

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

FERNANDA ABREU

**A CONTROVÉRSIA ENTRE O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
DOS TRABALHADORES COM A PLATAFORMA DIGITAL UBER**

SÃO PAULO

2022

FERNANDA ABREU

**A CONTROVÉRSIA ENTRE O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
DOS TRABALHADORES COM A PLATAFORMA DIGITAL UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora ao final do curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito para obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

SÃO PAULO

2022

FERNANDA ABREU

**A CONTROVÉRSIA ENTRE O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
DOS TRABALHADORES COM A PLATAFORMA DIGITAL UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora ao final do curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito para obtenção do título de Bacharel.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof.

Prof.

A CONTROVÉRSIA ENTRE O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES COM A PLATAFORMA UBER

Fernanda Abreu

RESUMO

As inovações tecnológicas, constantemente introduzidas na sociedade, trazem consigo diversas alterações no padrão de vida dos seres humanos, causando alterações na forma de contratar e ser contratado.

Nesse sentido, com a introdução das plataformas digitais de prestações de serviços, houve uma mudança no padrão de trabalho caracterizado por trabalhadores informais, totalmente desamparados pela legislação, eis que as plataformas digitais se apresentam ao mundo como meras intermediadoras entre trabalhadores e clientes.

Uma dessas plataformas é a *Uber*, que tem como objetivo central oferecer serviços de transporte de qualidade com preços acessíveis por meio de motoristas que se cadastram na plataforma para realizar o serviço, repassando um percentual do valor das corridas à plataforma.

Dessa forma, surge a controvérsia em relação à existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, restando identificar se os requisitos essenciais da relação de emprego, elencados no art. 3º da CLT – onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade – estão presentes nessa relação jurídica.

Com efeito, o presente artigo objetiva uma reflexão acerca da existência de vínculo empregatício entre a plataforma digital *Uber* e seus trabalhadores, por meio da análise do funcionamento da plataforma, da apresentação de conceitos essenciais para o entendimento da relação de emprego e através da jurisprudência.

Palavras-chave: “*Uberização*”; Vínculo empregatício; Plataformas digitais; Subordinação.

ABSTRACT

Technological innovations, constantly introduced in human society, brings with itself several changes in our lifestyle, including the form of hiring and being hired.

In this sense, the introduction of digital service platforms caused a shift in employment patterns characterized by *gig workers*, unprotected by traditional labor legislations. The innovative platforms presenting themselves as mere intermediators between workers and clients.

One of these platforms is *Uber*, whose central objective is to offer high quality personal transportation solutions with accessible prices by registering casual drivers who in turn cede a percentage of the fare to the platform as compensation for linking them with passengers.

Through this *modus operandi*, a controversy surges about the existence of employment bonds between *gig workers* and digital platforms, requiring careful examination regarding if the presence of the prerequisites of labor relations as stated in art. 3º of the CLT – compensation, personal nature, subordination and habituality – are present in these legal relations.

With effect, the present article proposes a reflection surrounding the existence of these employment bonds in the case of *Uber* and its drivers, via the analysis of the workings of the platform, the presentation of essential concepts necessary for understanding labor relations and jurisprudence.

Keywords: Gig economy; Employment bonds; Digital platforms; Subordination

SUMÁRIO: Introdução. 1. A Precarização das Relações de Trabalho e o Fenômeno da "Uberização". 2. Funcionamento e Regulamentação Jurídica da Plataforma Digital de Prestação de Serviços Uber. 3. Relação de Emprego X Relação de Trabalho e a Flexibilização do Conceito de Subordinação do Âmbito do Direito Trabalhista. 4. Repercussão no Sistema Judiciário Brasileiro. Conclusão. Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

As crescentes e constantes inovações tecnológicas, somado ao crescente desemprego que vem sendo intensificado pela pandemia causada pela Covid-19 trazem consigo mudanças significativas no padrão de vida da sociedade, inclusive, em relação aos modelos de trabalho.

Nesse cenário, muitos trabalhadores no Brasil optam cada vez mais por trabalhos informais, dentre esses, o trabalho em plataformas virtuais prestadoras dos mais variados serviços.

Cada vez mais serviços com a premissa de oferecer qualidade, eficiência e agilidade por um baixo custo são lançados por essas plataformas digitais que utilizam da mão de obra de chamados empreendedores individuais para a entrega do produto, seja ele transporte, alimentação, serviços de beleza, e diversas variações, sob a alegação de servirem apenas como intermediadores entre clientes e profissionais.

Nesse sentido, a terceirização e flexibilização do trabalho vem se mostrando uma tendência crescente no Brasil, revelando um cenário no qual cada vez mais empregados vem, por falta de escolha, adquirindo a tendência dos trabalhos informais, principalmente nos setores mais afetados pela pandemia, isto é, de comércio e serviço.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, a taxa de informalidade, da população brasileira, em 2020, representou 38,8%, sendo que dentre os trabalhadores informais, 44,7% são representados pela população de pretos e pardos.¹

Ainda, segundo pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), foi constatado que dentre os 4,4 milhões de brasileiros que trabalham no setor de transporte, os motoristas de aplicativos ou entregadores de mercadorias representam 31%, ou seja, 1,4 milhões de trabalhadores.²

Dentre esses 1,4 milhões de brasileiros que trabalham em aplicativos de transporte, 61,2% são representados por motoristas de aplicativos, 20,9% por entregadores de mercadorias em motocicletas, 14,4% por mototaxistas, e o restante realizavam entregas utilizando outro meio de transporte.³

Os perfis dos trabalhadores nesse setor são formados, em grande maioria, por homens pretos e pardos abaixo dos 50 anos de idade com escolaridade significativamente variada.

Outro dado interessante, que demonstra de forma clara a tendência à terceirização nos últimos anos, é que, segundo o IPEA, de 2015 a 2020 houve um crescimento de 979,8% do número de brasileiros trabalhando em aplicativos de transporte de mercadorias.⁴

Os dados apresentados, materializam, a tendência atual de precarização e flexibilização do trabalho e o crescimento exponencial da informalidade do trabalho no cenário brasileiro.

Esse modelo de trabalho, que prevê informalidade, flexibilidade e atendimento por demanda traz consigo reflexos intensos nas relações de trabalho, uma vez que os trabalhadores de aplicativo não são considerados empregados pelas plataformas, restando desamparados pela legislação trabalhista e privados de direitos e garantias trabalhistas, acarretando a precarização das relações de trabalho.

Dessa forma, o principal desafio consiste em determinar se há ou não vínculo jurídico entre esses trabalhadores e as plataformas digitais - utilizando como base a plataforma Uber - pois, se pelos

¹ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-12/pesquisa-do-ibge-mostra-enfraquecimento-do-mercado-de-trabalho-em-2020>.

² Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/07/trabalhadores-de-aplicativos-somam-14-milhao-no-brasil-diz-ipea.ghtml>

³ Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>

⁴ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/08/numero-de-trabalhadores-em-aplicativos-de-entrega-de-mercadorias-cresce-quase-1000percent-em-5-anos-aponta-ipea.ghtml>

olhos das plataformas não há vínculo empregatício em relação a esses trabalhadores, pelos olhos do poder judiciário o tema vem sendo discutido de outra forma, embora ainda com bastante divergências.

Em decisão recente a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre a plataforma prestadora de serviços de transporte, Uber, e o motorista parceiro, entendendo estarem presentes os cinco requisitos determinantes à caracterização do vínculo, nos ditames da CLT.

Porém, não há qualquer consolidação de entendimento em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício no Poder Judiciário, tendo o Tribunal Superior do Trabalho proferido decisão oriunda da 5ª Turma em sentido contrário ao esposado pela 3ª Turma.

A grande controvérsia parece residir no funcionamento dessas plataformas eis que determinantes para a caracterização da habitualidade e subordinação.

Nesse sentido, o presente trabalho busca, através da metodologia indutiva de pesquisa bibliográfica, análise acerca do funcionamento de uma das maiores plataformas prestadoras de serviço atuantes no Brasil, a Uber, bem como das principais decisões repercutidas no Poder Judiciário, trazer uma reflexão a respeito da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores dessa plataforma.

1. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO”

Para entender a precarização das relações de trabalho é necessário retomar à década de 1980, quando os antigos valores do liberalismo passam a ser absorvidos no Brasil, adequando o trabalho aos moldes de flexibilização demarcados pelo avanço tecnológico.

Destaca-se, inicialmente, que embora o tratamento dado aos direitos trabalhistas pela Constituição de 1988 tenha ido na “contramão” da tendência mundial na época, haja vista que com o fenômeno da globalização e avanço do desenvolvimento tecnológico os países desenvolvidos optaram por adotar uma tendência mais flexível em relação a tutela estatal frente as relações trabalhistas ⁵, na prática não representou um impedimento para a tendência de flexibilização das relações trabalhistas.

Isso porque, somava-se à época um cenário de recessão econômica intensificada na década de 1990, marcado por um crescente desemprego e ineficácia das políticas públicas sociais, fato esse que

⁵ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho – 8. ed. Rio de Janeiro; MÉTODO, 2020. p. 02.

acelera o processo de desregulação do trabalho e inicia um aumento exponencial do setor terciário, revelando um cenário no qual há um declínio do emprego formal e crescimento do emprego informal.⁶

Este cenário apenas se intensificou até os dias atuais, de forma que cada vez mais trabalhos informais e precários tomam o lugar do trabalho formal, caracterizando a precarização das relações de trabalho.

Ainda, se antes a norma positivada não refletia o real cenário das relações trabalhistas, em 2017 com a Reforma Trabalhista é possível se falar de flexibilização da legislação trabalhista, com a inserção e revogação de diversos dispositivos legais objetivando-se a aplicação da autonomia da vontade na seara trabalhista.

Assim, como consequência do capitalismo contemporâneo, maior a concorrência entre as empresas e intercapitais e maiores as consequências dentro da profunda crise estrutural que se encontra o mercado de trabalho.⁷

Nesse contexto, a força de trabalho humana vem sendo diminuída de tal forma que é vista apenas como um requisito imprescindível para a reprodução do capital, que na sociedade atual tem mais valor que o trabalho humano. Nessa lógica atual o trabalho sofre com a chamada precarização das relações trabalhistas, desempregando uma parcela imensa da população com o objetivo de otimizar a produção de capital.

É certo que a precarização do trabalho possui múltiplos fatores intrínsecos à ocorrência desse fenômeno, porém, merece destaque a incorporação da tecnologia nas indústrias que de forma proporcional as vantagens adquiridas, rebaixou a força de trabalho humano e acelerou o processo de terceirização.

Importante destacar que a partir do início da década de 2010, com a chamada quarta revolução industrial, inicia-se uma mudança expressiva em relação a sociabilidade entre os seres humanos, em especial entre os prestadores de serviços e seus consumidores.

Significa dizer que não somente o modo de produção com a utilização robótica em substituição a mão de obra humana mudou, mas que houve uma mudança cultural e estrutural na forma de trabalhar e ser contratado⁸

Essa noção é um ponto primordial para o entendimento do fenômeno da “uberização” do trabalho, uma vez que decorre das novas formas de trabalho advindas com a quarta revolução industrial e o trabalho envolto nas plataformas digitais de prestação de serviço.

⁶ GONZAGA DE PAIVA, Maria Jeanne. Capitalismo, Trabalho e Política Social – 2. ed. São Paulo; BLUCHER, 2017. pg. 114.

⁷ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho – 13. ed. São Paulo; CORTEZ, 2016. p. 225.

⁸ AGUIAR, A. C. Direito do Trabalho 2.0: Digital e Disruptivo. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

Soma-se a quarta revolução industrial a crise econômica mundial iniciada em 2008 com o desenvolvimento de novos modelos econômicos com o objetivo de superar a alta taxa de desemprego gerada pela crise.

Nesse contexto, surgem diversos conceitos para abordar o trabalho desenvolvido em torno das plataformas digitais, sendo os principais (i) economia de compartilhamento (*sharing economy*), (ii) economia de bico (*gig economy*) e (iv) capitalismo de plataforma, sendo que cada um desses conceitos se diferencia com base em suas classificações próprias e abrangências.

A economia de compartilhamento, por exemplo, classifica as plataformas digitais com base na sua forma de negócio – se o trabalho é desenvolvido entre pessoas ou empresas e pessoas – e orientação da plataforma – se há ou não lucro. Portanto o conceito abrangeria também microempreendedores, donos de pequenos negócios que operam sob o auxílio das plataformas digitais.

Já o conceito de *gig economy* abarca uma ideia menos ampla, de um trabalho desenvolvido nos mais variados setores marcados pela transitoriedade, trabalhos de curto prazo, rotatividade, informalidade e intermitência.

Por fim, o termo “capitalismo de plataforma” traz a mais ampla abrangência em relação aos demais conceitos, pois nele se destaca todo e qualquer negócio que se utilizam da tecnologia da informação e internet, tendo como principal matéria prima os dados, utilizados para otimizar o processo produtivo, para oferta de novas mercadorias, produtos e serviços.

Quanto ao fenômeno da *uberização* em si, apesar de ser estudado por alguns autores como um conceito autônomo, eis que ressalta exclusivamente o modelo de negócios da empresa *Uber*, caracterizado pela assimetria do poder das máquinas em face dos indivíduos, afastando a relação de emprego entre ambos e consequentemente a caracterização do vínculo empregatício, para o autor Valério de Stefano em seu artigo “*The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*” o fenômeno pode ser estudado dentro do conceito de *gig economy*, pois, segundo o autor, tal conceito abarcaria o modelo de negócio de trabalho sob demanda por dispositivos móveis, modelo este adotado pela empresa *Uber*.

Nesse sentido, o autor entende que no modelo econômico *gig economy* existem duas formas de trabalho, a “*crowdworking*” e o trabalho sob demanda por dispositivos móveis.⁹

⁹ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 08 out 2022.

O *crowdworking*, consiste em uma modalidade de trabalho descentralizada, exercida digitalmente, que na maior parte das vezes caracterizam-se por execuções de tarefas de menor complexidade e automatizadas.¹⁰

No cenário do *crowdworking* tanto as plataformas digitais quanto os trabalhadores são beneficiados, pois se de um lado há uma enorme redução de custos por parte da empresa de outro há uma renda extra aos trabalhadores que passam a executar esses serviços com o tempo despendido que bem entendem. Frisa-se que na *crowdworking* as plataformas digitais servem meramente como intermediadoras entre o consumidor e prestador de serviço.

Já no modelo de trabalho sob demanda por aplicativos de dispositivo móveis, utilizado pela empresa Uber, as empresas que muitas vezes se autodenominam apenas como intermediadoras, na realidade exigem padrões de qualidade dos serviços a serem prestados.¹¹

Ainda, é possível apontar como principal diferença entre essas duas modalidades de trabalho, introduzidas pelo capitalismo de plataforma, que no “*crowdworking*” os serviços são executados “*on-line*”, enquanto no “trabalho sob demanda de dispositivos móveis” as plataformas promovem apenas a reunião de oferta e demanda de forma “*on-line*” enquanto os serviços são prestados presencialmente.¹²

Neste último modelo de trabalho, quando levado a máxima, ou seja, quando esses trabalhos deixam de ser “bicos” e passam a se tornar a fonte de renda principal do trabalhador, ocorre o fenômeno da “*uberização*”, pois nesse cenário temos um trabalhador desamparado pela legislação e uma que empresa continua a ser beneficiada, haja vista que não possuem qualquer vínculo com os trabalhadores, importando em uma significativa redução de custos com encargos trabalhistas.

Importante destacar que a venda da força de trabalho via aplicativos não passa a se tornar a renda principal do trabalhador por opção, mas sim decorre de um contexto socioeconômico marcado pelo desemprego, flexibilização e precarização das relações de trabalho.

O termo “*uberização*” surge, então, com um novo modelo de trabalho popularizado pela plataforma *Uber*, no qual o solicitante por meio de seu “*smartphone*” solicita, por intermédio da plataforma digital, um serviço de transporte prestado por um motorista vinculado a plataforma.

Nesse modelo de trabalho, com visto, o trabalhador não é considerado como empregado da plataforma, mas sim como um prestador de serviço intermediado pelo aplicativo, a certo percentual do valor de seu serviço, para alcançar o destinatário final.

¹⁰ FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. *Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista*. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>.

¹¹ FORTES, Vinicius Borges. *Dimensões do Direito e da Tecnologia da Contemporaneidade*. 1ª ed. São Paulo: Deviant, 2020.

¹² KALIL, Renan Bernardi. *A Regulamentação do Trabalho Via Plataformas Digitais*. 1ª ed. São Paulo. Blücher, 2020.

A *uberização* vem se mostrando, portanto, como uma nova tendência de organização de trabalho, no qual vemos um trabalhador negociando sua remuneração com o empregador, seu tempo e arcando com os custos de seu próprio serviço.¹³

Dentro do fenômeno da “*uberização*” o salário passa a ter um custo variável, com a eliminação da contratação por jornada de trabalho, o que significa dizer que os trabalhadores passam a ter seus salários dependentes da quantidade de serviços prestados, gerando como consequência um aumento das jornadas de trabalho, somados a falta de proteção contra acidentes e doenças profissionais, exclusão previdenciária, ausência de proteção sindical e falta de proteção dos direitos individuais trabalhistas, eis que desamparados pela legislação.

As plataformas digitais, portanto, ajudam a intensificar a precarização do trabalho, haja vista que para elas há um custo baixíssimo e lucros altíssimos enquanto todo ônus pertence ao trabalhador, inclusive, de despesas para a realização do trabalho proposto.

Nesse sentido, o fenômeno da “*uberização*” do trabalho é caracterizado por trabalhadores totalmente desamparados pela legislação, realizando extensas e exaustivas jornadas de trabalho a troco de um ínfimo retorno financeiro quando comparado aos ônus elencados, tudo isso assumindo, ainda, os próprios riscos do negócio.

2. FUNCIONAMENTO E REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DA PLATAFORMA DIGITAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS UBER

Diante da quarta revolução industrial, com a introdução do conceito de capitalismo de plataforma, surgem diversas novas relações de trabalho, cujo problema central é determinar se os trabalhadores de plataformas são autônomos e independentes ou trabalhadores ordinários que deveriam estar respaldados pela norma celetista.

Nesse contexto, é crescente os debates acerca dos direitos desses trabalhadores e qual o vínculo jurídico que une as plataformas digitais e os prestadores de serviços, sendo que a principal ideia a ser pensada é se esses trabalhadores são ou não considerados empregados, com vínculo empregatício efetivo.

Nesse sentido, faz-se necessário um estudo acerca do funcionamento das plataformas em si para então traçar-se uma análise acerca dos requisitos essenciais para determinação do vínculo empregatício dispostos no art. 3º da CLT, a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

¹³ DA SILVA, Amanda Moreira. A Uberização do Trabalho Docente no Brasil: Uma tendência de precarização do Século XXI. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053/21780>

Como visto acima, existem algumas modalidades de trabalho em plataformas, como o *crowdworking*, que traz a ideia de mero intermediador entre oferta e demanda, porém aqui será analisada a plataforma Uber, que utiliza o modelo de “trabalho sob demanda por aplicativos de dispositivo móveis”.

Fundada em 2010, a empresa *Uber* se anuncia para o mundo como uma empresa de tecnologia que realiza a interação entre o mundo físico e digital com o objetivo de deixar a mobilidade mais acessível, oferecendo serviços de transportes e entregas de variadas mercadorias.¹⁴

Hoje a plataforma está presente em 71 países e mais de 10 mil cidades pelo mundo, sendo mais de 500 delas só no Brasil desde sua chegada em território nacional em 2014. A empresa conta com aproximadamente 5 milhões de trabalhadores pelo mundo com aproximadamente 1 milhão deles no Brasil.¹⁵

O site da plataforma estima que os ganhos médios para os trabalhadores que executam uma jornada semanal de 50 (cinquenta) horas é de R\$ 1.524 (mil quinhentos e vinte e quatro reais) por semana trabalhada.¹⁶

Os produtos oferecidos pela empresa são ligados a mobilidade ou intermediação de entregas, contando com diversas subcategorias destes dois setores, como por exemplo os serviços de transporte Uber-X, com preços mais acessíveis e Uber Black que oferece, segunda a plataforma, uma experiência “*premium*” aos clientes, com carros mais luxuosos e confortáveis.

Importante frisar que a Uber se anuncia como uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade, deixando expresso em seu site que não é uma empresa de transporte, mas sim, uma plataforma que conecta oferta e demanda, se preocupando, ainda, em pontuar que não emprega qualquer motorista.¹⁷

Portanto, para trabalhar junto a plataforma é necessário firmar um contrato de adesão, cumprindo os requisitos iniciais de ter CNH com a observação de exercício de atividade remunerada (EAR), possuir ou alugar um carro de 4 (quatro) portas com ar-condicionado e um celular que tenha acesso ao aplicativo da *Uber*.

O modelo do carro dependerá de qual categoria o motorista pretende se cadastrar, possuindo quatro possibilidades de cadastro (i) Uber X: veículos com 10 anos de fabricação ou conforme o regulamento da cidade, ar-condicionado e quatro portas; (ii) Uber Confort: avaliação mínima de 4,8

¹⁴ UBER. Quem Somos. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 09 out 2022.

¹⁵ UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 09 out 2022.

¹⁶ Uber. Dirija pelo App da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/e/join/>. Aceso em 09 out de 2022.

¹⁷ UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. No site da plataforma, em seu tópico “O que não fazemos” a Uber deixa expresso a inexistência de vínculo empregatício com os motoristas cadastrados “*A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade.*”. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 09 out 2022.

estrelas de 5, 100 viagem concluídas, e somente são aceitos alguns modelos de carro como Audio A3, Chery Tiggo, Chevrolet Cobalt, Citroën C4 Cactus, Fiat Idea, Honda Civic; Hyundai i3, Kia Soul, Nissan Versa, Peugeot 2008 e Renault Duster; (iii) Uber Taxi: no qual o veículo precisa estar registrado como taxi ter licença ou alvará válido expedido pelo órgão municipal responsável e cumprir requisitos exigidos pelo poder público local e (iv) Uber Black: o veículo precisa ter cores neutras e no máximo seis anos além de uma avaliação média de 4.85.

Após, o motorista deverá concordar com os termos e condições gerais dos serviços de intermediação da empresa que estipula que a relação da plataforma com o motorista não constitui uma relação de trabalho, não autorizando o motorista a se apresentar como empregado da empresa. O termo estipula também que as taxas de serviços a serem repassadas pelo motorista à plataforma será ajustada e modificada a critério exclusivo da *Uber*.¹⁸

Ainda, ao concordar com os termos e condições gerais dos serviços de intermediação, o motorista deverá seguir o “código de conduta da comunidade *Uber*”, que dispõe acerca de medidas disciplinares a serem aplicadas aos motoristas que possuem baixa taxa de avaliação, por exemplo.

Nesse sentido, o código de conduta dispõe que para cada cidade será estabelecida pontuação de avaliação mínima a ser calculado com base na média dos *feedbacks* dados pelos usuários, sendo que caso o motorista atinja essa avaliação mínima haverá uma notificação por parte da plataforma e até possível suspensão da conta do motorista.¹⁹

Esse mecanismo de punição com base em *feedbacks* evidencia que a plataforma cria expectativas em torno dos motoristas cadastrados, podendo suspender a conta daqueles que não atendem as expectativas da plataforma com base nas avaliações negativas.²⁰

A plataforma também controla o número de viagens aceitas ou canceladas pelo motorista, dispondo que o número total de viagens será dividido pelo número total de cancelamentos realizados, gerando um percentual chamado taxa de cancelamento. Caso o motorista tenha uma taxa de cancelamento elevada ele poderá ser punido pela não elegibilidade para participação de promoções especiais ofertadas pela plataforma, ou poderá ser banido da plataforma.²¹

Com base na análise do funcionamento da plataforma, percebe-se que a *Uber* dispõe acerca inúmeras condições a serem aceitas pelos motoristas que pretendem se vincular a plataforma,

¹⁸ UBER. “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digitais” Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICIONES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf>. Acesso em 9 out 2022.

¹⁹ UBER “Código da Comunidade Uber” Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em 09 out 2022.

²⁰ FORTES, op. cit.

²¹ UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em 09 out 2022.

ofertando uma proposta de modelo de trabalho flexível, tendo como premissa o trabalho onde e quando quiser.

No entretanto, conforme demonstrado, a plataforma conta com diversos mecanismos de punição aos trabalhadores, direcionando a forma de trabalho destes como convém a plataforma – punições com base em *feedbacks* negativos, aos motoristas que estão *offline* em determinados horários tidos como importantes para plataforma e punições aos motoristas que cancelam viagens.

Além das plataformas delimitar como as atividades vão ser efetuadas, estabelecem de forma unilateral os valores a serem repassados aos motoristas vinculados, podendo, inclusive, alterar a taxa de repasse sem qualquer necessidade de aviso prévio.

Segundo os autores Rosenblat e Stark, citados por Renan Bernardi Kalil²², a plataforma Uber utiliza um gerenciamento algorítmico, também chamado “*soft control*”, que consiste em um gerenciamento realizado entre *software* e pessoas físicas, por meios das ferramentas computadorizadas, mas também porque conduz a aceitação cega de viagens, não mostrando ao motorista o trajeto a ser realizado, de forma que o motorista assume o risco de o serviço prestado não ser rentável.

Dessa forma, há muitas controvérsias ainda sobre a regulamentação jurídica dessas plataformas em relação ao vínculo desses trabalhadores se são autônomos ou dependentes. O poder legislativo, assim como o judiciário, vem enfrentando o tema nos últimos anos, diante de sua relevância e urgência para garantir a esses trabalhadores condições mínimas de trabalho.

Nesse sentido, um estudo recente do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da Escola de Direito da FGV (Fundação Getúlio Vargas) mapeou a existência de 128 projetos de leis que versam sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, apontando que a maior parte, 49%, eram voltadas exclusivamente aos motoristas, 24% para motoristas e entregadores, 16% apenas entregadores e 10% abordam do trabalho por meio de plataformas digitais de forma generalizada.

O estudo classificou as pautas como abrangentes (14%), parcialmente abrangentes (27%) e pontuais (59%), sendo que essa classificação foi baseada na quantidade de itens abordados em cada projeto de lei com base nos seguintes conteúdos, “(i) *definições e distinções de atores e atividades do ecossistema*; (ii) *caracterização do regime de trabalho*; (iii) *remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras*; (iv) *condições de trabalho*; (v) *benefícios conferidos aos trabalhadores(as)*; (vi) *governança algorítmica das plataformas*; e (vii) *regulação das ações das plataformas*”.

²² KALIL, op. cit.

Dentre todos os projetos de lei, apenas 24 deles abordam a caracterização de vínculo jurídico dos empregados com a plataforma, das mais variadas formas – empregado típico, intermitente e microempreendedor individual (MEI).²³

Contudo, mesmo diante a inúmeros projetos de lei com interessantes alternativas para a regulamentação do trabalho realizado em plataformas digitais, a única lei em vigor que versa sobre o tema é a Lei 13.640/2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiro, não versando acerca do vínculo jurídico entre os trabalhadores e as plataformas digitais, mas apenas pontuando acerca de tributos, exigência de CNH categoria b, dentre outros pontos irrelevantes para a proteção dos direitos individuais trabalhistas dos empregados.

Inclusive, o art. 3º, III da referida lei ²⁴ exige a inscrição do motorista na modalidade de contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), colocando a mostra o distanciamento de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma, haja vista que o contribuinte individual é considerado aquele que exerce atividade remunerada assumindo o risco de sua atividade. Evidente, ainda, que o artigo supracitado contribui para intensificação do grande problema da exclusão previdenciária.

Dessa forma, cita-se a carta de princípios publicada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC) em 2022, que versa acerca da proteção social de trabalhadores em plataformas e a integração destes trabalhadores ao sistema previdenciário, incentivando as plataformas a “(...) *cumprir um papel de facilitação da integração dos parceiros à previdência, fazendo uso da tecnologia para tornar o processo menos burocrático e mais aderente à realidade desses trabalhadores*”. ²⁵, revelando que a tentativa de proteção dos direitos mínimos individuais vem sendo debatida em diversos âmbitos.

Conclui-se que plataforma *Uber* utiliza por meio de seus mecanismos de funcionamento o chamado gerenciamento algorítmico, criando um cenário no qual vem se mostrando necessário a flexibilização do conceito de subordinação para atender às novas formas de trabalho advindas do capitalismo de plataforma.

Ainda, diante das inúmeras tentativas de regulamentação por parte do poder legislativo, faz-se necessário a consolidação do entendimento acerca do vínculo jurídico que rege as relações de

²³ CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 out 2022.

²⁴ BRASIL, Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em 10 out 2022.

²⁵ AMOBITEC. Proteção social de trabalhadores em plataformas. Carta de princípios. Brasília, 2022. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2022/04/GT-Trab-Plataformas-Carta-de-Principios.pdf>. Acesso em 10 out 2022.

trabalho entre a plataforma e os trabalhadores por parte do poder judiciário, para que com respaldo jurídico necessário, seja elaborado um projeto de lei que atenda a todos os pontos controversos dessa relação.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO NO ÂMBITO DO DIREITO TRABALHISTA

Como visto, o surgimento das novas formas de trabalho advindas da revolução 4.0, também chamada de quarta revolução industrial, desafiam o ordenamento jurídico, ao passo que levantam debates a respeito do enquadramento desses trabalhadores nas categorias existentes, diante de tantos pontos controversos.

Nesse sentido, faz-se necessário, inicialmente, a diferenciação dos conceitos de relação de emprego e relação de trabalho, para então definir qual a relação jurídica entre os trabalhadores de aplicativos e a plataforma.

Por relação de trabalho, entende-se como a relação jurídica em que uma pessoa natural presta serviço a outra pessoa – física ou jurídica – não necessariamente com a presença de todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício elencados no art. 3º da CLT – caso contrário seria apenas relação de emprego.

Para elucidar melhor, cita-se o conceito de relação de trabalho dada por Rodinei Doreto Rodrigues e Gustavo Doreto Rodrigues, citados por Jorge Neto e Jouberto Quadros ²⁶

“Relações de trabalho as que vinculam pessoalmente o prestador (pessoa natural) ao tomador (pessoa física ou jurídica) mediante: (1) relação de emprego (portanto, de trabalho subordinado, oneroso e não eventual); (2) trabalho autônomo, seja ele oneroso ou gratuito e não eventual ou eventual; (3) trabalho subordinado, porém gratuito e/ou eventual”.

É correto dizer, portanto, que a relação de trabalho abrange também a relação de emprego, pois a relação de trabalho abrangeria qualquer relação jurídica de prestação de serviço realizada por pessoa física com o tomador de serviço, ou seja, os trabalhadores disciplinados pelo Direito do Trabalho, os autônomos, estagiários, agentes públicos, aqueles disciplinados pelo Direito Comum e até mesmo as relações de trabalho proibidas, como por exemplo, o trabalho infantil.

A relação empregatícia é, portanto, uma espécie do gênero relação de trabalho, que consiste numa relação de natureza contratual, na qual presta-se serviços de forma onerosa, pessoal, habitual e

²⁶ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 229.

subordinada, realizado pela figura do empregado (art. 3º da CLT) àquele que admite, assalaria e dirige a prestação dos serviços, que consiste na figura do empregador (art. 2º da CLT).²⁷

Para os trabalhadores classificados como empregados há uma manifestação de vontade do empregado, que consente na constituição do vínculo empregatício, limitada contratualmente pelo empregador, que manifesta o poder empregatício por meio das disposições contratuais

Apesar de ser majoritária as teorias contratualistas da relação de emprego, vale destacar a existência das teorias anticontratualistas, que acreditam que independentemente da manifestação de vontade por parte do trabalhador, o fato de estar inserido no contexto empresarial, prestando serviços, é o suficiente para se constituir o vínculo empregatício.²⁸

Para a lei brasileira, a relação de emprego é constituída nos ditames do art. 442, *caput* da CLT, que diz que “*contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”, podendo ser objeto de livre estipulação observadas as normas do direito do trabalho (art. 444, *caput* da CLT).

Quanto as observações das normas do direito do trabalho, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) impôs uma restrição ao dirigismo contatual com a inclusão do parágrafo único do art. 444, que diz que as hipóteses previstas no art. 611-A da CLLT podem ser objeto de livre estipulação contratual aos trabalhadores denominados hiperssuficientes – aqueles que recebem salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da Previdência Social – deixando claro que as matérias tratadas pelo art. 611-A da CLT só poderão ser objeto de livre estipulação para os trabalhadores hipossuficientes quando dispostos em acordos ou convenção coletivas, de forma a proteger o trabalhador com a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações.

Importante pontuar que o conceito de relação de emprego utilizada pelo legislador no art. 442 da CLT é objeto de discussão por parte da doutrina, haja vista que o texto não deixa claro qual a natureza jurídica do vínculo que une empregado e empregador, se é ou não um contrato.

Amauri Mascaro Nascimento, citado por Carlos Henrique Bezerra Leite²⁹, leciona que não há uma dissociação entre os termos contrato e relação de emprego, ao passo que o a relação de emprego é uma relação social, na qual, por meio de um contrato instaura-se o vínculo de emprego, transformando a relação de emprego em jurídica:

“O Contrato é a fonte que instaura o vínculo, mas que pode também determinar alguns dos seus efeitos. A relação de emprego é a relação social e que se transforma em jurídica porque disciplinada pelo direito. A vontade, manifestada de modo escrito, verbal ou meramente tácito, está sempre presente na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador”.

²⁷ Ibid., p. 239.

²⁸ Ibid., p. 241.

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo. Saraiva, 2022.

Portanto, a doutrina, majoritariamente, entende pela natureza contratual da relação entre empregado e empregador, na qual, o modo que se dará a prestação de serviço determina a existência ou não do vínculo de emprego, de forma que, se provada a existência dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, esta poderá elidir até mesmo documento assinado por ambas as partes que afirma não existir relação de emprego entre elas ³⁰, como consta no contrato de adesão firmado pela plataforma Uber com os motoristas parceiros.

Nesse sentido, alguns elementos caracterizadores da relação de emprego podem estar presentes em qualquer relação de trabalho, como onerosidade e pessoalidade, contudo, a presença da subordinação é um elemento central da caracterização do vínculo empregatício, afastando qualquer possibilidade do trabalhador ser considerado autônomo.³¹

Cabe aqui discorrer rapidamente acerca de todos os elementos caracterizador do vínculo empregatício para melhor entendimento acerca do enquadramento jurídico dos trabalhadores da plataforma *Uber*.

A começar pela pessoalidade, significa dizer que o serviço deve ser prestado por pessoa física e deve ter caráter personalíssimo, ou seja, não pode ser prestado por outra pessoa, tal qual ocorre na plataforma Uber, sendo vedado pela plataforma que terceiros se utilizem do cadastro do motorista parceiro, não podendo o motorista, portanto, solicitar que outra pessoa preste o serviço em seu lugar em caso de contratempo.

Já a onerosidade diz respeito à contraprestação a ser paga ao empregado pelo empregador em decorrência do serviço prestado, sendo uma porcentagem do valor das corridas realizadas pelos motoristas repassadas a eles pela plataforma.

Quanto a habitualidade, que consiste na prestação de serviço de forma contínua e não eventual, aqui entendido como de trato sucessivo e não necessariamente diário, há uma controvérsia, já que a plataforma permite que os trabalhadores se desconectem da plataforma a qualquer horário, podendo ficar longos períodos afastados caso assim entendam. Em decorrência desse fato, há a possibilidade desses trabalhadores serem considerados como empregados intermitentes, conforme será abordado no próximo capítulo, já que o trabalho intermitente consiste na prestação de serviço de forma esporádica e não continuada.

Destaca-se que a eventualidade pode ser explicada por meio de três teorias (i) teoria do evento, na qual o trabalhador executa a prestação de serviço para atendimento de um fato exclusivo, (ii) teoria dos fins do empreendimento, na qual o trabalhador é considerado eventual apenas quando realizar tarefas que não sejam o objetivo principal do empreendimento e (iii) teoria da fixação jurídica ao

³⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo. Atlas, 2015.

³¹ KALIL. op. cit., p. 178.

tomador de serviços, na qual o eventual não se fixa apenas uma fonte de trabalho, não sendo essa última aceita pela doutrina e jurisprudência, eis que a exclusividade não é requisito para constatação do vínculo de emprego.³²

A controvérsia central residiria, então, na subordinação, que decorre do poder de direção do empregador, sendo o poder diretivo um dos elementos que caracterizam o conceito do empregador dado pelo art. 3º da CLT.

Jorge Neto e Jouberto Quadros definem o poder diretivo como “*O poder diretivo representa a faculdade legal que é concedida ao empregador, de comandar a prestação pessoal dos serviços, organizando-a, controlando-a e punindo o trabalhador, se for necessário.*”³³, sendo que o poder diretivo abarca os poderes de organização, controle, disciplinar e de regulamentação da empresa.

Quanto ao poder de organização, este é a faculdade do empregador de organização quanto aos fatores de produção da empresa, escolhendo a atividade a ser exercida, número de trabalhadores, suas funções, normas de regulamento a serem seguidas pelos empregados etc.

Já por poder de controle tem-se que ao empregador incumbe a fiscalização das atividades de seus trabalhadores, fixando regras para o desenvolvimento das atividades de seus empregados.

A regulamentação da empresa consiste na faculdade do empregador de dispor acerca de normas a serem seguidas pelos empregados, sendo essas limitadas pelo Princípio da Dignidade Humana, pela legislação trabalhista e direitos individuais de cada trabalhador. É possível se dizer que a natureza jurídica dessas normas é de um contrato de adesão, pois ao trabalhador só é dada a escolha de aceitar ou não o contrato de trabalho, mas o aceitando, adere automaticamente às normas impostas unilateralmente pelo empregador.

Por fim, o poder disciplinar, que consiste na prerrogativa do empregador impor sanções de cunho disciplinar aos empregados, sendo que essa manifestação do poder diretivo, no contexto das plataformas digitais, pode ser realizada de forma algorítmica, ou seja, com base nos dados da plataforma os trabalhadores recebem punições por máquinas, o também chamado “*soft control*”.

Nesse sentido, em uma relação empregatícia, o empregado aceita o poder diretivo, composto pelas quatro manifestações de poderes supracitadas, do empregador para realização de seus serviços, sendo essa a definição de subordinação dada por Maurício Godinho Delgado, citado por Renan Kalil³⁴ “*situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*”.

³² KALIL. op. cit., p. 183.

³³ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira. op. cit., p. 328.

³⁴ KALIL. op. cit., p. 182.

A doutrina considera a existência de três dimensões para explicar o conceito de subordinação, que foi alterado ao longo dos anos com o surgimento de novos modos de produção e conseqüentemente novas formas de relações de trabalho.

O entendimento dessas dimensões – clássica, objetiva e estrutural – é de suma importância para verificar a existência ou não da subordinação na relação de trabalho entre a plataforma *Uber* e os motoristas e conseqüentemente a existência do vínculo empregatício.

Por subordinação clássica tem-se aquela manifestada de forma direta pelo empregador, exercendo um controle direto de gerenciamento, organização e emissão de ordens sobre as atividades dos empregados.

Quanto a subordinação objetiva, essa consiste na prestação de serviço de forma organizada pelo empregado com o intuito de atingir os objetivos empresariais, ou seja, o trabalhador consente todas as ordens e regras impostas pelo empregador com a finalidade de atingir os fins da empresa.

Já a dimensão de subordinação estrutural, traz um conceito atualizado, correspondente com as relações de trabalho advindas do capitalismo de plataforma, pois nela basta o trabalhador estar inserido na dinâmica da empresa, acatando toda sua estrutura organizacional e operacional, que por vezes podem dispor de uma série de medidas disciplinares e regulamentos que retiram a autonomia do trabalhador, como é visto no funcionamento da plataforma *Uber*.

Em síntese, os efeitos práticos entre os trabalhadores autônomos e os empregos são muitos diferentes, ao passo que com o reconhecimento do vínculo empregatício o trabalhador passa a fazer jus a uma série de direitos e garantias e são amparados pela legislação trabalhista.

Para tanto é necessário ter em mente as definições dos requisitos essenciais da relação de emprego, para determinar a existência ou não desses requisitos na relação de trabalho entre a plataforma e o trabalhador, uma vez em que a subordinação, que gera a principal controvérsia para determinar a existência do vínculo empregatício, pode ser analisado de diversos “ângulos”.

4. REPERCUSSÃO NO SISTEMA JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Conforme exposto, diante dos novos modelos de produção e conseqüentemente relações de trabalho, há uma grande dificuldade em definir se os requisitos essenciais para a constituição do vínculo empregatício estão presentes na relação de trabalho entre as plataformas digitais prestadoras de serviços e os trabalhadores, principalmente no que diz respeito à subordinação.

Nesse sentido, a Jurisprudência vem encontrando a mesma dificuldade, tendo a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferido decisão, ao julgar o Recurso de Revista de um ex-motorista nos autos de uma Reclamação Trabalhista ajuizada em face da plataforma *Uber*, entendendo estarem presentes os requisitos que constituem o vínculo empregatício, enquanto a 5ª

Turma, ao julgar o Recurso de Revista sobre mesmo tema, em Reclamação Trabalhista diversa, também ajuizada em face da *Uber*, entendeu que não há vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma.

Diante da necessidade de uniformizar a jurisprudência acerca do tema, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho iniciou em 06/10/2022 a análise de dois embargos opostos contra as decisões divergentes da 3ª e 5ª Turma do TST.

Segundos dados do próprio Tribunal Superior do Trabalho, desde 2019 começaram a tramitar na corte 496 processos com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício contra diversas plataformas digitais de prestação de serviço como a 99, Cabify, Ifood, Rappi e Uber, dentre outras, sendo que 113 desses processos são em face da empresa Uber.³⁵

Ainda, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) que ajuizou em novembro de 2021 quatro Ações Cíveis Públicas contra as empresas 99, Uber, Rappi e Ifood requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores.

Nas referidas ações o MPT ainda requer a melhoria nas condições de segurança e saúde do trabalho, ao passo que as irregularidades relacionadas ao vínculo de emprego entre a plataforma e os trabalhadores são alvo de mais de 600 inquéritos civis, sendo 230 instaurados contra a empresa *Uber*.

O procurador-geral do Trabalho, José Lima, destaca que a adaptação da sociedade às novas dinâmicas de trabalho não significa deixar o trabalhador desamparado pela legislação “*Essa adaptação, no entanto, não pode significar precarização do direito do trabalhador. É preciso que o Estado elabore regras específicas para esse tipo de trabalho e que os direitos garantidos na Constituição de 1988 cheguem aos trabalhadores*”.³⁶

Percebe-se a intensa movimentação da temática no sistema judiciário brasileiro, contudo, sem uma jurisprudência uniforme, por ora, cabendo a análise de ambas as decisões proferidas pelo TST em cada ponto de analisado acerca dos requisitos do art. 3º da CLT.

A começar pelo acórdão proferido pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, nos autos da reclamação trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, ajuizada pelo reclamante Marcio Vieira Jacob em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda, na qual a turma entendeu por conhecer o agravo de instrumento interposto, dando provimento ao recurso de revista da reclamada para reformar o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, restabelecendo a sentença que julgou improcedente o pedido do reclamante de reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma.

³⁵ <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber> . Acesso em: 17 out 2022.

³⁶ <https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 17 out 2022.

O acórdão proferido pela 5ª Turma se aprofunda apenas à análise do elemento subordinação, entendendo que os mecanismos da plataforma, como a possibilidade de ficar *offline* demonstram uma ampla flexibilidade incompatível com a relação de emprego.

Entende, também, que o percentual de repasse dos serviços de transporte em 75% a 80%, realizados pela plataforma ao motorista calculados sobre o valor da corrida, caracteriza uma relação de parceria, tais quais as relações de manicures com os salões de beleza.

Por último, pontua que o sistema de *feedbacks* é de interesse de todos os envolvidos, pois garante um padrão mínimo de qualidade para prestação dos serviços, não sendo suficiente para caracterizar a subordinação.

“Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.

Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT.

O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Assim já se manifestou esta Corte em exame de parcerias firmadas do âmbito dos salões de beleza, ilustrativamente:

(...)

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos. Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

(RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

Contudo, ao analisar o funcionamento da plataforma, o acórdão ignora alguns elementos fáticos materializados nos autos, como por exemplo a utilização por parte da plataforma de mecanismos indiretos para incentivar os motoristas a ficarem *on-line* em determinados horários sob pena de ficar de fora de premiações oferecidas pela plataforma, conforme restou consignado no

acórdão proferido pelo regional transcrito no acórdão da 5ª Turma “*a admissão da possibilidade de ficar off line pelo demandante não caracteriza a existência de autonomia em vista dos mecanismos indiretos utilizados pelas demandadas para mantê-lo disponível, como a instituição de premiações*”.

Por fim, o acórdão da 5ª Turma demonstra o entendimento de que a plataforma *Uber* “*tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente*”, pontuando que é papel da Justiça do Trabalho preservar os princípios norteadores da relação empregatícia em meio as modificações das relações do trabalho no cenário da revolução tecnológica, desde que presente todos seus elementos.

Já a 3ª Turma, nos autos da reclamação trabalhista nº 100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, deu provimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante para reconhecer a existência do vínculo empregatício.

O voto condutor inicia com uma extensa reflexão acerca da necessidade de contemporização dos elementos da relação empregatícia, diante das novas formas de contratação advindas dos aplicativos digitais que permitem a arregimentação da mão de obra diretamente por intermédio de aplicativos, reduzindo o custo de trabalho e estrutura produtiva dessas empresas, destacando que apesar desse modelo ofertar um trabalho em um cenário marcado pelo desemprego, por outro lado proporcionam a precarização das relações de trabalho.

“Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.”
(RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

O voto destaca a importância da atuação da Justiça Trabalhista, como instrumento de avanço civilizatório, sobre todas as formas de trabalho, principalmente em um cenário de constantes mudanças sociais e econômicas, destacando a inexistência de produção legislativa quanto ao tema e destacando decisões judiciais de diversos países reconhecendo a existência de vínculo empregatício.

Destaca, ainda, a diferença entre as plataformas digitais completamente disruptivas, que não utilizam da força de trabalho organizada para unir oferta e demanda, como por exemplo a plataforma

AirBnB – plataforma digital de hospedagem – e as plataformas digitais que se utilizam do trabalho humano de forma predatória, assim as classificando:

“Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista”

(RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Após, o voto inicia uma análise acerca da presença de cada elemento do art. 3º da CLT na relação de emprego entre o reclamante e a plataforma *Uber*, inicialmente consignando o entendimento de que a plataforma não é apenas uma empresa de tecnologia intermediadora entre usuário e serviço, como assim se apresenta, mas sim uma empresa que administra empreendimento relacionado ao transporte de pessoas, tendo o reclamante prestado serviços como motorista do aplicativo.

O voto começa, então, pela pessoalidade, demonstrado que a presença desse elemento é incontroversa, ao passo que o motorista deve realizar um cadastro individual na plataforma, fornecendo seus dados pessoais e sendo, inclusive, submetido à um sistema de avaliação individual, pelo qual a plataforma controlava o seu desempenho.

Quanto à onerosidade, o Ministro pontua que o elevado percentual de repasse é justificado pelos gastos do motorista, haja vista que deve arcar com os custos de seu serviço, como gasolina, reparos, celular etc., divergindo do entendimento da 5ª Turma que entendeu o percentual como uma relação de parceria.

Em relação à não eventualidade, o voto condutor destaca a existência das teorias que explicam a noção de eventualidade, abordadas no capítulo acima - teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica – concluindo que o reclamante estava inserido na dinâmica da atividade econômica da plataforma inexistindo qualquer indício de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço, não se tratando, também, de trabalho exercido em decorrência de um acontecimento pontual.

Outro ponto interessante quanto a questão da não eventualidade, com bem destacado no voto condutor, é de que pouco interessaria, para a análise da constituição do vínculo de emprego, se há ou não cláusula estabelecendo uma jornada mínima, ou exclusividade do motorista com a plataforma, eis que constatado nos autos o labor habitual e contínuo, sendo que duração do número de horas trabalhadas é matéria a ser debatida em caso concreto.

Por último, quanto a subordinação, elemento de maior controvérsia, o relator discorre acerca de suas dimensões – clássica, objetiva e estrutural – entendendo que na dimensão estrutural basta o

trabalhador estar estruturalmente inserido na dinâmica operativa do tomador de serviço, o que significa dizer que os trabalhadores podem ser considerados subordinados mesmo que a distância ou por meios digitais, equiparando-se aos meios diretos de subordinação das dimensões clássica e objetiva.

Com efeito, soma-se à essa dimensão a subordinação algorítmica, introduzida por meio de mecanismos computadorizados advindos da quarta revolução industrial. Assim, concluiu estar presente o elemento da subordinação com base nos mecanismos da plataforma, pontuando que (i) a plataforma escolhe unilateralmente os passageiros, (ii) exige que os trabalhadores estejam conectados à plataforma, sob pena de punições, (iii) avalia a performance dos trabalhadores com base no sistema de *feedbacks*, punindo os trabalhadores com baixas avaliações, podendo, inclusive, descredenciar-los da plataforma e (iv) o trabalho foi desenvolvido diariamente com observância das diretrizes impostas pela plataforma, bem como intenso controle sobre o trabalho prestado.

Dessa forma, a 3ª Turma do TST entendeu por julgar procedente o recurso de revista do reclamante para reconhecer a existência de vínculo empregatício:

“Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.

Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.”

(RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Merece destaque, também, a sentença proferida pela Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos da Costa da 7ª Vara do Trabalho de Vitória – ES, que reconheceu o vínculo empregatício do motorista com a plataforma classificando o trabalhador como empregado intermitente.

A Juíza entendeu que o empregado estaria enquadrado nos ditames do art. 443, §3º da CLT, ao passo que é considerado intermitente, o trabalhador que presta serviços, de forma não contínua, ocorrendo a alternância entre os períodos de prestação de serviço e inatividade.

Pontuou o que dispõe o art. 452-A da CLT quanto ao contrato de trabalho intermitente (i) o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço, (ii) convocado, o empregado terá um dia útil para aceitar ou declinar a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza a subordinação,

(iii) aceita a oferta o empregado que não prestar o serviço sem justo motivo terá que pagar uma multa correspondente à 50% da remuneração que lhe seria devida, (iv) o período de inatividade não será considerado tempo à disposição e (v) ao final da prestação do serviço o trabalhador receberá de imediato as parcelas trabalhistas devidas.

Dessa forma, a Magistrada entendeu que “*esta fluidez na dinâmica da prestação de serviço configura a essência do contrato de trabalho intermitente*”, haja vista que essa espécie de contrato de trabalho justamente permite que o empregado defina seus dias e horários para prestação de serviço, com a possibilidade de recusa da oferta de trabalho.

Concluiu, portanto, estarem presentes todos os elementos que constituem o liame empregatício, porém, tendo em vista o funcionamento da plataforma, ao permitir que o trabalhador defina seus dias e horários de trabalho, o trabalhador estaria enquadrado como intermitente.

Assim como a realidade econômica vem se modificando por força da Quarta Revolução Tecnológica que, a grosso modo, pode ser caracterizada pelo intenso uso de tecnologias vinculadas à internet a partir de 2010 para maior e melhor produção/comercialização de bens e serviços; o Direito também vem se alterando para dar conta de normatizar a realidade, ainda que a passos mais lentos.

Neste contexto, o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano previstos no art. 7º da Constituição da República, também vem se adaptando e se flexibilizando. Cito, por exemplo, a previsão de que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão caracterizam subordinação jurídica, a regulamentação do teletrabalho e o impulso conferido pela atual legislação à negociação coletiva de trabalho.

Em tempos de mundo líquido e de economia volátil, há também maior fluidez na caracterização das relações de emprego. Os tempos são outros e com o advento da reforma trabalhista e da introdução do ordenamento jurídico do contrato de trabalho intermitente, houve mitigação ou flexibilização, mas não exclusão, da habitualidade e da subordinação inerentes à relação de emprego da Primeira Revolução Industrial (operário chão de fábrica). A interpretação rígida dos requisitos arts 2º e 3º da CLT cede lugar à flexibilização prevista nos arts 443, § 3º, e 452-A, também ambos da CLT. E, assim, uma série de trabalhadores que estavam à margem do sistema (eventuais, freelancers, subempregados) agora encontram certo nível proteção trabalhista e previdenciária, ainda que em grau inferior aos contratados na modalidade por prazo indeterminado.

(Sentença-0001089-09.2021.5.17.0007, 7ª Vara do Trabalho, Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos da Costa, DEJT 25/08/2022).

Percebe-se, que diversos são os argumentos utilizados pelos tribunais para caracterização ou não do vínculo empregatício, mostrando-se latente a necessidade de consolidação de um entendimento jurisprudencial.

É necessário, conforme extensos argumentos elencados pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, a contemporização dos elementos da relação empregatícia, mostrando-se uma alternativa interessante o entendimento da Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos da Costa da 7ª Vara do

Trabalho de Vitória – ES, em definir a relação empregatícia entre os motoristas e plataforma como sendo a de um contrato de trabalho intermitente, tendo em vista o funcionamento da plataforma.

CONCLUSÃO.

Conforme abordado, vivemos atualmente a Revolução 4.0, caracterizada pela introdução constante de inovações tecnológicas, causando significativas alterações nas relações de trabalho, marcadas pela tendência de flexibilização das relações trabalhistas e declínio do emprego formal e crescimento do emprego informal, contribuindo para intensificação da precarização das relações de trabalho.

Nesse sentido, o surgimento das plataformas digitais prestadoras de serviços intensificou esse problema, ao passo que os trabalhadores dessas plataformas não são considerados empregados formais, cadastrando-se nas plataformas para atender os solicitantes, realizando extensas e exaustivas jornadas de trabalho a troco de um ínfimo retorno financeiro quando comparado aos ônus do trabalho, tudo isso assumindo, ainda, os próprios riscos do negócio.

Como visto, com o surgimento da plataforma *Uber* surge também o termo “*Uberização*” das relações de trabalho, caracterizada por trabalhadores que passam a ter seus salários dependentes da quantidade de serviços prestados, tornando-se sua principal e única fonte de renda, tudo isso, desamparados pela legislação trabalhista.

Contudo, o debate acerca da existência do vínculo empregatício entre a plataforma digital e os motoristas vem tomando cada vez mais força, eis que as plataformas se utilizam da chamada subordinação algorítmica, por meio dos mais variados mecanismos de punições aos trabalhadores e intenso controle por parte das máquinas.

Conforme exposto, diante da necessidade de contemporização dos elementos da relação de trabalho, merece destaque o entendimento da 3ª Turma do TST que reconheceu o vínculo empregatício entre a plataforma *Uber* e um ex-motorista, eis que identificado todos os requisitos essenciais para a constituição do vínculo de emprego com base no funcionamento da plataforma, principalmente o de principal controvérsia, a subordinação.

Não há um entendimento consolidado por parte da Jurisprudência até então, mas conclui-se pela urgência da necessidade de consolidação para garantir os direitos mínimos trabalhistas aos trabalhadores da plataforma, mostrando-se uma interessante alternativa o entendimento Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos da Costa da 7ª Vara do Trabalho de Vitória – ES, em definir a relação empregatícia entre os motoristas e plataforma como sendo a de um contrato de trabalho intermitente, tendo em vista a possibilidade do empregado definir seus dias e horários para prestação

de serviço, com a possibilidade de recusa da oferta de trabalho, caracterizando uma mitigação da habitualidade.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. C. Direito do Trabalho 2.0: Digital e Disruptivo. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

AMOBITEC. Proteção social de trabalhadores em plataformas. Carta de princípios. Brasília, 2022. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2022/04/GT-Trab-Plataformas-Carta-de-Principios.pdf>. Acesso em 10 out 2022.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho – 13. ed. São Paulo; CORTEZ, 2016. p. 225.

BRASIL. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.

BRASIL, Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em 10 out 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Sentença-0001089-09.2021.5.17.0007, 7ª Vara do Trabalho, Juíza Anna Beatriz Matias Diniz de Castilhos da Costa, DEJT 25/08/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 229.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 out 2022.

DA SILVA, Amanda Moreira. A Uberização do Trabalho Docente no Brasil: Uma tendência de precarização do Século XXI. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053/21780>

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Internacional Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 08 out 2022.

FORTES, Vinicius Borges, Dimensões do Direito e da Tecnologia da Contemporaneidade, 1ª ed. São Paulo: Deviant, 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do Trabalho e Acumulação Capitalista. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>.

G1 GLOBO. Número de trabalhadores em aplicativos de entrega de mercadorias cresce quase 1000% em 5 anos, aponta Ipea. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/08/numero-de-trabalhadores-em-aplicativos-de-entrega-de-mercadorias-cresce-quase-1000percent-em-5-anos-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em 10 jun 2022.

GANDRA, Alana. Pesquisa do IBGE mostra enfraquecimento no mercado de trabalho em 2020. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-12/pesquisa-do-ibge-mostra-enfraquecimento-do-mercado-de-trabalho-em-2020>. Acesso em 10 jun 2022.

GONZAGA DE PAIVA, Maria Jeanne. Capitalismo, Trabalho e Política Social – 2. ed. São Paulo; BLUCHER, 2017. pg. 114.

KALIL, Renan Bernardi. A Regulamentação do Trabalho Via Plataformas Digitais. 1ª ed. São Paulo. Blücher, 2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente, HECKSHER, Marcos. Indicadores mensais do mercado de trabalho – agosto de 2022. IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>. Acesso em 10 jun 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo. Saraiva, 2022.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo. Atlas, 2015.

MARQUES, Fabíola, ABUD, Cláudia José. Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo. Atlas, 2013.

MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista. MPT 2ª Região, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 17 out 2022.

REUTERS. Trabalhadores de aplicativos somam 14 milhões no Brasil, diz Ipea. G1 Globo, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/07/trabalhadores-de-aplicativos-somam-14-milhao-no-brasil-diz-ipea.ghtml>. Acesso em 10 jun 2022.

TST. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 17 out 2022.

UBER. Dirija pelo App da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/e/join/>. Acesso em 09 out de 2022.

UBER “Código da Comunidade Uber” Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em 09 out 2022.

UBER. Como funciona a taxa de aceitação e cancelamento. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em 09 out 2022.

UBER. Fatos e Dados sobre a Uber. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 09 out 2022.

UBER. Quem Somos. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/> Acesso em: 09 out 2022.

UBER. “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digitais” Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>. Acesso em 9 out 2022.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Fernanda Abreu

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31822045 período noturno, turma T tendo realizado o TCC com o título: A controvérsia entre o reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores com a plataforma Uber. sob a orientação do(a) Professor(a) Dr. Ivandick Cruzelles Rodrigues, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 10 de novembro de 2022.

Fernanda Abreu

Assinatura do discente