabalho humano**. **Âmbito Jurídico**, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/uberizacao-da-revolucao-no-mundo-capitalista-a-evolucao-das-novas-formas-de-trabalho-humano/>>. Acesso em 24 nov. 2020.

UBER. **Brasil- Termos de Uso**. 2020 Disponível em :<<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>. Acesso em: 06 nov. 2020.

URIBE, Gustavo et.al. Governo federal decreta estado de emergência para conter coronavírus no Brasil. **Folha de São Paulo**, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/02/governo-decreta-estado-de-emergencia-por-causa-de-surto-do-coronavirus.shtml>>. Acesso em: 15 set. 2020.