



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO *LATO SENSU***  
**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

**MARLA ROMANA PITA OLIVIERI**

**GIG ECONOMY, SHARING ECONOMY E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER**

Salvador  
2022

**MARLA ROMANA PITA OLIVIERI**

**GIG ECONOMY, SHARING ECONOMY E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER**

Monografia apresentada ao curso de Direito, na Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em Direito do trabalho e processo do trabalho.

Salvador  
2022

## TERMO DE APROVAÇÃO

MARLA ROMANA PITA OLIVIERI

### GIG ECONOMY, SHARING ECONOMY E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER

Monografia aprovada como requisito para obtenção do certificado de Especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação \_\_\_\_\_ e

instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ instituição:

\_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação \_\_\_\_\_ e

instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2022

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por me manter resiliente e me amparar dia após dia na busca dos meus objetivos. Agradeço a meus pais, por terem proporcionado o estudo e as ferramentas para a busca do crescimento profissional e pessoal. Agraço também aos queridos professores da área trabalhista, Rodolfo Pamplona e Danilo Gaspar, fonte de inspiração desde os tempos da Faculdade, profissionais que influenciaram diretamente na minha escolha pela área trabalhista para atuação profissional.

“Vinde a mim todos os que estão cansados  
e sobrecarregados, e Eu vos aliviarei”.  
(Mateus 11:28)

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo discutir o fenômeno da uberização, com a problemática voltada para a análise da possibilidade do estabelecimento do vínculo empregatício do motorista da Uber. O presente estudo foi desenvolvido a partir de pesquisas bibliográficas e documentais na área do Direito do Trabalho, utilizando-se, sobretudo, do conteúdo de livros, artigos e periódicos específicos acerca da temática, bem como da legislação em vigor e jurisprudência nacional e internacional. Utiliza-se o método dedutivo, uma vez que este se mostrou como o mais adequado para a finalidade buscada no presente estudo. Aborda um breve esboço histórico acerca do surgimento do Direito do Trabalho (da fase pré-histórica ao surgimento do Instituto), culminando no estudo da “crise” do Instituto. Para adentrar na evolução do Direito do Trabalho, estuda-se o fenômeno da globalização, do neoliberalismo e capitalismo pós-moderno, sob o ponto de vista histórico-econômico. Analisando a evolução dos modelos de produção, adentra-se no estudo acerca do Fordismo, Taylorismo, Toyotismo e Neotaylorismo Informático. Observa-se que tais mudanças histórico-econômico-sociais acarretam a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, sendo proposta uma nova saída teórica: flexisegurança. Posteriormente, explora-se as diferenças acerca da relação de trabalho e da relação de emprego, adentrando no estudo dos elementos essenciais da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e suas dimensões – da subordinação clássica à potencial). Explora-se as diferenças entre trabalho autônomo e subordinado, bem como a proposta teórica que surge entre ambos: parassubordinação. No último capítulo, chega-se ao cerne da presente pesquisa, qual seja: a análise acerca do fenômeno da uberização e possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do motorista da Uber. Analisa-se os conceitos de gig economy, sharing economy e uberização. Por fim, explora-se com detalhamento a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do motorista da Uber, perpassando pelos elementos configuradores da relação empregatícia, dispostos na CLT, com ênfase para a subordinação algorítmica. Propõe-se, como conclusão, uma análise da jurisprudência brasileira e internacional sobre o tema, além da explanação acerca da nova Lei nº 14/297/2022.

**Palavras-chave:** Subordinação jurídica; Gig economy; Sharing economy; Uberização.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO</b>	9
<b>2. NOÇÕES ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE</b>	11
2.1 BREVE ESCORÇO HISTÓRICO ACERCA DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO: DA FASE PRÉ-HISTÓRICA AO SURGIMENTO DO INSTITUTO	11
2.2 DIREITO DO TRABALHO EM “CRISE”: ASPECTOS SOBRE A CONJUNTURA ECONÔMICA E SOCIAL	17
<b>2.2.1 Globalização, Neoliberalismo e Capitalismo Pós Moderno/Neoindustrial</b>	19
<b>2.2.2 Do Taylorismo/Fordismo ao “Neotaylorismo Informático”</b>	22
<b>2.2.3 Flexibilização, Desregulamentação e Flexisegurança</b>	26
<b>3. DELIMITAÇÃO ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	31
3.1 PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	33
<b>3.1.1 Pessoa física</b>	34
<b>3.1.2 Pessoaalidade</b>	35
<b>3.1.3 Não eventualidade</b>	37
<b>3.1.4 Onerosidade</b>	39
<b>3.1.5 Subordinação</b>	40
3.1.5.1 Subordinação jurídica e suas dimensões: da subordinação jurídica clássica à subordinação potencial	43
3.2 TRABALHO AUTÔNOMO X TRABALHO SUBORDINADO	47
<b>3.2.1 Zona cinzenta – Parassubordinação</b>	50
<b>4 GIG ECONOMY, SHARING ECONOMY E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER</b>	53
4.1 GIG ECONOMY – CONCEITO	53



4.2 SHARING ECONOMY – CONCEITO-----	55
4.3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO - A CONSOLIDAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS (WORK ON DEMAND) -----	56
4.4 ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER-----	63
<b>4.3.1 Onerosidade-----</b>	<b>63</b>
<b>4.3.2 Pessoaalidade-----</b>	<b>65</b>
<b>4.3.3 Não eventualidade-----</b>	<b>66</b>
<b>4.3.4 Subordinação algorítmica-----</b>	<b>68</b>
<b>4.3.5 Motorista da Uber: empregado ou empreendedor?-----</b>	<b>71</b>
<b>4.3.6 Análise jurisprudencial brasileira-----</b>	<b>73</b>
<b>4.3.7 Direito comparado: uma análise jurisprudencial-----</b>	<b>78</b>
<b>4.3.8 Lei nº 14.297 - Medidas de proteção do entregador de aplicativo na pandemia-----</b>	<b>84</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS-----</b>	<b>86</b>
<b>REFERÊNCIAS-----</b>	<b>88</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A evolução histórica do Direito do Trabalho fez surgir, a partir das modificações político-econômico-sociais ocorridas ao longo dos séculos, novas profissões bem como novos modelos de produção visando atender aos anseios da sociedade. A Revolução 4.0 ou cybernética, trouxe como foco a informática, microeletrônica e telecomunicações, sobretudo a utilização de meios telemáticos como regentes das relações laborais. Tais modificações trouxeram muitos questionamentos, frente à quebra de paradigma que representa, pois até então as relações de emprego eram configuradas a partir sobretudo do elemento pautado na subordinação jurídica clássica, com heterodireção forte do patrão, o que acabou sendo desconstruído com o advento da Indústria 4.0.

A partir desta problemática, o presente estudo possui como objetivo analisar o fenômeno da uberização e seus entornos, possuindo como recorte a análise acerca da possibilidade de estabelecimento do vínculo empregatício do motorista da Uber.

A escolha deste tema se mostra como relevante, uma vez que tal recorte não possui ainda uma regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, o que causa uma grande insegurança jurídica na prática. O que se vê, atualmente, são decisões oriundas do Poder Judiciário com fundamentações diferentes, ora de vanguarda, ora conservadoras, o que deixa os trabalhadores abarcados por tal situação à mercê da precarização das relações de trabalho, sem qualquer regulamentação justa ou acesso aos direitos trabalhistas essenciais, razão pela qual, a análise da tutela desta atividade se mostra premente.

Malgrado exista no Brasil alguns estudos acerca da temática, a doutrina jurídica nacional mostra-se incipiente em relação a tal tutela, tornando-se necessária a produção de conhecimento científico mais bem aprofundado a respeito do tema.

Considerando-se as particularidades deste tema, escolheu-se a utilização do método dedutivo, que se mostrou como o mais adequado para a explanação do presente estudo.

Em um primeiro momento, analisou-se um breve esboço histórico acerca do surgimento do Direito do Trabalho, abrangendo da pré-história ao surgimento do Instituto. Posteriormente, chegou-se ao estudo da “crise” do Direito do Trabalho,

explorando a influência econômica e social da globalização, do neoliberalismo e do capitalismo pós moderno/neoindustrial. No que tange à evolução dos modelos de produção, traçou-se um estudo do Fordismo, Taylorismo, Toyotismo e “Neotaylorismo Informático”. Todos esses eventos acarretaram da flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, acarretando a precarização das relações de trabalho.

Em um segundo momento fez-se uma exposição acerca da delimitação entre a relação de trabalho e relação de emprego. O estudo elaborado neste capítulo se mostra como relevante, uma vez que é necessário compreender as diferenças e particularidades sobre os institutos, para que se chegue ao cerne da problemática do estudo. No que tange aos pressupostos da relação de emprego, dispostos na CLT, explorou-se as teorias e dimensões concernente à pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Posteriormente, analisou-se as diferenças entre a relação de trabalho, relação de emprego, e as novas formas de relação intermediárias: a zona grise ou zona cinzenta.

Em um terceiro momento, propõe-se o estudo acerca do debate doutrinário e jurisprudencial que envolve a problemática da presente pesquisa, através da análise detalhada sobre os conceitos de gig economy, sharing economy e o fenômeno da uberização. Posteriormente, passou-se a analisar os pressupostos da relação de emprego e a possibilidade de enquadramento do motorista da Uber em cada um desses pressupostos, o que foi acompanhado de estudo doutrinário e jurisprudencial, utilizando-se dos recentes julgados nacionais sobre o tema e principais modelos internacionais que demonstram a possibilidade de conferência de direitos trabalhistas a esses trabalhadores. Por fim, houve a explanação acerca da Lei nº 14.297, responsável por dispor sobre medidas de proteção do entregador de aplicativo na pandemia.

É imperioso destacar, que o presente estudo não tem a pretensão de esgotar a problemática, demasiadamente extensa e questionável. Contudo, busca-se impulsionar um debate acerca do assunto, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, com o fito de nortear a doutrina pátria e a jurisprudência brasileira, que se apresenta tão divergente sobre esta questão.

Para tanto, o presente estudo se desenvolveu através de pesquisa bibliográfica e documental no ramo do Direito do Trabalho, bem como pelo conteúdo de artigos e periódicos especializados no tema em questão, que se tornam relevantes para a

contextualização da pesquisa. Ademais, também são examinados a legislação vigente e o entendimento jurisprudencial pátrio e internacional acerca da matéria.

## **2 NOÇÕES ACERCA DO DIREITO TRABALHO NA ATUALIDADE**

O Direito do Trabalho, ao longo de sua evolução histórica, passou por uma série de modificações, uma vez que o progresso econômico e social vividos na sociedade contemporânea exigem a adequação da disciplina à realidade vivida. Em que pese se saiba que o trabalho entendido como necessidade social do homem sempre existiu, desde os primórdios da sociedade, foi somente com a Revolução Industrial - séc. XVIII e Revolução Francesa (1789) que o Direito do Trabalho despontou e ganhou forma. Paulatinamente, com a ascensão do capitalismo e a evolução da globalização e neoliberalismo, chega-se atualmente ao panorama vivenciado no século XXI denominado Indústria ou Revolução 4.0.

Neste capítulo, propõe-se uma breve análise histórico-econômica-social sobre a evolução do Direito do trabalho e a sua situação na atualidade, panorama essencial para que se compreenda o fenômeno da uberização como produto da Indústria 4.0.

### **2.1 BREVE ESCORÇO HISTÓRICO ACERCA DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: DA FASE PRÉ-HISTÓRICA AO SURGIMENTO DO INSTITUTO**

Para que haja a compreensão acerca do fenômeno da uberização das relações de trabalho, é necessário que se compreenda a evolução do Direito do Trabalho dentro de um contexto histórico-econômico-social.

O trabalho do homem, sendo este compreendido pelo dispêndio energético aplicado de forma a chegar a um fim produtivo, é algo inerente ao Ser Humano. O indivíduo pré-histórico utilizava-se da caça como meio de sobrevivência, além da colheita de frutas e sementes. Posteriormente, passou-se ao cultivo de terra e domesticação de

animais, bem como à manufatura de tecidos e cerâmica, o que gerava material excedente, levando ao surgimento de escambos e comércio.<sup>1</sup>

Tomando a etimologia da palavra “trabalho”, entende-se que de acordo com a concepção latina a origem do termo advém da palavra “*tripalium*”, sendo este o instrumento de tortura que servia como objeto de punição aos escravos não adaptados ao exercício das tarefas que lhes eram impostas. Marilena Chauí afirma que a partir desta concepção, nota-se a correlação entre sofrimento, degradação e trabalho.<sup>2</sup>

A concepção da palavra *tripalium* ligada à noção de sofrimento pode ser associada à idade antiga clássica (até o século XIX), oportunidade em que nasceu o regime da escravidão, entendendo-se, portanto, que a fase pré-histórica da relação de trabalho surgiu na antiguidade clássica, não sendo concebível ainda se falar em relação de trabalho, pois esta pressupõe um acordo de vontades bilateral, e no regime escravocrata o escravo era concebido como propriedade, e não como sujeito de direitos. Frisa-se, todavia, que o regime escravocrata na idade média não era único, pois havia a execução do sistema de locação, ou arrendamento da coisa (*locatio conductio* – século XXI a.C até XIX), proveniente do direito romano. A *locatio conductio* possuía três espécies (*rei, operis e operarum*), servindo como forma de trabalho autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade.<sup>3</sup>

Danilo Gaspar<sup>4</sup>, ao citar Mario de La Cueva, aduz que a distinção entre a *locatio operarum* e a *locatio operis faciendi* pode ser considerada como a origem da dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, tendo tal distinção influenciado na construção moderna do contrato de trabalho, o que é de suma importância a título de conhecimento no que tange ao objeto da presente pesquisa.

Já na Idade Média, a partir do regime feudal, houve o surgimento da servidão (século I a XI), através do qual o colono, oriundo das antigas gerações de escravos ou de trabalhadores livres, vinculava-se juridicamente à terra colonizada, reunido com seus

---

<sup>1</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 21 a 28.

<sup>2</sup> CHAUI, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 1999, p. 11.

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 45-47.

<sup>4</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 21 a 28.

familiares, tornando-se assim parceiro obrigatório do detentor do feudo “servo da gleba”.<sup>5</sup>

Com a decadência do regime feudal, os colonos passaram a refugiar-se nas cidades, com o fito de encontrar abrigo e defender-se dos senhores feudais, ao lado dos artesãos e operários especializados. Surgem assim as Corporações de Artes e Ofícios, que reuniam indivíduos com a mesma profissão ou atividade profissional, elegendo um santo como patrono, sob a criação de um Estatuto. Assim, o aprendiz obedecia e aprendia com o mestre, passando a ser promovido depois de anos na aprendizagem. Nascia um regime de trabalho “disfarçado”, uma vez que havia a fixação, mediante regulamentação própria, da duração do trabalho; proibição de trabalho aos domingos e nos dias de festas religiosas; dispunham sobre manufatura de produtos, etc. <sup>6</sup>Ocorre que tal modelo passou a ser questionado, vindo a haver a extinção das Corporações em 1791, com a Lei Le Chapelier, oportunidade em que houve a preconização da liberdade do trabalho como direito do homem, que passa a prestar o trabalho de modo juridicamente livre, o que veio a dar espaço, posteriormente, à consolidação da relação de emprego como objeto do Direito do Trabalho.<sup>7</sup>

Pondera Maurício Godinho Delgado<sup>8</sup> que a caracterização do trabalho concebido como livre é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado, isto porque, do ponto de vista histórico, o trabalho subordinado só ocorre a partir do momento em que há a oferta de uma larga oferta de trabalho livre; já do ponto de vista material, o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo).

---

<sup>5</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 6-9.

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 8-9.

<sup>7</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 30 a 34.

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 97 -98.

Sendo assim, o Autor supracitado afirma que o Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais ali vivenciadas, ao aduzir o seguinte:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente do século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea.”<sup>9</sup>

Os efeitos do capitalismo bem como da infraestrutura social foram sentidos de forma pujante com a Revolução Industrial (século XVIII). Como avanço significativo pode-se destacar a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais, o que levou à evolução do maquinismo. O advento da máquina a vapor necessitava de uma Indústria movida a carvão, sendo que a Inglaterra foi favorecida neste aspecto. É certo que tais circunstâncias viriam a implicar na divisão do trabalho e especialização, o que resulta no surgimento de novas formas de produção e necessidade de criação de outros métodos de racionalização do trabalho.<sup>10</sup>

O trabalho do homem era substituído pelo trabalho do menor e das mulheres, por serem estes economicamente mais baratos e mais “dóceis”. Havia a prevalência da lei do mercado, através da qual o empregador ditava as regras, sem que houvesse a intervenção do Estado, prevalecendo a liberdade contratual.<sup>11</sup>

A matéria prima entrava na fábrica e dela saía o produto a ser comercializado, sendo que a produção era em grande escala e com pouca diversidade. A subordinação era pessoal ao mesmo tempo era norteadada pela heterodireção patronal, uma vez que o empregador direcionava de forma pessoal o trabalho e os movimentos do trabalhador,

---

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 99.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 36-40.

<sup>11</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed., ver. E atual. Rio de Janeiro :Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019, p. 14 e 15.

que se assemelhavam muitas vezes aos próprios movimentos das máquinas: repetidos e inesgotáveis, muitas vezes ao dia.<sup>12</sup>

É curioso observar que os aspectos econômicos, políticos, sociais e ambientais encontram-se interligados quando se trata da evolução do Direito do Trabalho. Neste esboço, Cláudio Janotti da Rocha e Edilton Meireles<sup>13</sup> ressaltam que:

É necessário correlacionar a natureza, o homem, a máquina e a cidade, porquanto são verdadeiras relações de causa e efeito, já que a partir da transformação da natureza pelo homem surgiram as máquinas e delas vieram as fábricas e conseqüentemente a urbanização. Neste bojo o sistema ecológico passou a sofrer agressões e violências de diversas modalidades diuturnamente ocasionadas tanto pelas empresas, em suas atividades produtivas, como através das pessoas morando nos centros urbanos. Assim, deve-se reconhecer que o Direito Ambiental do Trabalho está diretamente relacionado ao surgimento do Direito Ambiental Artificial e do Direito Ambiental Cultural, e ao mesmo tempo alcança o Direito Ambiental Natural, alcançando o próprio gênero Meio Ambiente.

A Revolução Francesa exaltou a liberdade individual, consagrada no preâmbulo da Constituição de 1791 desse País. O novo regime consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios e conseqüentemente as livres contratações, abrindo espaço para o trabalhador assalariado. Princípio liberal e postulados individualistas atuaram como as grandes bases sobre as quais se desenvolveu todo o mecanismo das relações jurídico-laborais existentes até o aparecimento do fenômeno intervencionista. Necessário ressaltar, todavia, que o campo social, político e econômico se encontrava restringido a este postulado individualista, seguindo a forma do liberalismo econômico entendida como “*laissez-faire, laissez-passer*”, fórmula esta atribuída por Vicent Gournay.<sup>14</sup>

Ao pensar no Direito do Trabalho dos países capitalistas, há alguns marcos fundamentais que merecem ser citados, como o “Manifesto Comunista” de Marx e Engels, em 1848, tendo sido desenvolvido também o princípio da depauperação progressiva do proletariado, sendo este ligado à acumulação do capital, além da Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891. Outro marco usualmente citado na doutrina é a Primeira Guerra Mundial bem como seus desdobramentos, a exemplo da formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho em 1919, além da

---

<sup>12</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 35.

<sup>13</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 36.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. São Paulo:LTTr, 2012, p. 50-51.



promulgação das Constituições Alemã de Weimar (1919) e a Constituição Mexicana em 1917, que foram pioneiras no que tange à tutela de normas trabalhistas e constitucionalização dessas normas.<sup>15</sup>

Maurício Godinho Delgado<sup>16</sup>, citando os autores Granizo e Rothvoss, assim sintetiza a evolução do Direito do Trabalho em quatro fases: formação, intensificação, consolidação e autonomia, as quais serão dispostas a seguir, conforme entendimento do Autor.

A fase de formação estende-se de 1802 a 1848, com o momento inicial no Peel's Act, na Inglaterra, que trata de normas protetivas do menor. Nesta fase houve a criação de leis de caráter humanitário, sendo que a normatização trabalhista era dispersa, não havendo que se falar em ramo jurídico próprio, mormente porque inexistia à época uma união do operariado.

A segunda fase (da intensificação) ocorre entre 1848 e 1890, possuindo como marco inicial o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, a Revolução de 1848. Foi uma fase marcada pela sistematização e consolidação do direito do trabalho como ramo especializado. Há também a reorganização estratégica das classes, a partir das revoluções, através do qual passou a haver pressão coletiva sobre o patrão e sobre a ordem institucional vigorante.

A terceira fase (de consolidação) ocorre entre 1890 e 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, possuindo como marcos iniciais as Conferência de Berlim (1890), que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Rerum Novarum (1891), responsável por fazer referência à necessidade de nova postura das classes superiores em face da chamada “questão social”. Posteriormente, foi marcada institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, possuindo o seu ponto alto nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento da constitucionalização do Direito do Trabalho e Estado de Bem-Estar Social. Seu marco, no ano de 1919, são a constituição de Weimar e a criação da OIT.

---

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.105 e 106.

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.106 e 107.

Necessário destacar que até este momento vigorava o capitalismo industrial, que vigorou do século XVIII ao século XIX, oportunidade em que no final do século XIX houve a Segunda Revolução Industrial (1860-1950).<sup>17</sup>

A quarta fase é entendida como crise e transição do Direito do Trabalho, abrangendo o final do século XX e primeiras décadas do século XXI, vindo a ser analisada no próximo tópico da presente pesquisa.

Pode-se perceber, portanto, que o surgimento e evolução do Direito do Trabalho estão precipuamente ligados aos avanços político-econômico e sociais da sociedade, sobretudo com o surgimento do capitalismo nas sociedades Ocidentais. Demais disso, a necessidade de tutelar as novas relações de trabalho e os direitos dos indivíduos envolvidos no sistema, sobretudo o trabalhador, se mostraram premente, despontando assim nas primeiras formas de regulação acima apontadas. É que, o trabalhador passou a ser encarado como próprio sujeito de direitos dentro da relação travada, passando assim a demandar uma tutela autônoma e específica. A quarta fase da evolução dá ensejo à chamada “crise” do Direito do Trabalho, que será abordada no tópico seguinte.

## 2.2 DIREITO DO TRABALHO EM “CRISE”: ASPECTOS SOBRE A CONJUNTURA ECONÔMICA E SOCIAL

A análise acerca da evolução do Direito do Trabalho desemboca na “crise” do instituto, sendo necessário uma análise acerca da conjuntura social e econômica que desencadeou este momento, uma vez que, como já citado no tópico anterior, as transformações político, econômicas, sociais e ambientais promoveram modificações nas relações de trabalho.

A sociedade atual é permeada e caracterizada por um contexto de crise. A etimologia de tal termo denota sua definição como conflito, tensão ou modificação brusca e intensa. Infere-se que o contexto crítico é identificado inclusive de forma paradoxal na vida humana e suas possibilidades: ao tempo que há o desenvolvimento de diversos institutos como direito, ciência e trabalho, que ofertam, para além da autonomia

---

<sup>17</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 18.

perante a natureza, diversas possibilidades de uma vida digna, por outro lado, enfrentam problemáticas que permeiam todos os segmentos sociais, o que vem a gerar ansiedades, inseguranças, guerras, declínios e incertezas.

Entende-se que uma série de fatores levou ao início de tal crise. A chamada crise do Petróleo, ocorrida entre 1973/74, abalou o sistema econômico, o que levou ao aumento da inflação bem como da concorrência entre empresas. Ademais, o mundo vivenciava uma profunda renovação de cunho tecnológico, liderado pela microeletrônica, robotização e microinformática.<sup>18</sup>

A Inglaterra, a Alemanha, a França, a Bélgica, a Itália, os Estados Unidos e o Japão foram os países que se destacaram no panorama da industrialização, responsável por trazer à sociedade algumas criações, como o automóvel, o computador, a moto à combustão e elétrica, a lâmpada incandescente, os trens a vapor, navios de aço, telégrafo, telefone, televisão, dínamo elétrico, plásticos, lubrificantes e outros produtos sintéticos derivados do petróleo, fertilizantes, adubos e medicamentos. Neste mesmo espeque, as cidades cresceram em dimensões estratosféricas, vindo a dar espaço para as empresas multinacionais e os núcleos urbanos densamente povoados (regiões metropolitanas), ensejando um novo estilo de vida laboral, cultural, educacional, sanitário e logístico, tornando-se o epicentro econômico dos países.<sup>19</sup>

Fala-se, neste momento histórico, em Capitalismo Multidimensional, sendo este entendido como tecnológico, internacionalizado e oligopolizado, que vigora no século XXI.<sup>20</sup>

Neste panorama, o Estado Social, a partir da segunda metade do século XX, passou a ser contestado pela classe empresarial, uma vez que tal modelo de governo prezava a intervenção estatal nas relações sociais com o objetivo de minimizar tais desigualdades. Notadamente, neste momento, havia a necessidade de se afastar o Estado para que se permitisse o desenvolvimento econômico.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 111.

<sup>19</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 37.

<sup>20</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 18.

<sup>21</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 45.

Sendo assim, com o objetivo de contrapor o Estado do Bem-estar Social, surgiu o neoliberalismo, fruto sobretudo do fenômeno da globalização, o que desencadeou atualmente a flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, aspectos que serão abordados de forma mais detalhada nos tópicos seguintes.

### 2.2.1 Globalização, Neoliberalismo e Capitalismo Moderno/Neoindustrial

A globalização foi norteadada pelo neoliberalismo, possuindo como mote a integração das economias mundiais, o que demandava, por consequência, redução na atuação do Estado, estabelecendo como diretriz um Estado-Mínimo, em contraponto ao chamado Estado-Providência. Sendo assim, a autonomia privada ressurgiu com força, com duras críticas à intervenção estatal, que em tese impediria o crescimento econômico, conforme ditames neoliberalistas.<sup>22</sup>

Paulo César Baria de Castilho<sup>23</sup> afirma que a globalização ou mundialização tem sido entendida como um processo de aproximação entre as diversas sociedades e nações mundiais. Após a crise de 1929, mormente o período pós Segunda Guerra Mundial, em que vários Estados Europeus estavam falidos, impulsionou a criação de uma nova ordem econômica mundial, com aplicação de uma teoria neoclássica Keynesiana. Sendo assim, o capitalismo imperou na economia mundial, por mais de um século, até atingir a sua derrocada, em 1929, oportunidade em que houve o colapso econômico.<sup>24</sup>

A fase áurea do capitalismo, que ocorreu no século XX, foi colocada em xeque no final dos anos setenta, sendo que esta realidade foi notada tanto nos países centrais, marcados pelo avançado desenvolvimento do modelo capitalista de produção, quanto nos países periféricos.

Após a Guerra Fria, a “globalização parecia ser a irresistível onda do futuro”, e este fenômeno que ganhou espaço a partir da década de 1990 não é uma invenção do capitalismo moderno, tendo existido desde a antiguidade, com reflexos profundos

---

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Murilo. Crise do Direito do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 70, nº 08, ago 2006, p. 1000.

<sup>23</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 23.

<sup>24</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 26.

também nos “meios de produção” e comércio da época, guardadas as devidas proporções se comparado com a sociedade atual.<sup>25</sup>

Isso posto, o fato é que com a globalização, juntamente com o neoliberalismo que nasceu após a derrocada do welfare state acabou por modificar de forma substancial o modo de produção e relações de trabalho, além do mais porque a concorrência comercial mundial impulsionada pela globalização exige, dentre outras coisas, uma melhoria na qualidade dos produtos e serviços, bem como redução de custos de produção, o que acaba por afetar de forma direta a classe operária.<sup>26</sup>

Interessante ressaltar o pensamento apontado pelo Ministro aposentado do Supremo Tribunal Federal Eros Roberto Grau, citado por Paulo César Baria de Castilho, ao afirmar que *“Embora a globalização seja um fato histórico, resultante da terceira Revolução Industrial – informática, microeletrônica e telecomunicações-, o neoliberalismo é uma opção ideológica, aliás já em processo de superação.”*<sup>27</sup>

É certo que a combinação entre o neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva acarretou uma profunda metamorfose na classe trabalhadora e sua morfologia. A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo.<sup>28</sup>

Essa nova fase do capitalismo, chamada de capitalismo moderno/neointustrial, tem várias facetas, e uma das facetas importantes para a presente pesquisa é o “capitalismo tecnológico”<sup>29</sup>, que é baseado na produção de riquezas especialmente por meio de plataformas digitais gerenciadas por algoritmos.

Ressalta-se que, por ser um fenômeno moderno, vem sendo denominado de diversas formas pelos autores. Ricardo Antunes<sup>30</sup>, ao tecer críticas sobre o tema, chama o fenômeno de “capitalismo informacional e digital”.

---

<sup>25</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 26.

<sup>26</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 47.

<sup>27</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 24.

<sup>28</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 1647

<sup>29</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 24.

<sup>30</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 164

Ana Carolina Reis Paes Leme<sup>31</sup> chama tal fenômeno de capitalismo da “sobreprodução”, aduzindo que a fabricação passa a ser deslocada para os países periféricos, e não se compra mais matéria prima e vende-se produtos acabados, pois a lógica acaba sendo invertida: compra-se produtos e vende-se serviços. Sendo assim, o poder das empresas passa a ser expresso pela tomada do poder acionário, mais do que pela formação da disciplina do trabalho. O poder das empresas passa a ser deslocado da disciplina corporal e do tempo de trabalho, para o controle da alma e do marketing. Sendo assim, a “psicopolítica” neoliberal necessitou ser aprimorada para descobrir outras formas de exploração.

Byung-Chul Han, citado por Ana Carolina Reis Paes Leme<sup>32</sup>, filósofo contemporâneo responsável pela criação do conceito de sociedade do cansaço, ao tratar sobre a psicopolítica neoliberal dispõe:

A economia neoliberal, que em vista do aumento da produção destrói permanentemente a continuidade e constrói a instabilidade, impele a emocionalização do processo produtivo. Do mesmo modo, a aceleração da comunicação favorece a sua emocionalização, uma vez que a racionalidade é mais lenta do que a emocionalidade. A racionalidade é, de certa maneira, sem velocidade. Daí que o impulso acelerador conduza à ditadura da emoção. O capitalismo do consumo introduz emoções para estimular a compra e engendrar necessidades. O emotional design modela emoções, configura modelos emocionais para maximizar o consumo. Em última instância, hoje não consumimos coisas, mas sim emoções. As coisas não se podem consumir infinitamente – as emoções, em contrapartida, sim.

Nesta ordem de ideias, nesta nova faceta do capitalismo tecnológico, passa-se a encarar uma sociedade digital, que desloca-se dos “átomos para os bits”, não se tratando mais de identidades, assinaturas, mas sim senhas, cifras e códigos, a partir de amostras e bancos de dados. Há a substituição da fábrica pela empresa, transformando-se a solidariedade coletiva em concorrência, passando a haver uma reconstrução das subjetividades dos trabalhadores, até mesmo na esfera do poder diretivo.<sup>33</sup>

O capitalismo tecnológico surge, portanto, como o desdobramento atual da economia mundial, tendo como alicerce a globalização e interação dos mercados espalhados ao

---

<sup>31</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 76.

<sup>32</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 643.

<sup>33</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 76.

longo do planeta, com severa aplicação de diversas tecnologias disruptivas e inovadoras, geridas pelo capital financeiro, que é espraído de forma veloz pelo sistema econômico mundial. Nesta ordem de ideias, surge o ultraliberalismo, que possui como mote a obtenção do lucro, o que leva indubitavelmente à precarização do trabalho humano.<sup>34</sup>

Sob qualquer ótica, seja esta jurídica, filosófica, econômica, política ou social, sabe-se que a globalização, o neoliberalismo e o capitalismo pós-moderno acabaram por modificar de forma substancial as relações de trabalho bem como os meios de produção, isto tudo decorrente de uma evolução histórica, o que será mais bem analisado nos capítulos seguintes.

### 2.2.2 Do Taylorismo/Fordismo ao “Neotaylorismo Informático”

Sem dúvidas, a denominada “crise” do Direito do Trabalho perpassa pela análise das modificações dos modelos de produção vigentes na sociedade, o que veio a culminar, posteriormente, na flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

David Harvey, citado por Ricardo Antunes, aduziu que o trabalho é inerentemente baseado em um local (place-based), uma vez que “em contraste com o capital, “a força de trabalho tem de ir para casa todas as noites”. Isso posto, tem-se a ideia de que o trabalho sempre foi tradicionalmente ligado a um local específico, demandando que os trabalhadores estivessem fisicamente próximos ao objeto ou resultado de seu trabalho.<sup>35</sup>

No Taylorismo, idealizado por Frederick Taylor, houve uma verdadeira revolução na estrutura produtiva da empresa, na medida em que ocorreu a organização da produção. Houve a previsão da especialização e a divisão das tarefas com a instituição de hierarquia na produção, com a presença do chefe.<sup>36</sup> Nesse sistema predominantemente industrial foram introduzidos os princípios da administração científica (planejamento, preparação dos trabalhadores, controle da produção e

---

<sup>34</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 42-43.

<sup>35</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020, p. 69.

<sup>36</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 68.

execução das funções e das responsabilidades), visando assim aumentar a produção e diminuir o tempo gasto com produção e implementação do trabalho.<sup>37</sup>

Neste modo de produção, havia a produção em massa e grande volume de estoque, sendo que o trabalho era realizado conforme o rendimento de cada trabalhador que exercia uma única função. Isso posto, era necessário otimizá-lo e fiscalizá-lo, sendo que a produção tinha como consequência o menor tempo e o baixo custo e o trabalho era subordinado ao gerente que administrava e supervisionava a execução do labor.<sup>38</sup>

Posteriormente, Henry Ford, entre os anos de 1920 e 1970, tomou como exemplo as teorias tayloristas em suas fábricas de automóveis, adicionando alguns elementos: esteira de produção, responsável por ditar a velocidade da execução das tarefas e alienação do processo produtivo. É que, o trabalhador poderia até participar de todo processo da cadeia produtiva, mas foi especializado e condicionado para executar somente uma função ou parte deste processo produtivo, instituindo assim um novo processo de consumo.<sup>39</sup>

Conforme foi bem ilustrado por Charles Chaplin no filme “Termos Modernos”, a produção de automóveis e de eletrodomésticos era organizada de modo que havia uma concentração vertical de início, meio e fim. Os trabalhadores ficavam parados e a esteira rolante trazia o produto e depois o retirava e enviava a outro trabalhador, sendo que o controle de qualidade era aferido no final do processo produtivo.<sup>40</sup>

Frisa-se que neste momento histórico foi consolidada a configuração da relação de emprego, e os sindicatos, que em que pese já existissem desde 1771, somente em 1824 surgiram no Reino Unido, em 1864 na França, em 1866 nos Estados Unidos e em 1869 na Alemanha.<sup>41</sup>

Ricardo Antunes assevera que durante a vigência do taylorismo/fordismo no século XX, os trabalhadores não eram uniformes, pois sempre houve homens trabalhadores, mulheres trabalhadoras, jovens trabalhadores, qualificados e não qualificados,

---

<sup>37</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 37.

<sup>38</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 37.

<sup>39</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 68.

<sup>40</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 38.

<sup>41</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 38.



nacionais e imigrantes, formando assim as múltiplas clivagens que configuraram a classe trabalhadora, sendo que no apogeu do taylorismo-fordismo, o sucesso atribuído a uma empresa estava representado pelo número de trabalhadores atuantes.<sup>42</sup>

Posteriormente, a crise desencadeada pelo padrão de acumulação taylorista/fordista, que durou entre final de 1960 e início de 1970, teve como consequência que o capital levasse a um amplo processo de reestruturação da produção, com o objetivo de se recuperar um ciclo reprodutivo e, também, repor seu projeto de hegemonia, que passou a ser confrontado pelas forças sociais do trabalho. Houve a iniciação, então, de diversas transformações no processo produtivo, levando à constituição das formas de acumulação flexível, da gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos para além do taylorismo/fordismo, possuindo como destaque o toyotismo ou modelo japonês<sup>43</sup>.

A década de oitenta/noventa do século passado levou à ruptura com o fordismo/taylorismo. A automação, robótica e microeletrônica foram acopladas ao meio de produção, o que levou às mudanças na relação de trabalho e no sistema produtivo em si, considerando a própria Terceira Revolução Industrial, acarretando também no surgimento de formas produtivas flexíveis, individualizadas e desregulamentadas.<sup>44</sup>

Eiji Toyota e o engenheiro Taiichi Ocho, após observarem o modelo Fordista, estabeleceram administração responsável por coordenar a produção de acordo com a demanda específica de veículos variados (denominado “*just in time*”), assim surgindo o modelo de produção Toyotista, também chamado de “produção flexível”. A partir deste modelo de produção, houve ruptura do sujeito coletivo, por meio da implantação do *outsourcing*, através do qual uma parcela da produção passou a ser produzida por outra empresa, geralmente em outro país. A partir desta cisão da cadeia produtiva, houve margem para a criação da terceirização e empresa-rede.

---

<sup>42</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 125.

<sup>43</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 212.

<sup>44</sup> OLIVEIRA, Murilo. Crise do Direito do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 70, nº 08, ago 2006, p. 1000.

Ademais, neste sistema produtivo houve a valorização do empregado que “veste a camisa”, adotando-se o conceito de empregado “colaborador”, o que passou a denotar um afastamento linguístico da figura do subordinado, conceito este deveras importante para a presente pesquisa, vindo a ser posteriormente abordado.<sup>45</sup>

Ricardo Antunes<sup>46</sup> diferencia o Toyotismo do Fordismo, delineando os seguintes aspectos:

1. É uma produção diretamente vinculada à demanda, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo;
2. Depende do trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
3. Estrutura-se num processo produtivo flexível, que possibilita ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, diferentemente da relação homem-máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
4. Têm como princípio o just-in-time, isto é, a produção deve ser efetivada no menor tempo possível;
5. Desenvolve-se o sistema de kanban, senhas de comando para reposição de peças e de estoque, uma vez que no toyotismo os estoques são os menores possíveis, em comparação ao fordismo;
6. As empresas do complexo produtivo toyotista têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por apenas 25%, e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal. Essa horizontalização se estende às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de subcontratação. Tal tendência vem se intensificando ainda mais nos dias atuais, quando a empresa flexível defende e implementa a terceirização não só das atividades-meio, como também das atividades-fim;
7. Desenvolve-se a criação de círculos de controle de qualidade (CCQs), visando a melhoria da produtividade das empresas e permitindo que elas se apropriem do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.

Isso posto, o Toyotismo foi responsável por aumentar de forma significativa a produtividade, tendo em vista que os trabalhadores passaram a operar várias máquinas diversificadas ao mesmo tempo, com maior ritmo e velocidade da cadeia produtiva, além da apropriação das atividades intelectuais do trabalho, baseada em um maquinário automatizado, informatizado e digital, que levou à retomada do ciclo de valorização do capital em detrimento dos direitos do trabalho, os quais passaram a sofrer um significativo processo de erosão e corrosão.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 69.

<sup>46</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 213-214.

<sup>47</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018, p. 215

Atualmente, diz-se que estamos na era do “neotaylorismo informático”<sup>48</sup>, pois o trabalhador teria passado a ser objeto de programação, apenas um número em meio à multidão. Aprofundando sobre o conceito, tem-se que a quarta revolução industrial trouxe à baila a utilização de novas tecnologias de informação, levando a um processo de busca de controle e eficiência máximos, o que se assemelharia a um “neotaylorismo informático”, “neotaylorismo digital” ou “pós-taylorismo”.

Carlo Benito Cosentino Filho<sup>49</sup> destaca que este modelo de produção se baseia no mesmo norte capitalista dos outros modelos de produção, visto que mira na maximização dos lucros, porém pode acarretar em consequências nefastas, como aumento de concentração de riqueza, precarização das relações de trabalho e diminuição dos direitos sociais.

Em tal contexto, como conseqüência lógica, tais profundas modificações históricas e econômicas tiveram reflexos diretos nas relações de trabalho, o que implicou em enorme onda de desemprego, subemprego e até fuga do trabalhador no contexto do seu enquadramento como empregado subordinado, o que foi corroborado pela flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho, que será melhor analisado a seguir.

### **2.2.3. Flexibilização, Desregulamentação e Flexissegurança**

A globalização e o neoliberalismo, aliados ao modelo de produção Toyotista, acarretaram diversas transformações econômicas, o que acarretou várias mudanças nas relações de trabalho, ressaltando-se a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

Uma análise do capitalismo atual leva a compreender que as formas vigentes de valor trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, ao mesmo tempo em que expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores, que se tornam

---

<sup>48</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 72.

<sup>49</sup> FILHO, Carlo Benito Cosentino. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. *In* CARELLI, Rodrigo de Lacerca; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília : ESMPU, 2020, p.418-419.

sobrantes, descartáveis e desempregados. Esse processo tem clara funcionalidade para o capital, ao permitir a intensificação, em larga escala, do bolsão de desempregados, o que reduz ainda mais a remuneração da força de trabalho em amplitude global, por meio da retração salarial daqueles assalariados que se encontram empregados.<sup>50</sup>

João Leal Amado<sup>51</sup> ao versar sobre o tema, dispõe que a flexibilização e desregulamentação passam a ser altamente sedutores frente à “crise” do Direito do Trabalho vivenciada no século XX, argumentando que o antigo conflito social vivenciado entre empregadores e trabalhadores atualmente é regido pelos conflito entre “*insiders*” (trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado e estável) e “*outsiders*” (trabalhadores desempregados ou que possuam emprego precário, como os contratados a prazo e falsos trabalhadores independentes). Um Direito do Trabalho excessivamente garantista e rígido seria, portanto, responsável por tal segmentação e dualismo do mercado de trabalho, criando cisão entre os que estariam dentro e fora da “cidadela fortificada” do direito laboral (para os que defendem tal posicionamento).

Pois bem. Do ponto de vista jurídico, é necessário diferenciar flexibilização e desregulamentação trabalhista. Conforme dispõe Maurício Godinho Delgado<sup>52</sup>, por flexibilização trabalhista, entende-se como a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência. Trata-se, portanto, da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos.

A flexibilização trabalhista ainda comporta duas espécies: flexibilização heterônoma trabalhista e flexibilização autônoma trabalhista. A primeira, comporta as situações em que a norma jurídica estatal realiza a própria atenuação da regra legal abstrata em referência ou, ao invés, estipula autorização para que outro agente o faça (em geral o processo negocial coletivo). A flexibilização heterônoma possui como limite o disposto

---

<sup>50</sup> ANTUNES, Ricardo **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, p. 90-91.

<sup>51</sup> AMADO, João Leal. O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito do Trabalho. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 4, n.8, jul-dez 2013, p. 163-186.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.72-73.

na Constituição Federal. Já a flexibilização autônoma comporta as situações em que a negociação coletiva sindical – usualmente autorizada por prévia e específica norma constitucional ou legal – é que realiza, na prática, a atenuação da regra legal abstrata em referência. Mauricio Godinho Delgado dispõe que tal flexibilização possui como limite o disposto não só na Constituição Federal, mas também o disposto na legislação heterônoma estatal e em normas de tratados e convenções internacionais ratificados.<sup>53</sup>

Já a desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de modo a inserir outro tipo de regência normativa. Godinho ainda pontua que a desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pois almeja afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre relações socioeconômicas de prestação laboral.<sup>54</sup>

O argumento mais utilizado para se propor modificações no Direito do Trabalho é a diminuição de custos, que é considerada como imprescindível em face da concorrência global. Este discurso encontra amparo, atualmente, em países em desenvolvimento, nos quais os trabalhadores estão sujeitos a intensa exploração e baixa remuneração, como é o caso dos países da América do Sul e do Brasil. Neste contexto, é notória a alegação de que os encargos sociais impediriam novas contratações, que o trabalho seria demasiadamente oneroso e que a legislação pátria seria extremamente benéfica.<sup>55</sup>

A flexibilização e a precarização têm sido as principais estratégias utilizadas por quem defende a redução de custos em nome da garantia do emprego, porém na prática o que se vê é uma eliminação dos direitos sociais conquistados historicamente.

Murilo Oliveira pontua dois reflexos da crise do Direito do Trabalho: terceirização e heterogeneização das formas de trabalho. A terceirização surgiu a partir do Toyotismo, como reflexo direto decorrente da globalização, o que é chamado entre os

---

<sup>53</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.72-73.

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.72-75.

<sup>55</sup> OLIVEIRA, Murilo. Crise do Direito do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 70, nº 08, ago 2006, p. 1001.

economistas de *outsourcing* ou *putting-out*, através do qual há o repasse para empresas parceiras de algumas ou às vezes todas as etapas do processo produtivo. Já a heterogeneização ocorre em razão da diminuição do emprego em favor de relações autônomas ou precarizadas.

Conforme os dizeres de Ricardo Antunes<sup>56</sup>:

Uma maior heterogeneidade, portanto, compõe a tessitura da sociabilidade contemporânea. Forjado no contexto da crise estrutural que emergiu no início de 1970[4] e se intensificou a partir de 2008, desdobra-se um vasto processo de reestruturação produtiva permanente, caracterizado pela deslocalização produtiva, pela expansão das redes de subcontratação, pelos salários flexíveis, células de produção, times de trabalho, trabalho polivalente e multifuncional e formas de efetivação do trabalho cotidiano que não podem prescindir do envolvimento participativo.

No Brasil, as alterações promovidas pela Lei Nº 13.467/17 – Reforma Trabalhista – sob mote de flexibilização e segurança jurídica deram tom às mudanças realizadas, havendo, portanto, profunda desregulamentação das normas trabalhistas. O trabalho intermitente, a retração de empregos formais sob a adoção do que se passou a chamar de “empreendedorismo”, é visivelmente enxergada no Brasil, sobretudo nas relações de trabalho “uberizadas”.<sup>57</sup>

É certo que, considerando o cenário econômico, político e social vivenciado no Brasil nos últimos anos, aliado à Reforma Trabalhista, a estratégia empresarial visa infirmar contratações informais, que por vezes podem ser consideradas ilícitas e fraudulentas. Em 2017, pela primeira vez na história do País, o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada e por conta própria acabou superando o quantitativo de pessoas que trabalham com carteira assinada, somando-se a isso o ataque às Instituições Públicas do trabalho no Brasil.<sup>58</sup>

Sergio Torres Teixeira<sup>59</sup> pondera que em que pese existam alternativas, os empresários brasileiros optaram por utilizar a modernização como escusa pela diminuição do quadro funcional. A readaptação do empregado prejudicado para outra

<sup>56</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020, p. 271.

<sup>57</sup> ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020, p. 286.

<sup>58</sup> SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 18 dez. 2019.

<sup>59</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. A moderna relação de emprego. In FRANCO FILHO, Georgeonor de Souza. **Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos**. São Paulo: LTr, 2000, p. 378.

função ou a criação de outro posto direcionado para o novo processo produtivo seriam alternativas frequentemente descartadas, sendo assim, o desemprego começou a se projetar de forma feroz e constante.

Jorge Luiz Souto Maior<sup>60</sup>, ao tecer críticas sobre o tema, defende uma internacionalização do Direito do Trabalho, como forma de se resgatar os direitos sociais historicamente conquistados na seara laboral:

Assim, o obstáculo para aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando, com o propósito de legitimá-las, abandonam-se os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas formas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana. É por isso que, diante da internacionalização das formas de produção, vislumbra-se, na mesma proporção, uma internacionalização mais intensa e precisa do direito do trabalho, com incentivo à sindicalização internacional e busca de uma normatização internacional de princípios éticos e sociais no trabalho. Vide, a propósito, o direito europeu do trabalho (acima citado) e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, adotada pela OIT, em novembro de 1977 e emendada em novembro de 2000, efetivando-se uma « mondialisation de la démocratie et de l'État de Droit.

Neste contexto, necessário ressaltar também o conceito de flexisegurança, que nada mais é do que uma proposta que surge com o objetivo de compensar a incerteza gerada pela flexibilização na relação de emprego por meio de um sistema seguro de proteção aos empregados.<sup>61</sup>

A flexisegurança absorve o processo de flexibilização das relações de trabalho, reconhecendo a insegurança que é gerada por tal processo às relações de trabalho e busca compensar tais ingerências através de um programa seguro de proteção aos empregados.<sup>62</sup>

A problemática da flexisegurança cinge-se, portanto, em determinar a dosagem certa de cada um dos elementos que compõem o conceito (flexibilidade e segurança) sem que, contudo, se deixe de prestar atenção à advertência de Mario Giovanni Garofalo,

---

<sup>60</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A fúria**. 2002. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_furia.pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_furia.pdf). Acesso em: 23.07.2021.

<sup>61</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 59.

<sup>62</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 59.

citado por João Leal Amado<sup>63</sup>: “*Os direitos no mercado, se não forem sustentados por direitos na relação, são escritos na água*”.

Sendo assim, levando em consideração toda a evolução do Direito do Trabalho, o que acarretou na crise do Instituto, vivenciada nos dias atuais e fomentada pela flexibilização e desregulamentação, faz-se premente um resgate às instituições basilares do Direito do Trabalho e Direitos Sociais conquistados historicamente pelos trabalhadores, possuindo como base sobretudo o patamar mínimo civilizatório disposto na Constituição Cidadã de 1988, o Princípio da Proteção ao trabalhador e o arcabouço de normatização internacional incorporado ao ordenamento jurídico pátrio. Entender a linha do tempo histórica do Direito do Trabalho e o momento vivenciado no século XXI é de fundamental importância para o aprofundamento do tema central da presente pesquisa, posto que a uberização das relações de trabalho é fruto da sociedade atual.

### **3. DELIMITAÇÃO ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Este capítulo tem como objetivo delinear as diferenças existentes entre a relação de trabalho (gênero) e a relação de emprego (espécie), o que se mostra de extrema importância para a compreensão do objeto da presente pesquisa, uma vez que grande parte da discussão acerca do vínculo havido entre motorista e a empresa Uber cinge-se ao questionamento se este seria trabalho autônomo ou relação empregatícia.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a relação de trabalho possui caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas que possuem como cerne uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, sendo compreendida como toda modalidade de contratação de trabalho, abrangendo assim: a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, além de diversas

---

<sup>63</sup> AMADO, João Leal. O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito do Trabalho. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 4, n.8, jul-dez 2013, p. 163-186.



outras modalidades de pactuação de prestação laboral, compreendendo a ideia de trabalho como dispêndio energético.<sup>64</sup>

Sobre o tema, Orlando Gomes já pontuava as diferenças entre contrato de trabalho e relação de emprego, ao dispor:

Não é preciso, pois, que o contrato exista ou seja válido para que se apliquem regras de direito do trabalho a uma situação objetiva, na qual alguém fornece trabalho a outrem, mediante remuneração. Esse é o ponto alto da distinção entre contrato e relação de emprego.<sup>65</sup>

Amauri Mascaro Nascimento<sup>66</sup> adota a expressão contratos de trabalho como gênero, do qual o contrato de emprego seria espécie, tomando como base a Emenda Constitucional n. 45/2004, que ao instituir a reforma do Poder Judiciário, alterou o artigo 114 da Constituição Federal, ampliando a competência da Justiça do Trabalho. O referido autor adota uma visão contratualista, concebendo como relação de trabalho o contrato de trabalho.

Luciano Martinez<sup>67</sup> afirma haver um liame jurídico de trabalho quando os sujeitos nele envolvidos assumem posições contrapostas para que assim um deles venha a oferecer sua força laboral e o outro venha a retribuir o dispêndio energético com uma contraprestação que tenha natureza pecuniária. Portanto, para o Autor, haverá relação de emprego quando, além dos caracteres que naturalmente identificam o vínculo de trabalho (quais sejam, prestação do trabalho + contraprestação), estiver também presente o conjunto de elementos caracterizador da relação de emprego.

Sendo assim, Vólia Bomfim Cassar<sup>68</sup> reconhece os requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego, quais sejam: a) pessoalidade; b) subordinação; c) onerosidade; d) não eventualidade, acrescentando mais um conforme seu entendimento: e) o empregado não assume o risco do empreendimento.

---

<sup>64</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.333-334.

<sup>65</sup> GOMES, Orlando. Contrato de trabalho e relação de emprego. **Revista Forense**, Rio de Janeiro: Setembro 1949, p. 43.

<sup>66</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 563-566.

<sup>67</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 163.

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2019, p. 250.

Portanto, pode-se chegar à conclusão de que relação de trabalho é o gênero, que comporta diversas modalidades, entre elas a relação de emprego, que necessita da constatação de certos requisitos para a sua configuração, o que será mais bem analisado nos tópicos que seguem.

### 3.1 PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os sujeitos bem como os elementos caracterizadores da relação de emprego podem ser extraídos dos artigos 2º e 3º<sup>69</sup> caput da CLT, veja-se:

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

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

Isso posto, tem-se que a configuração de um liame empregatício é imposta pela constatação dos seguintes requisitos para que haja uma adequada materialização da caracterização do vínculo de emprego, quais sejam: a) ser o empregado uma pessoa física; b) a prestação pessoal de serviços pelo empregado; c) a prestação de serviços de natureza não eventual; d) a percepção de contraprestação pelo prestador de serviços; e) a subordinação jurídica do prestador ao tomador de serviços.

Alguns doutrinadores identificam nestes dois artigos cinco elementos, quais sejam: trabalho prestado por pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Outros identificam seis, acrescentando a alteridade aos demais requisitos.<sup>70</sup>

Maurício Godinho Delgado pontua que esses elementos são identificáveis no mundo dos fatos, existindo de forma independente do Direito, todavia, considerando sua relevância sociojurídica, são eles captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis, e por isso são chamados de elementos fático-jurídicos. Sendo assim,

---

<sup>69</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26/07/2021.

<sup>70</sup> NETO, Francisco Tavares Noronha. Configuração da relação de emprego – suportes fático e racional. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 75, nº 12, dez 2011, p. 1489.

conjugados tais elementos (ou pressupostos) em determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego juridicamente caracterizada.<sup>71</sup>

O Autor Francisco Tavares Noronha Neto, indo além da visão clássica acerca da temática, sendo tal posicionamento minoritário, ainda adiciona outros elementos implícitos no ordenamento integrantes do suporte fático da relação de emprego, quais sejam: desigualdade econômica entre as partes e hipossuficiência do trabalhador, afirmando que tais elementos são impostos pelo suporte racional da norma. Segundo o referido Autor, embora empregados e empregadores desempenhem papéis sociais diversos, é a desigualdade econômica o fator que justificaria a existência de proteção jurídica ao trabalhador em face do empregador. Quanto à hipossuficiência, o Autor afirma que o trabalhador autossuficiente não seria destinatário das mesmas normas e proteção do que o trabalhador hipossuficiente, pois do contrário, haveria violação do Princípio da Igualdade, o que não contribuiria para a Igualdade Substancial.<sup>72</sup>

Amauri Mascaro Nascimento<sup>73</sup> aduz que os dispositivos do artigo 2º e 3º da CLT merecem uma modernização, posto que foram elaborados frente a um determinado tipo de processo produtivo, e de relação de emprego pautada na ideia do “operário-fábrica”, ao passo que na sociedade moderna atualmente o Direito do Trabalho abarca os mais diversos tipos de relação de emprego.

A sociedade atual, aliada ao modelo capitalista de produção pós-moderno, a partir da Indústria 4.0, trouxe novas formas de relações de trabalho que merecem atenção e tutela, a exemplo da discussão acerca do vínculo de trabalho dos motoristas e a Uber, e a possibilidade de caracterização da relação de emprego. Sendo assim, a análise individualizada dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício é de suma importância para a presente pesquisa, o que se passa a dispor a seguir.

### 3.1.1 Pessoa física

---

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.338.

<sup>72</sup> NETO, Francisco Tavares Noronha. Configuração da relação de emprego – suportes fático e racional. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 75, nº 12, dez 2011, p. 1494.

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 338.

Como já dito no tópico anterior, o artigo 3º da CLT dispõe que o empregado é *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*.

Isso posto, a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma é aquela pactuada por pessoa física (ou natural), isto porque os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, lazer...) importam à pessoa física, não podendo em grande parte ser usufruídos por pessoa jurídica.<sup>74</sup>

Sendo assim, toma-se como inadmissível a formação do vínculo empregatício entre duas entidades abstratas. Isso não se pode dizer, todavia, quanto à figura do empregador, que poderá ser pessoa física, jurídica ou pessoa formal sem personalidade jurídica.<sup>75</sup>

Importante frisar, entretanto, que pode vir a ser reconhecida a relação de emprego quando a pessoa jurídica passa a encobrir serviço prestado por trabalhador hipossuficiente aliado a todas as demais características da relação de emprego, a chamada “pejotização”. Neste caso, é nula a relação simulada, mas prevalece a que se dissimulou.<sup>76</sup>

### 3.1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade é elemento vinculado ao anterior, porém guarda as suas próprias distinções. É essencial para a configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho efetuada por pessoa natural tenha caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.338-339.

<sup>75</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. A moderna relação de emprego. In FRANCO FILHO, Georgeonor de Souza. **Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos**. São Paulo: LTr, 2000, p. 379.

<sup>76</sup> NETO, Francisco Tavares Noronha. Configuração da relação de emprego – suportes fático e racional. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 75, nº 12, dez 2011, p. 1490.

<sup>77</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.338-339.

O vínculo, desta forma, acaba por revelar uma função *intuitu personae* no que tange ao empregado, não sendo tal regra aplicada à figura do empregador.<sup>78</sup>

Segundo Alice Monteiro de Barros<sup>79</sup>, o caráter personalíssimo da relação de emprego advém do fato de que o empregado coloca à disposição do empregador sua energia psicofísica, contrariando a corrente que defende a infungibilidade da prestação dos serviços.

Isso posto, tem-se que a infungibilidade pode ser mitigada em alguns casos, porque se não houvesse essa possibilidade, seria impossível se falar em substituição de trabalhadores, sequer em hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Francisco Tavares Noronha Neto<sup>80</sup> dispõe que a doutrina reconhece situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que seja suprimida a personalidade inerente à relação empregatícia, estabelecendo como condição para que isso ocorra que a substituição do trabalhador, ainda que por iniciativa própria e consentida pelo empregador, não caracterize empresarialidade na prestação de serviços pelo substituído.

As hipóteses de substituição são duas conforme Mauricio Godinho Delgado: substituição propiciada pelo consentimento do tomador de serviços e substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Sendo assim, a configuração da substituição tende a resultar em situação jurídica nova, com respeito ao trabalhador substituído. Sendo o substituto do empregado da mesma empresa e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado temporariamente pelas vantagens inerentes ao cargo, inteligência da súmula 159<sup>81</sup>, I, TST.

---

<sup>78</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. A moderna relação de emprego. In FRANCO FILHO, Georgeonor de Souza. **Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos**. São Paulo: LTr, 2000, p. 379.

<sup>79</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo:LTr, 2012, p. 213.

<sup>80</sup> NETO, Francisco Tavares Noronha. Configuração da relação de emprego – suportes fático e racional. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 75, nº 12, dez 2011, p. 1490.

<sup>81</sup> Súmula Nº 159 do TST SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

(ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

Ensina Danilo Gaspar<sup>82</sup>, contudo, que a realidade fática tem demonstrado que o requisito da pessoalidade pode assumir conotação diversa em alguns contratos de trabalho, o que ocorre com o trabalhador em domicílio, que ao prestar serviços na própria residência, às vezes conta com a ajuda de familiares, sem que a pessoalidade reste descaracterizada.

### 3.1.3 Não-eventualidade

O terceiro requisito para a formação do vínculo de emprego, qual seja, a não-eventualidade, é bastante controvertido na doutrina, jurisprudência e até na normatização legal. Luciano Martinez pondera que independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado, sendo, na verdade, trabalhador eventual.<sup>83</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho elegeu a expressão “serviços de natureza não eventual” (vide art. 3º caput) para traduzir o determinado requisito, ao passo que a legislação que versa sobre o trabalho doméstico se vale da expressão “serviços de natureza contínua” (art. 1º caput Lei n. 5.859/72) ou “serviços de forma contínua” (art. 1º, caput, LC n. 150/15).<sup>84</sup>

Para se chegar ao conceito de não-eventualidade, é necessário analisar algumas teorias que buscam definir o instituto. As principais teorias criadas pela doutrina para explicar o conceito de não-eventualidade são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins da empresa e teoria da fixação ao tomador de serviços. É necessário frisar, todavia, que a escolha de uma das teorias pode produzir diversos resultados em face dos casos concretos analisados na prática, portanto, necessário entender o significado de cada uma.

Conforme teoria da descontinuidade, eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador, ou seja, um trabalho fracionado no tempo, sem

---

<sup>82</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 105-106.

<sup>83</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 167.

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.340-341.

fluidez. Para tal teoria, o trabalho eventual teria caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo. Maurício Godinho Delgado<sup>85</sup> ressalta a rejeição da CLT no que tange à teoria da continuidade/descontinuidade, pois vem a adotar a expressão “não eventual” para caracterizar o empregado.

Todavia, é necessário destacar que no caso da Lei do empregado doméstico, o artigo 1º da LC nº 150/2015 conceitua o requisito da continuidade, ao dispor que o trabalhador doméstico é “(...) *aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas (...)*”.<sup>86</sup> Sendo assim, percebe-se que são institutos diversos a não eventualidade e a continuidade, vez que o serviço de natureza contínua vem a exigir prestação de serviços sem interrupção relacionada a respectivo empregador. Danilo Gaspar<sup>87</sup> pondera que o requisito da continuidade retira o diarista do conceito de empregado doméstico, vez que para a configuração do vínculo doméstico, é necessário prestação de serviço diária no mínimo 03 dias da semana. Sendo assim, conclui o Autor que a não eventualidade exigida pela CLT para a formação do vínculo empregatício não demanda um trabalho de natureza contínua.

A teoria do evento informa que eventual seria o trabalhador contratado em decorrência de um fato determinado e específico, acontecimento ou evento, que venha acarretar obra certa ou serviço<sup>88</sup>. Danilo Gaspar<sup>89</sup> ressalta a rejeição da CLT quanto à adoção da referida teoria, vez que a CLT, no artigo 442 parágrafo primeiro, prevê a possibilidade de contratação por tempo determinado, portanto, se a CLT prevê a possibilidade de contratação do empregado para serviço em decorrência de evento ou fato específico, haveria rejeição da teoria para configuração do vínculo empregatício.

---

<sup>85</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.342.

<sup>86</sup> BRASIL. **Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm)> Acesso em: 27/07/2021.

<sup>87</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 59.

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.343.

<sup>89</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 110.

A terceira teoria, a teoria dos fins da empresa, ou do empreendimento, é a mais prestigiada pela doutrina e adotada na jurisprudência pátria atualmente. O trabalhador eventual seria aquele convocado para realizar tarefa não inserida nos fins triviais da empresa (tarefas que assim seriam esporádicas e de estreita duração).<sup>90</sup> Conforme entendimento de Alice Monteiro de Barros<sup>91</sup>, a não eventualidade é entendida como a exigência de que os serviços prestados sejam de natureza não-eventual, ou seja, necessários à atividade normal do empregador.

A última teoria analisada, a teoria da fixação jurídica, foi criada por Amauri Mascaro Nascimento, e aduz que é eventual o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Conforme dizeres de Amauri Mascaro Nascimento<sup>92</sup>: *“Se o eventual passa a exercer continuamente a sua atividade em relação permanente quanto a um dos seus destinatários, deixa de ser eventual, passa a ser empregado. Portanto, há necessidade de certa fixação vinculando o trabalhador à fonte de trabalho, sem o que não estaremos diante da figura do empregado.”*

Importante ressaltar, por fim, o entendimento de Maurício Godinho Delgado, que defende a adoção da combinação de elementos resultantes das teorias do evento, fixação e fins da empresa para constatação da existência do trabalho eventual.<sup>93</sup>

Este trabalho optou por seguir o entendimento majoritariamente adotado na doutrina e jurisprudência atual, qual seja, a teoria dos fins do empreendimento para a caracterização da não – eventualidade como elemento formador do vínculo empregatício.

### 3.1.4 Onerosidade

---

<sup>90</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**.18 ed. São Paulo:LTr, 2019, p.342.

<sup>91</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. São Paulo:LTr, 2012, p. 266.

<sup>92</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 675.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**.18 ed. São Paulo:LTr, 2019, p.345.



A análise da onerosidade como elemento para a configuração do vínculo empregatício, conforme Maurício Godinho Delgado<sup>94</sup>, deve perpassar pela análise dos planos objetivos e subjetivos.

No plano objetivo, a onerosidade é traduzida pelo pagamento, por parte do empregador, de parcelas responsáveis por remunerar o empregado em função do contrato de emprego firmado. A CLT dispõe acerca da onerosidade quando utiliza, no seu artigo 3º caput, a locução “mediante salário”.

Já na acepção subjetiva, a onerosidade é manifestada pela intenção contraprestativa conferida pelas partes, em especial pelo prestador de serviços, ou seja, o prestador de serviços deverá ter o intuito de auferir um ganho econômico em decorrência do trabalho ofertado.

Danilo Gaspar<sup>95</sup> pontua que em havendo ausência de constatação da onerosidade no aspecto objetivo, deve ser feita uma análise da onerosidade em aspecto subjetivo. Em caso positivo, caso o empregado tenha prestado serviços com intuito contraprestativo, resta configurada a relação de emprego, em havendo a cumulação dos demais elementos.

Após conceituação da onerosidade, passa-se, no tópico a seguir, a analisar o mais importante requisito para a configuração da relação empregatícia, requisito este que mais possui relevância quando se trata do objeto da presente pesquisa, qual seja, a relação de trabalho dos motoristas e a empresa Uber.

### 3.1.5 Subordinação

A subordinação é o elemento que possui maior relevância quando se trata da análise dos pressupostos do vínculo empregatício, sendo responsável por estabelecer a diferença específica da relação empregatícia em face dos demais tipos de relação de produção historicamente. Além disso, é a subordinação o principal elemento que

---

<sup>94</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.347 e p. 348.

<sup>95</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 114.

diferencia a relação empregatícia e as demais modalidades de prestação laboral, a exemplo do trabalho autônomo.

Segundo o Dicio (Dicionário Online Português), subordinação pode ser caracterizada como: *“Ação ou efeito de subordinar, de submeter, de colocar algo ou alguém sob a dependência de outra coisa ou pessoa, estabelecendo uma relação de submissão, de obediência: subordinação ao marido, ao governo.”*<sup>96</sup>

Historicamente, a subordinação tomada como elemento essencial da aplicação do Direito do Trabalho foi proposta por Ludovico Barassi, sendo estabelecida como a sujeição plena e exclusiva do trabalhador ao poder diretivo e ao controle do empregador.<sup>97</sup>

Atualmente, já está pacificado que a natureza da subordinação é de matriz jurídica, só que tal construção é eminentemente doutrinária e jurisprudencial. Isto porque, o artigo 3º “caput” da CLT, já citado alhures, traz a expressão “dependência” quando visa definir o empregado, razão pela qual, restou explicitado que a doutrina brasileira adotava antigamente a teoria da dependência (econômica, técnica e social) com o fito de delinear a relação empregatícia, até se chegar à abordagem que temos atualmente de subordinação jurídica como um dos elementos caracterizadores da relação de emprego.<sup>98</sup>

Orlando Gomes<sup>99</sup> já tecia comentários sobre a utilização da dependência como critério para a caracterização da relação de emprego:

Assim, pode-se afirmar que a legislação do trabalho brasileira seguiu a orientação vencedora no campo do Direito Social, segundo a qual a dependência pessoal do que presta serviços é o elemento de caracterização da relação de emprego.

Isso posto, passa-se à análise das três teorias que regem a temática. A dependência econômica tomava como base a hierarquia rígida e simétrica responsável por reger a organização empresarial, sendo a relação de emprego uma projeção da assimetria

---

<sup>96</sup> **DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS**. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/subordinacao/>> Acesso em: 29/07/2021.

<sup>97</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 82, nº 01, janeiro 2018, p. 30.

<sup>98</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 118.

<sup>99</sup> GOMES, Orlando. Contrato de trabalho e relação de emprego. **Revista Forense**, Rio de Janeiro: Setembro 1949, p. 331.

econômica existente entre empregado e empregador.<sup>100</sup> Tal teoria sofreu severas críticas, sendo a principal a noção de que há situações em que o empregado não depende economicamente do empregador, e mesmo assim pode estar inserido em uma relação de emprego, sendo um critério insatisfatório, mormente por ser eminentemente extrajurídico.<sup>101</sup>

A dependência técnica foi uma teoria advinda da Sociedade de estudos Legislativos da França, e conforme tal critério, o empregador orientaria e dirigiria de forma técnica o trabalho dos empregados. As críticas são no sentido de que a teoria é insuficiente para a caracterização do emprego, tendo em vista a especificidade de cada prestação de serviços, o que varia de acordo com qualificação individual de cada empregado.<sup>102</sup> A rejeição à teoria veio ganhando ainda mais força em face do desenvolvimento tecnológico e industrial que exige atualmente espécie de “*know - how*”.<sup>103</sup>

Já o critério denominado dependência social, atribuído a Savatier, é resultado da conjugação dos dois critérios anteriormente explicitados, justificado no fato de que o empregador, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregado, sem assumir os riscos da atividade econômica. Tal critério também não foi aceito pois utiliza-se do entendimento dos demais critérios já rejeitados.<sup>104</sup>

Sendo assim, como todos esses critérios anteriormente analisados não foram suficientes para estabelecer de forma suficiente um pressuposto para a formação da relação de emprego, doutrina paulatinamente foi em busca de novo critério razoável para tal caracterização, qual seja, a subordinação jurídica.

---

<sup>100</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 351.

<sup>101</sup> PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 76, nº 05, maio 2012, p. 586.

<sup>102</sup> PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 76, nº 05, maio 2012, p. 586.

<sup>103</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 119.

<sup>104</sup> PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 76, nº 05, maio 2012, p. 587.

### 3.1.5.1 Subordinação jurídica e suas dimensões: da subordinação jurídica clássica à subordinação potencial

A subordinação jurídico-trabalhista é oriunda da jurisprudência francesa do início século XX, tomando-se como clássica a definição de Paul Colin, citado por Paulo Merçon<sup>105</sup>

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou de subordinação jurídica, para opô-la à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista.

Lorena Vasconcelos Porto<sup>106</sup> pondera que no que tange ao termo subordinação, este passou a ser utilizado para designar somente uma determinada modalidade de espécie, o que levou ao longo do tempo à restrição do conceito. À época, tal restrição foi entendida como “natural”, posto que o trabalho subordinado correspondia, na prática, à prestação da atividade laborativa no interior das fábricas, sob constante controle e direção dos patrões e prepostos, sujeitando o trabalhador à heterodireção.

Ocorre que o operário da indústria é apenas um dos trabalhadores subordinados, então, com o passar dos anos e sobretudo modificação nos meios de produção, foi necessário ampliar o conceito de subordinação, com o fito de proteger os direitos dos trabalhadores, uma vez que adotar um conceito restrito de subordinação acarretaria na exclusão de uma gama de trabalhadores da tutela do Direito do Trabalho.<sup>107</sup>

Sendo assim, serão analisadas a seguir as dimensões da subordinação (clássica, objetiva, estrutural, integrativa, reticular e potencial).

A subordinação clássica/subjetiva é entendida como a subordinação baseada na situação jurídica oriunda do contrato de trabalho, através do qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder diretivo do empregador no que tange ao modo de

---

<sup>105</sup> MERÇON, Paulo. Relação de emprego – o mesmo e novo conceito. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 76, nº 10, outubro 2012, p. 1177.

<sup>106</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 72, nº 07, julho 2008, p. 815.

<sup>107</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 72, nº 07, julho 2008, p. 816.

realização da prestação laborativa.<sup>108</sup> É entendida como a dimensão original da subordinação, que na história substituiu a servidão, provocando uma confusão entre sujeito e objeto na figura do empregado. A subordinação clássica paulatinamente tornou-se insuficiente, razão pela qual a doutrina buscou novas formas de se delinear a subordinação jurídica.<sup>109</sup>

A subordinação objetiva foi proposta na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, e vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo, em contraponto ao critério subjetivo anteriormente analisado. Sendo assim, a subordinação objetiva consiste na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa conforme vínculo estabelecido em contrato, através do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de serviço. Ocorre que, neste caso, o poder de direção do empregador é exercido sobre a atividade do trabalhador e não sobre a pessoa física, o que diferencia tal teoria da acepção clássica/subjetiva. Para os críticos de tal teoria, tem-se que a integração da atividade do trabalhador é um dos fundamentos para conceituação do trabalhador subordinado, mas não pode ser um critério autônomo, posto que necessário também o poder diretivo do empregador.<sup>110</sup>

Já a subordinação estrutural foi proposta por Maurício Godinho Delgado<sup>111</sup>, caracterizando também uma “tendência expansionista” do conceito de subordinação. Conforme aduz o referido Autor:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Segundo o referido Autor, nesta proposta de subordinação, pouco importa se o trabalhador se harmoniza (ou não) com os objetivos da empresa, tampouco que

---

<sup>108</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

<sup>109</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 140.

<sup>110</sup> PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 76, nº 05, maio 2012, p. 590.

<sup>111</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

receba ordens diretas dos superiores hierárquicos desta, sendo fundamental neste caso que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. Conforme bem observado por Danilo Gonçalves Gaspar<sup>112</sup>, o traço convergente entre a subordinação objetiva e estrutural reside na ideia de que em ambas as dimensões, a subordinação jurídica não necessita do exercício efetivo do poder diretivo por parte do tomador de serviços, que se verifica por meio de ordens diretas ao trabalhador.

Ultrapassadas tais dimensões, importante ressaltar que a doutrina moderna do Direito do Trabalho segue em busca da criação de novos contornos para a subordinação jurídica, os quais serão abordados a partir da análise da subordinação integrativa, reticular e potencial.

A subordinação integrativa foi proposta por Lorena Vasconcelos Porto<sup>113</sup>, através do qual a Autora propõe um processo de universalização da subordinação, que surgiu diante da necessidade de ampliação do conceito de subordinação, a partir da constatação de que atualmente há diversas situações em que resta caracterizada a relação de emprego, porém não se consegue identificar a subordinação clássica.

Sendo assim, a autora propõe a confluência entre a subordinação clássica e a integrativa, visando conjugar os critérios que definem a subordinação jurídica com aqueles que excluem a autonomia. Eis, a seguir, o conceito de subordinação integrativa proposto pela referida Autora:

A subordinação em sua dimensão integrativa faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originalmente à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 231.

<sup>113</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

<sup>114</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

A Autora orienta o Judiciário, portanto, a analisar primeiro a acepção clássica da subordinação em um caso concreto, e somente em não sendo constatada tal subordinação, partir para a análise da subordinação integrativa.<sup>115</sup>

A subordinação estrutural-reticular surgiu a partir da ideia de empresa-rede, sendo proposta por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes<sup>116</sup>. Conforme os autores, a empresa-rede acaba por deixar de fora dos Direitos trabalhistas os trabalhadores chamados “autônomos-dependentes”, trabalhadores estes que estariam inseridos na cadeia produtiva empresarial, ou na rede das empresas, em que pese fossem trabalhadores autônomos, o que impediria a incidência da subordinação clássica como pressuposto da formação do vínculo empregatício. Portanto, através desta teoria, os autores visam conferir direitos empregatícios a trabalhadores que inicialmente não seriam abarcados. Ressalta-se que a jurisprudência pátria já adotou, em alguns casos, tal conceito.

A subordinação potencial, proposta por Danilo Gonçalves Gaspar, leva em consideração a noção de poder diretivo do empregador e sua elasticidade, tendo em vista que tal poder pode ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo, o que faz com que a subordinação jurídica atinja a ideia de potencialidade. O Autor defende que a subordinação não teria sido alterada em sua essência ao longo dos anos e em decorrência da modificação dos modelos de produção, mantendo-se vinculada ao poder diretivo do empregador, e que este sim é que sofreu modificações a partir da ideia de reestruturação produtiva. Sendo assim, o Autor conceitua a subordinação potencial da seguinte forma:

Nesse sentido, pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 254.

<sup>116</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 180, jul./dez. 2007, p. 213. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em: 29/07/2021.

<sup>117</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 243 a 252.

O Autor ainda elenca quatro requisitos necessários à configuração da subordinação potencial, quais sejam:

- a) ausência de subordinação na dimensão clássica (com recebimento de ordens diretas por parte do tomador dos serviços);
- b) ausência de controle, por parte do prestador dos serviços, dos fatores de produção e, portanto, ausência de domínio da atividade econômica;
- c) prestação de um serviço por conta alheia, isso é, com recebimento, pelo prestador de serviços, de menos de 50% de resultado econômico do produto do trabalho;
- d) inserção na dinâmica organizacional do tomador.

Conclui, o Autor, portanto, que não há necessidade de modificação legislativa para aplicação da subordinação potencial, mas sim uma interpretação pelo operador do direito dos artigos 2º e 3º da CLT, que caracterizam o sujeito empregado e o sujeito empregador.<sup>118</sup>

Conclui-se, por fim, ao analisar as modificações e reestruturações do processo produtivo ocorridas historicamente, que em que pese a subordinação clássica seja ainda dominante como critério caracterizador da relação de emprego, levando em consideração os moldes tradicionais de vínculo empregatício existentes, o modelo de produção dos dias atuais impulsionou a necessidade de modificação desse critério da subordinação jurídica, trazendo uma feição mais expansionista e elástica, o que faz com que a tutela do Direito do Trabalho e os direitos emanados da relação de emprego possam abarcar diversas outras espécies de relação empregatícia que surgem desse fenômeno em ebulição, levando em consideração sobretudo a Revolução 4.0.

### 3.2 TRABALHO AUTÔNOMO X TRABALHO SUBORDINADO

A análise acerca dos requisitos para formação do trabalho autônomo é de suma importância para o objeto da presente pesquisa, posto que muito da controvérsia existente sobre a temática é acerca da possibilidade de enquadramento dos motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos.

Conforme preleciona Maurício Godinho Delgado, o trabalhador autônomo afasta-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela ausência do pressuposto fático-jurídico da subordinação. Além disso, o referido Autor pontua que

---

<sup>118</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 243 a 252.



a ausência do elemento fático-jurídico pessoalidade também distingue o trabalhador autônomo do empregado.<sup>119</sup>

Já Vólia Bomfim Cassar, ao conceituar o trabalhador autônomo, aduz que este é o trabalhador que explora o ofício ou profissão sob o manto da habitualidade, por sua conta e próprio risco. Segundo a Autora, a palavra habitualidade tem o conceito temporal, devendo ser entendida como constância e repetição em relação ao trabalhador, e não em relação a cada tomador, como no caso do empregado, pois normalmente o trabalhador autônomo executa seus serviços para diversos tomadores, sem exclusividade, com independência e correndo o risco do negócio. A Autora aduz que a diferença principal entre o autônomo e o empregado é que este faz uma prestação de serviço por conta alheia e não sofre o risco da atividade, enquanto o autônomo exerce por própria conta e risco e não possui garantia de salário.<sup>120</sup>

A Autora supracitada ainda discorda do entendimento do Maurício Godinho Delgado no que tange aos pressupostos que diferenciam o trabalhador autônomo do empregado, uma vez que, segundo ela, os representantes comerciais e os empreiteiros de labor são considerados autônomos e têm pessoalidade e subordinação “leve” em relação ao tomador de serviços.<sup>121</sup>

A Lei previdenciária (Lei nº 8.212/91) traz a definição legal de trabalhador autônomo, no art.12, inciso V, h, sendo este considerado: *“a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”*.<sup>122</sup>

Para Sergio Pinto Martins<sup>123</sup>, o requisito primordial para que se possa enquadrar o trabalhador como autônomo é a habitualidade.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>124</sup>, em síntese, aduz que autonomia

É modo de trabalho no qual o prestador de serviços não está sob o poder do beneficiado. Portanto, aquele para o qual o serviço é prestado não tem o

---

<sup>119</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

<sup>120</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed., ver. E atual. Rio de Janeiro :Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019, p. 284-285.

<sup>121</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed., ver. E atual. Rio de Janeiro :Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019, p. 284-285.

<sup>122</sup> BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em 31/07/2020

<sup>123</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 184.

<sup>124</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 578.

direito de exercer sobre o autônomo o poder de direção, o poder de fiscalização e o poder de controle.

Já Luciano Martinez<sup>125</sup>, conceitua o trabalho autônomo da seguinte forma:

O trabalho autônomo, em última análise, é caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador dos serviços) ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado. Se o trabalhador autônomo tem sua atividade reconhecida por lei e atua como empresário de si mesmo, diz-se existente a figura do trabalhador autônomo “profissional liberal”.

Necessário ressaltar que a Lei 13.467/2017, ao introduzir a Reforma Trabalhista ao ordenamento pátrio e modificar a CLT, dispôs sobre a contratação do trabalhador autônomo:

Art. 442-B. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)<sup>126</sup>

Tal artigo veio a ser integralmente reformulado pela MP nº 808/2017, mas a referida perdeu a eficácia em 23.04.2018, com isso o texto retornou à redação originária supracitada.

Ressalta Maurício Godinho Delgado, todavia, que em que pese haja a previsão do artigo 442-B da CLT de que a contratação do autônomo mediante o cumprimento das formalidades legais afastaria a qualidade de empregado, diante da aferição no caso concreto dos pressupostos da relação de emprego que já foram neste capítulo analisados, incluindo a subordinação jurídica, deverá ser reconhecido o vínculo empregatício.<sup>127</sup>

Importante ressaltar que esta pesquisa segue tal entendimento, por considerar que a modificação do artigo 442-B incluída pela Reforma Trabalhista à CLT pode levar na prática ao estímulo de fraudes trabalhistas com o fito de mascarar relações

---

<sup>125</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 159-160.

<sup>126</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 31/07/2021.

<sup>127</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 400.

empregatícias e seus direitos sociais correspondentes, o que leva na prática à precarização das relações de trabalho.

### 3.2.1 Zona cinzenta - parassubordinação

Conforme já estudado ao longo desta pesquisa, a nova dinâmica concernente às relações de trabalho acabou por aproximar o trabalho autônomo do trabalho subordinado, razão pela qual viu-se que a subordinação jurídica clássica se tornou insuficiente, o que levou ao surgimento de novas dimensões com o fito de auferir proteção às novas modalidades de trabalho.

Frente a tais modificações, sobretudo no que tange aos modelos de produção, buscou-se solução para os trabalhadores que se localizam na chamada “zona grise” ou “zona cinzenta”, que são aqueles não considerados autônomos, nem empregados, mas que igualmente necessitam de proteção jurídico-laboral.<sup>128</sup>

Luiz de Pinho Pedreira<sup>129</sup> pontua que a ideia de trabalhador parassubordinado surgiu na Itália, a partir dos anos 50 do século XX, trabalhador este que ao mesmo tempo possuía aproximação com o trabalhador subordinado, mas ao mesmo tempo também possuía características do trabalhador autônomo, localizando-se entre as duas modalidades do trabalho “*lato sensu*”.

Ainda conforme o referido Autor, o trabalho parassubordinado surgiu na Itália, através dos componentes cunhados na expressão “*colaboração continuativa coordenada (co.co.co)*”. O legislador italiano, através da Lei n. 533 de 1973, ao alterar o Código de Processo Civil Italiano (Codice di Procedura Civile), investiu o juiz trabalhista da competência para tratar de relações de trabalho consideradas autônomas até o momento, a exemplo de relações de agência, de representação comercial e outras

---

<sup>128</sup> FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o Direito Brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada.** Revista LTr. São Paulo: vol. 73, nº 10, outubro 2009, p. 1.240.

<sup>129</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001.

relações de colaboração consubstanciadas em prestação de serviço continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, surgindo assim a parassubordinação.<sup>130</sup>

Como características do trabalho parassubordinado, pode-se citar: a continuidade, a prevalente pessoalidade na prestação dos serviços, a coordenação e a colaboração. A continuidade revela que o trabalho é prestado de forma contínua, sendo esta entendida como o cumprimento de obras sucessivas ou diversas prestações para consecução de um resultado durável no tempo, considerando um nexo de continuidade entre estas.<sup>131</sup>

Danilo Gonçalves Gaspar pontua que a distinção entre o trabalho autônomo e parassubordinado no que diz respeito à continuidade, cinge-se ao fato de que enquanto o trabalhador autônomo presta um serviço de natureza instantânea, extinguindo-se com o cumprimento de apenas um resultado, o parassubordinado persegue a consecução de resultados que não se restringem à realização de apenas uma atividade.<sup>132</sup>

No que tange à pessoalidade, a preferência da prestação pessoal do labor pelo trabalhador parassubordinado é a mesma dada ao pressuposto da relação de emprego, podendo o trabalhador se utilizar de auxiliares e somente sendo substituído quando autorizado.<sup>133</sup>

A coordenação ou colaboração, e o requisito mais importante para a configuração da parassubordinação, é entendida na acepção de que o trabalhador parassubordinado e a empresa devem propor medidas com o fito de se atingir um objetivo, de modo que o trabalhador parassubordinado acaba colaborando para a empresa, de modo que haja uma reunião de interesses entre ambos. Há sujeição do trabalhador ao tomador

---

<sup>130</sup> PEDREIRA, Luiz de Pinho. **Da velha parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto**. Aracaju: Evocati Revista n 16. Abr. 2007 Disponível em: <<http://www.esmat13.com.br/artigos/da%2520velha%2520parassubordinacao%2520ao%2520novo%2520contrato%2520de%2520trabalho%2520a%2520projeto/314>>. Acesso em: 01/08/2021.

<sup>131</sup> SEVERINO, Ana Paula Kotlinsky. Uma visão prospectiva ao sistema juslaboral brasileiro. **Revista Anamatra**. Ano XIV nº 57. Maio de 2009. P. 33. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24320/00001195.pdf>> Acesso em: 01/08/2021

<sup>132</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 166.

<sup>133</sup> FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o Direito Brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada**. Revista LTr. São Paulo: vol. 73, nº 10, outubro 2009, p. 1.249.

de serviços somente no que tange à modalidade de prestação do serviço, tempo e lugar, sem que haja configuração da subordinação.<sup>134</sup>

Em que pese a intenção da criação do contrato parassubordinado tenha sido boa, o que se viu na prática na Itália foi a precarização das relações de trabalho, posto que muitos trabalhadores subordinados, que teriam em tese direitos trabalhistas abarcados de forma ampla, começaram a ser enquadrados como “*co.co.co*”, ou trabalhadores sob coordenação.

Sendo assim, o legislador Italiano, através da Reforma de Biagi, criou o requisito do contrato a projeto, então a partir deste momento para haver o enquadramento do trabalhador como parassubordinado, deveria haver o enquadramento do trabalhador em um “projeto” em que este passaria a atuar. Este contrato de trabalho a projeto passou a ser conhecido como “*co.co.pro*”. Lorena Vasconcelos Porto, ao tecer críticas sobre o tema, dispôs que:

A noção de projeto é extremamente ampla, vaga e imprecisa, permitindo o enquadramento das mais diversas atividades e modalidades de execução. Além disso, não há no DL n. 276/03 uma norma que proíba a renovação continuada do “*co.co.pro*”, o que possibilita a “perpetuação” dessa forma contratual precária, por meio de uma série de renovações encadeadas uma à outra, indefinidamente, inclusive em relação a projetos ou programas análogos<sup>135</sup>

Na legislação brasileira ainda não há regulamentação no que concerne ao trabalho parassubordinado, portanto os doutrinadores e a jurisprudência pátria recorrem à legislação Italiana para tal fim.

Danilo Gonçalves Gaspar, ao opinar sobre o tema conclui que:

Sendo o trabalho parassubordinado um *tertium genus* localizado em uma zona cinzenta entre a autonomia e a subordinação ou sendo o mesmo uma espécie de trabalho autônomo, tem-se que, no Brasil, com a nova redação do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, é a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar as lides decorrentes desta modalidade de relação de trabalho. Portanto, no Brasil, os trabalhadores parassubordinados, assim entendidos como aqueles que prestam um serviço de natureza continuativa coordenada e prevalentemente pessoal, são, por força do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, objetos de tutela da Justiça do Trabalho e, portanto, das normas processuais trabalhistas.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 120.

<sup>135</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação: aparência x essência**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12572/a-parassubordinacao-aparencia-x-essencia>>. Acesso em: 01/08/2021.

<sup>136</sup> GASPARGASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 192.

Fato é que no Brasil, ainda pouco se fala na parassubordinação ou no contrato a projeto no Judiciário como alternativas para conferir aos trabalhadores que encontram-se na “zona grise” Direitos Trabalhistas dignos, portanto, os trabalhadores que encontram-se nesta “zona cinzenta” no País acabam por ficar em um “limbo”, ora enquadrados como autônomos, o que não lhes confere Direitos Trabalhistas dignos conforme o princípio da proteção, ora enquadrados como subordinados (em que pese não haja a constatação da subordinação clássica no caso concreto) em razão da aferição de todos os pressupostos de uma relação empregatícia.

#### **4 GIG ECONOMY, SHARING ECONOMY E O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER**

A evolução econômica social proveniente da Revolução 4.0 fez surgir uma grande quantidade de termos para caracterizar o uso das tecnologias digitais e novas relações de trabalho, a exemplo do “*gig economy*”, “*platform economy*”, “*sharing economy*”, “*crowdwork*”, “*work on demand*”. Neste capítulo, estes conceitos serão analisados, principalmente no que tange à conexão com o cerne desta pesquisa, qual seja, o fenômeno da uberização e uma análise acerca da possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do motorista da Uber.

##### **4.1 CONCEITO DE GIG ECONOMY**

A expressão *gig economy* é plurissêmica, podendo ser conceituada como o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de duração curta com trabalhadores independentes. Conforme preleciona Stefano Valeriano, citado por Guilherme Guimarães Feliciano, a *gig economy* abarca duas formas de trabalho: *crowdwork* e *work on-demand* <sup>137</sup>

---

<sup>137</sup> PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FELICIANO, Guilherme Guimarães. (Re)descobrir o direito do trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões *In*

O crowdwork, ou “trabalho em multidão”, diz respeito às plataformas virtuais de trabalho coletivo destinadas à captação de prestações laborais, colocando em contato número indefinido de organizações e indivíduos por meio da internet. Um dos maiores exemplos de crowdwork é a Amazon Mechanical Turk (MTurk). Neste caso, há oferta e demanda de produtos e serviços específicos que visam o atendimento das necessidades dos clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas.<sup>138</sup>

No crowdwork, geralmente, há a consecução de micro tarefas extremamente fragmentadas, que frequentemente não requerem muita qualificação e são monótonas, sendo que a atividade pode ser dividida em micro tarefas independentes que quando juntadas, produzem resultado específico.<sup>139</sup>

Já o work on demand diz respeito ao trabalho sob demanda por meio dos aplicativos. Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano e Olivia de Quintana Figueiredo Pasqualetto, 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.<sup>140</sup>

No trabalho sob demanda, os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante padrão qualitativo mínimo na realização laboral, selecionando e gerenciando a mão de obra. O aplicativo de work on demand mais famoso é o da Uber, que será mais bem explorado no tópico seguinte.

Conforme prelecionam Cláudio Janotti da Rocha e Edilton Meireles<sup>141</sup>, na gig economy os ativos materiais e imateriais são compartilhados por tempo determinado, a partir de estruturas de contrato zero-hora (zero-hour contracts) de usufruto, locação, de

---

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 13.

<sup>138</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 18.

<sup>139</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 18.

<sup>140</sup> PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FELICIANO, Guilherme Guimarães. (Re)descobrir o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 15.

<sup>141</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021.

prestação de serviços e de trabalho. Prosseguem, aduzindo que a interação entre pessoas é dinâmica, constante e diuturna. O compartilhamento de dados, de conhecimentos e de algoritmos, ocorre através de instrumentos advindos da revolução digital, sendo estabelecidos novos parâmetros disruptivos, com uma roupagem econômica escamoteada de compartilhamento, trazendo inovadoras formas de pensar e de agir, norteadas pela ótica consumerista e libertária, conduzindo a humanidade a um mundo mais metafísico do que propriamente físico.

#### 4.2 CONCEITO DE SHARING ECONOMY

A Sharing Economy pode ser definida como malha, consumo colaborativo e comércio colaborativo, sendo caracterizada como economia colaborativa parte de um sistema socioeconômico construído em torno da partilha de recursos humanos e físicos (Crowdsourcing). Isso posto, nela estão inclusas a criação, produção, distribuição, comércio compartilhado e consumo de bens e serviços por pessoas e organizações diferentes. Sendo assim, a economia colaborativa tem uma variedade de formas, utilizando-se frequentemente da tecnologia da informação (TI) com o fito de capacitar os indivíduos, corporações, organizações sem fins lucrativos e governo com informações, permitindo a distribuição, compartilhamento e reutilização de produtos e serviços.<sup>142</sup>

A sharing economy pode ser caracterizada, conforme conceito trazido por Arun Sundararajan, como compartilhamento de um bem, seja este bem material ou imaterial, a exemplo de automóvel, bicicleta, apartamento, uma casa, um espaço em um site, em uma rede social, em um canal de streaming ou em uma biblioteca virtual. Isso posto, o sharing economy é sustentado por uma relação binária entre usar e compartilhar tais bens materiais e imateriais.<sup>143</sup>

Já conforme Tom Slee, a sharing economy seria uma alternativa sustentável relacionada ao comércio de grande circulação, estimulando a sociedade a fazer um

---

<sup>142</sup> CROWDTASK. Sharing Economy – **O que é economia colaborativa e como ela está moldando os negócios**. São Paulo: abril/2015. Disponível em: < <http://crowdtask.me/e-commerce/sharing-economy-o-que-e-economia-colaborativa-e-como-ela-esta-moldando-os-negocios/> Acesso em 08 jan 2019.> Acesso em: 14/01/2022

<sup>143</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 50.



uso melhor dos recursos subutilizados, de modo que o acesso seja priorizado em detrimento da propriedade.<sup>144</sup>

O autor ainda indica uma contradição existente no termo sharing economy, uma vez que sharing remete à ideia de compartilhamento e interação social sem a ideia de comércio, conquanto o termo economy sugere uma lógica de mercado baseada em troca econômica e de valores.<sup>145</sup>

Tom Slee, ao tratar sobre a sharing economy, a conceitua sobre duas óticas: uma primeira através da visão comunitária e colaborativa, utilizada para promover pequenas trocas entre indivíduos de modo sustentável (peer-to-peer – de igual para igual) e uma segunda para promover trocas milionárias utilizando a tecnologia como alicerce para tal, sendo este o caso da empresa Uber.<sup>146</sup>

Tal conceito já foi, inclusive, utilizado pelo Superior Tribunal de Justiça brasileiro para dispor sobre a prestação de serviços da empresa Uber nos autos do CC nº 164544<sup>147</sup>, oportunidade em que se aduziu que a sharing economy – economia compartilhada, seria nova modalidade de interação econômica que deu origem ao surgimento da Uber.

#### 4.3 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO – A CONSOLIDAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS (WORK ON DEMAND)

Os fundadores da empresa Uber, Garret Camp e Travis Kalanick, em 2008, encontravam-se em Paris para o comparecimento em um evento de empreendedorismo e tecnologia, oportunidade em que constataram a dificuldade em chamar um táxi convencional. Sendo assim, pensaram na prestação de um serviço que pudesse oferecer o pedido de um carro convencional, com motorista, pelo celular. A empresa Uber foi fundada em São Francisco, no ano de 2009, sendo o aplicativo

---

<sup>144</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 51.

<sup>145</sup> SLEE, TOM. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 30.

<sup>146</sup> SLEE, TOM. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 45.

<sup>147</sup><https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=CC%20164544>

lançado em 2010 oficialmente. A Uber chegou no Brasil em 2014, com atuação no Rio de Janeiro. Posteriormente, foi lançada em São Paulo e em Belo Horizonte. Atualmente, mais de 100 cidades brasileiras contam com o serviço da empresa, realizado por 500 mil motoristas conveniados. O maior exemplo de *work on demand* seria a Uber Technologies Inc. Startup<sup>148</sup>

A empresa Uber é um exemplo de plataforma digital. Com efeito, a ideia de plataforma digital remete às infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos. As plataformas digitais são um modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital bem como dos meios atuais de telecomunicação disponíveis de forma real, pura, parcial bem como residual, sendo consubstanciada como “*marketplace*” no qual os agentes procuram interagir para que haja a realização de negócios. Rodrigo Carelli afirma que no conceito de marketplace, há a transposição da ideia de mercado para o mundo virtual (exemplos: Ebay, Mercado Livre, Magalu, Lojas Americanas, Ponto Frio).<sup>149</sup>

Ocorre que, a situação perpassa por uma nova ótica quando os serviços oferecidos mediante plataforma são concentrados no elemento humano: o serviço ou a mercadoria tem como parte principal um trabalhador, que é colocado à disposição para prestar de forma pessoal os serviços oferecidos de forma digital.<sup>150</sup>

As plataformas enxutas ou virtuais, que são chamadas de “*lean platforms*”, são aquelas que não detêm os meios finais para a prestação do serviço, todavia organizam os trabalhadores para atender os consumidores finais, a exemplo da Uber, que explora o “*crowdworking*”. Sendo assim, a Uber não seria considerada uma “*marketplace*” em si.<sup>151</sup>

Na Uber, o negócio principal é o transporte de pessoas, que ocorre por meio da conexão entre demanda e procura, interação entre os dois grupos, sendo assim

---

<sup>148</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 45.

<sup>149</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 51.

<sup>150</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 53.

<sup>151</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 53.

contemplado por uma série de atividades que tornam possível a prestação do serviço pessoalmente, em que pese oferecidos de forma digital.

Tal recente fenômeno revolucionário é tido como uma forma de realizar negócios, que concerne em aproximar de forma direta trabalhadores, consumidores e fornecedores, de forma concomitante, através de plataforma e aplicativos digitais que transportam padrões de dados e navegações que são gerenciados por algoritmos, o que faz emergir o “*novo proletariado na Era digital*”.<sup>152</sup>

A produção na uberização possui o seguinte organograma: o uso gera a demanda, tal demanda direciona o compartilhamento de mão de obra fazendo surgir a disponibilidade do trabalhador bem como da diversidade do produto que ele irá entregar. O que interliga estes quatro fatores são as tecnologias, através de aplicativos e plataformas digitais que transportam nuvens com informações, dados e algoritmos, movidos pela internet e pelos algoritmos.<sup>153</sup>

De acordo com Davi Carvalho Martins, o trabalho ocorre desta forma na Uber:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar um carro que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio.<sup>154</sup>

Pode-se listar como características primordiais da prestação de serviços da empresa Uber: o monitoramento eletrônico, aumento de preço e programação do trabalho, mistura da análise em tempo real com a análise anterior e a avaliação dos motoristas. No que tange ao monitoramento eletrônico, o trabalho dos motoristas acaba por ser moldado a partir de dois fatores: a utilização de práticas de vigilância pelo empregador

<sup>152</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 52.

<sup>153</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 53.

<sup>154</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 18.

para que seja realizado um controle dos trabalhadores bem como a adoção de práticas de resistência pelos motoristas para que enfrentem o sistema.<sup>155</sup>

Compulsando o site eletrônico da Uber, encontra-se os seguintes requisitos para que um sujeito se cadastre como motorista:

Para ser um motorista parceiro da Uber é necessário que o interessado tenha carteira de habilitação com autorização para exercer atividade remunerada (EAR). Para incluir essa observação na carteira, basta procurar o Detran local.

É necessário fazer um cadastro no site da Uber e então passar por uma checagem de informações e de segurança.

Os motoristas precisam cadastrar um veículo que cumpra os requisitos de cada categoria e cidade e inserir o documento (CRLV) no aplicativo.

Quando ele quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser.

No aplicativo próprio para motoristas parceiros é preciso fazer o login usando a senha pessoal e intransferível. Após esse procedimento é possível escolher com qual carro o motorista vai dirigir, caso exista mais de um carro cadastrado na plataforma.

Ao receber uma chamada de um usuário a tela do aplicativo pisca e é emitido um som. Assim que o usuário entra no carro, o motorista parceiro inicia a viagem por meio do aplicativo.

Ao chegar ao destino indicado, o motorista parceiro encerra a viagem no aplicativo e aparece a tela de avaliação do usuário, em que ele atribui uma nota entre 1 e 5 estrelas.<sup>156</sup>

Inicialmente, o usuário da Uber necessita baixar o aplicativo para ter acesso aos serviços, momento em que deverá fornecer seus dados pessoais, aliado a um cadastro de cartão de crédito. Frisa-se que a partir do ano de 2016, permitiu-se o pagamento da corrida também em dinheiro. Consultando o aplicativo, faz-se o rastreamento da localização do usuário, que deverá inserir o endereço de destino, o que fará com que imediatamente um motorista seja localizado para fazer a corrida. Importante frisar que tanto o motorista como o usuário têm acesso à reputação de ambos no aplicativo.

157

<sup>155</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 19.

<sup>156</sup> UBER BRASIL. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 17/01/2022.

<sup>157</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a**

Ressalta-se que quando o motorista é acionado, não sabe qual é o destino do passageiro, bem como não sabe quanto irá receber pela corrida, o que só se revela quando a corrida é iniciada. Frisa-se que o valor auferido pelo motorista é calculado de acordo com distância percorrida bem como tempo gasto no percurso, de acordo com a cláusula 4.1 do contrato formalizado entre a Uber e o motorista. Tal contrato se chama “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”. Quando do término da corrida, o motorista e o usuário podem avaliar um ao outro, sendo que o motorista não possui conhecimento acerca das avaliações e comentários efetuados, nem possui direito à portabilidade dos dados. A Uber também possui o direito de advertir e até excluir do aplicativo o motorista que possua nota inferior a 4,6 e não seja recuperada em um determinado período.<sup>158</sup>

Ocorre que tal modelo de prestação de serviços culminou na precarização das relações de trabalho. Neste sentido, na uberização o valor do trabalho bem como do bem é atingido de acordo com o paralelismo entre uso e demanda, que ensejam o compartilhamento, a tarifa aplicada e a precificação. Agora, a chamada “gamificação” direciona a relação de trabalho em plataformas, no formato de um vídeo game, considerando que o consumidor é o jogador nº 01, controlador do “play” e do “pause” até “zerar” todas as fases do jogo, conforme prelecionam Edilton Meireles e Cláudio Janotti da Rocha:

Através de um verdadeiro sistema de gamificação, que, entre a determinação de rotas, bônus prêmios faz com que os trabalhadores uberizados, sobretudo aqueles que laboram nas ruas e avenidas das cidades, se sintam, de fato, dentro de uma fase de um videogame, com obstáculos, perigos, e missões a cumprir. Quanto mais o trabalhador fica a disposição e realiza mais entregas, ele é promovido a uma nova categoria, é como se fosse ganhando superpoderes no jogo, recebendo assim as melhores corridas, entregas e oportunidades. Através da tônica falaciosa da pseudoliberalidade e pseudoindependência, nos exatos dizeres de Ricardo Antunes cria-se o “privilégio da servidão”.<sup>159</sup>

---

**Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.** São Paulo: LTr, 2019, p. 55 e 56.

<sup>158</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.** São Paulo: LTr, 2019, p. 56 e 57.

<sup>159</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira.** Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 54.

Conforme afirma Jamie Woodcock, a gamificação seria a aplicação de aspectos dos games para coisas que não são games, possuindo como resultado a intensificação e exploração do labor, como ocorre no caso dos motoristas e da empresa Uber, por exemplo.<sup>160</sup>

Isto tudo implica na ideia de que a uberização consolida a redução do trabalhador a um trabalhador just-in-time, que arca com os riscos e custos da própria produção, sendo este utilizado de acordo com a demanda do mercado, o que implica muitas vezes na mudança de concepção de dignidade, direitos e justiça social.<sup>161</sup>

Ludmila Costhek Abílio aduz que a uberização consolida a passagem do trabalhador para um autogerente subordinado, mas o denomina “empreendedor”.<sup>162</sup>

No que tange ao perfil do sujeito motorista da Uber, os trabalhos de campo efetuados por alguns pesquisadores na UFBA – Universidade Federal da Bahia, delinearam que o motorista da Uber trabalha na maior parte do tempo mais de oito horas diárias e mais de 44 horas semanais, percebendo remuneração bruta inferior a dois salários mínimos.<sup>163</sup>

Já em pesquisa realizada na UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro, ficou estabelecido que 70% dos motoristas ultrapassam quarenta e quatro horas semanais e mais de 35% fazem mais de 60 horas semanais, recebendo valor bruto de R\$ 19,12 por hora, levando em conta que quase a totalidade dos motoristas não consideram custos despendidos com depreciação do veículo e gastos na sua manutenção.<sup>164</sup>

---

<sup>160</sup> WOODCOCK, Jamie. Gamificação no mundo do trabalho e resistência dos trabalhadores. *In* GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital:entrevistas/Alessandro Delfanti [et al.] – 1.ed.** - São Paulo: Boitempo, 2021, p. 197.

<sup>161</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time. *In* ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020, p. 166.

<sup>162</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time. *In* ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020, p. 166.

<sup>163</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges; Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019. **Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestada por aplicativos**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

<sup>164</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 81.

O Procurador do Trabalho Renan Kalil, em pesquisa realizada no seu doutorado, constatou que 53% dos motoristas que foram entrevistados trabalhavam mais do que 10 horas por dia e 70% trabalhavam mais do que 5 dias na semana.<sup>165</sup>

Já o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli ao realizar pesquisa etnográfica na temática, constatou que os motoristas possuem faixa etária mutável, concentrando entre 31 e 50 anos de idade. No que tange ao estado civil, foi verificado que há estabilidade entre solteiros, divorciados e casados, predominando os motoristas do sexo masculino, com razoável nível de escolaridade.<sup>166</sup>

No que tange ao aspecto financeiro, o estudo revela os seguintes aspectos:

Quanto aos ganhos, houve grande variação entre os entrevistados. Somente um afirmou que recebia o equivalente a R\$ 45,00 a hora e somente dois informaram que faziam menos de R\$ 10,00 a hora, estando todos os outros no intervalo entre R\$ 14,00 a R\$25,00 a hora trabalhada, já com os descontos referentes ao Uber (25% no Uber Black, e 20% no Uber X), mas ainda sem levar em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo. A média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$ 19,12 a hora.<sup>167</sup>

A análise das informações acima coletadas acerca do perfil dos motoristas da Uber denota que o sistema da empresa seduz estes trabalhadores por vender o sonho do trabalho autônomo bem remunerado, com liberdade e sem burocracias, mas na prática a realidade é diferente, pois tais trabalhadores frequentemente não possuem seus direitos assegurados, ultrapassando jornada de trabalho adequada e sendo mal remunerados.

Tais considerações culminam no tema central desta pesquisa, qual seja, a análise acerca da possibilidade ou não de caracterização do vínculo de emprego do motorista da Uber.

---

<sup>165</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 81.

<sup>166</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p.143.

<sup>167</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo:Ltr, 2017, p. 138.

#### 4.4 ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO MOTORISTA DA UBER

No tópico anterior houve a exposição acerca do fenômeno da uberização e funcionamento da sistemática da empresa. Agora, será exposto o cerne da presente pesquisa, qual seja, a análise acerca da possibilidade de configuração do vínculo empregatício do motorista da Uber, a partir da análise jurisprudencial atualizada dos tribunais brasileiros e internacionais.

Compulsando o site da Uber, tem-se a informação de que os motoristas cadastrados não seriam empregados, mas sim meros “parceiros” ou “colaboradores”. Ocorre que, na prática, este não é o cenário que se enxerga na maioria das vezes, defendendo, este trabalho monográfico que, no mínimo, o que se vê na prática é uma relação de trabalho *lato sensu*, que deveria ser sempre submetida à competência da Justiça do Trabalho (inteligência do artigo 114 inciso I da CRFB/88). Ademais, esta pesquisa defende o ponto de vista de que, levando em consideração o princípio da primazia da realidade sobre as formas, em havendo a caracterização dos requisitos da relação de emprego dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, haverá a configuração da relação de emprego e reconhecimento do vínculo empregatício havido entre motorista e a Uber.

##### 4.3.1 Onerosidade

A onerosidade é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo necessário a análise de como este elemento pode ser estabelecido na relação havida entre motorista e a Uber.

Conforme capítulo 3.1.4 da presente pesquisa, conceituou-se onerosidade conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado<sup>168</sup>, que aduz que tal conceito deve perpassar pela análise dos planos objetivos e subjetivos. No plano objetivo, a onerosidade é traduzida pelo pagamento, por parte do empregador, de parcelas

---

<sup>168</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019, p.347 e p. 348.



responsáveis por remunerar o empregado em função do contrato de emprego firmado. A CLT dispõe acerca da onerosidade quando utiliza, no seu artigo 3º caput, a locução “mediante salário”.

Já na acepção subjetiva, a onerosidade é manifestada pela intenção contraprestativa conferida pelas partes, em especial pelo prestador de serviços, ou seja, o prestador de serviços deverá ter o intuito de auferir um ganho econômico em decorrência do trabalho ofertado.

No caso da Uber, o elemento onerosidade não é muito questionado quando se trata da análise do vínculo empregatício, tendo em vista que se reconhece que o motorista recebe, da empresa UBER, o valor repassado do pagamento mediante cartão de crédito, sendo abatidos os valores do pagamento efetuado mediante dinheiro. As plataformas aduzem que este pagamento efetuado é de natureza econômico-financeira, todavia a própria plataforma transfere esses valores.

O valor a ser pago pelo passageiro é estabelecido de forma unilateral pela Uber, sendo variável, de forma que a empresa retém 25% do valor e 75% são repassados ao motorista, semanalmente. Nos autos do IC nº 001417.2016.01.000/6-10, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, a Uber explicou que: “*em contraprestação aos serviços digitais prestados pela Uber, os Motoristas Parceiros pagam o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem (dependendo do produto – Uberblack 20% ou UberX 25%)*”.<sup>169</sup>

No mesmo inquérito civil, o gerente geral da empresa no Rio de Janeiro trouxe as seguintes informações:

Que a Uber sempre teve a preocupação de prestar o serviço de forma barata; que há um time de precificação global na matriz; que a cidade realiza planilha propondo determinado preço, que deve ser aprovado pelo Presidente Global; que a planilha leva em conta distância, número de viagens por hora, trânsito, salário mínimo, combustível e o valor do carro e respectiva depreciação; que também é comparada a tarifa com as praticadas pelos táxis; que quanto mais barato, mais o negócio cresce; que a matriz fez pressão no final do ano passado para baixar os preços; que seria a segunda baixa de tarifa do Uber X; que realizou nova planilha, em que modificou o tipo de carro, de FIT para LOGAN, além de dados de eficiência da cidade, baixando o preço entre 10 a 15%; que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas

---

<sup>169</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Uber: da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 56 e 57.

semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos (...)<sup>170</sup>

A corrente que entende não haver onerosidade na relação, sustenta que embora haja pagamento, esta contraprestação é feita pelo consumidor, e não pela própria Uber.

Este trabalho monográfico compactua com o entendimento jurisprudencial e doutrinário que reconhece a configuração do elemento onerosidade na relação havida entre motorista e Uber, tanto na acepção objetiva como subjetiva, como um dos elementos configuradores da relação empregatícia.

### 4.3.2 Pessoaalidade

Conforme estabelecido no item 3.1.2 da presente pesquisa, é essencial para a configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho efetuada por pessoa natural tenha caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador. O vínculo, desta forma, acaba por revelar uma função *intuitu personae* no que tange ao empregado.

No caso da Uber, percebe-se o caráter de infungibilidade do motorista tendo em vista que a empresa exige o cadastro prévio da pessoa física para que possa trabalhar.

Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira<sup>171</sup> aduzem que o cadastro do motorista não é passível de compartilhamento, o que traduz a infungibilidade, ao contrário do cadastro do carro, que pode ser compartilhado entre outros motoristas.

Nos autos da sentença exarada no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012<sup>172</sup>, entendeu-se que o motorista no caso da Uber seria identificado mediante um “ID” de motorista, e não pessoalmente como pessoa física.

Ocorre, todavia, que o motorista para ser contratado necessita cadastrar suas informações pessoais, com o envio de documentos e preenchimento de alguns

---

<sup>170</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 106 e 107.

<sup>171</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 109.

<sup>172</sup> BRASIL. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012 .Belo Horizonte:2020.

requisitos, inclusive com a assinatura do termo de uso elaborado de forma unilateral pela Uber, que estabelece a impossibilidade de transferência do cadastro do motorista para outro motorista. Isto, inclusive, salvaguarda a segurança do cliente.

Isso tudo revela que a prestação de serviços do motorista da Uber é e deve ser personalíssima, mormente pelo fato de que se um cliente solicita o serviço de um motorista e outro motorista não identificado presta o serviço, tal feito acarreta sanção gravíssima conforme termos de uso da Uber.

Portanto, esta pesquisa defende o entendimento de que a prestação de serviços do motorista da Uber é personalíssima, sendo identificado, portanto, mais um dos requisitos da relação empregatícia.

#### **4.3.3 Não eventualidade**

A não eventualidade é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego expressos no art. 3º da CLT, considerando que o conceito de empregado depende da prestação de serviços “de natureza não eventual” a empregador.

Conforme item 3.1.3 da presente pesquisa, a teoria dos fins da empresa, ou do empreendimento, é a mais prestigiada pela doutrina e adotada na jurisprudência pátria atualmente, considerando a existência de várias teorias para caracterizar a não eventualidade, sendo um conceito controvertido no Direito do Trabalho. Conforme tal teoria, o trabalhador eventual seria aquele convocado para realizar tarefa não inserida nos fins triviais da empresa (tarefas que assim seriam esporádicas e de estreita duração).

No caso da uberização, a análise da não eventualidade é crucial de forma casuística, isto porque os motoristas da Uber por vezes prestam serviços diariamente, e outras vezes prestam serviços de forma esporádica, como complemento de renda a outra atividade empregatícia exercida, de modo que a observância do pressuposto só poderá ser analisada caso a caso, individualmente.

Ora, levando em consideração a teoria dos fins da empresa, segundo o entendimento deste trabalho monográfico, o motorista da Uber seria um trabalhador não eventual, considerando que o cadastro do motorista da Uber e a sua seleção para realização

das corridas e trajetos guardam direta identificação com a atividade finalística da empresa, independente desta disponibilidade ser intermitente, pois o simples fato de o motorista estar à disposição não caracterizaria a eventualidade.

Conforme Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira<sup>173</sup>, a não – eventualidade é identificada na relação motorista e Uber:

Esta questão do tempo de ativação remota às críticas vinculadas à eventualidade do trabalho em plataformas. Seguindo a distinção acima entre tempo efetivo de trabalho e tempo de espera à disposição das demandas, é indispensável considerar não apenas o tempo de execução da tarefa, microtarefa ou atividade, mas a totalidade do tempo que o trabalhador vive a esperar por trabalho, para fins de configuração do elemento legal de não-eventualidade, o que não se confunde pelo tempo de remuneração pelo tempo à disposição. Isto é, a habitualidade no trabalho em plataformas não deve ser apurada pela duração da tarefa executada, mas pela continuidade do registro do trabalhador naquele ambiente, como propõem Pimenta, Porto e Rocha.

Há quem entenda de forma diferente, considerando o fato de o serviço poder ser realizado a qualquer momento, tendo em vista que o motorista decide ligar o aplicativo quando está disponível para a corrida. Isso posto, alguns motoristas utilizam o aplicativo para angariar uma renda adicional, enquanto outros utilizam como forma de obtenção de renda integral, levando por vezes o motorista a extrapolar o horário de jornada legalmente permitido (o motorista recebe apenas uma mensagem da Uber, que alerta o condutor acerca da jornada longa que atingiu durante o dia).<sup>174</sup>

Outro argumento utilizado pela corrente que defende a descaracterização do vínculo de emprego e ausência de não – eventualidade, seria a falta de exclusividade entre o motorista da Uber e a empresa, posto que o condutor tem a faculdade de se cadastrar em várias empresas e ficar disponível para uma corrida nestas durante o dia. Tal argumento deve ser rechaçado, posto que a existência de mais de um vínculo empregatício não exclui a relação de emprego, o que foi inclusive corroborado pela inserção do trabalho intermitente na legislação trabalhista pátria, com o advento da

---

<sup>173</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 119 e 120.

<sup>174</sup> SANTOS, Victor Penchel A. Balthar. **O contrato de parceria em aplicativos de transporte urbano: análise dos pressupostos da relação de emprego e consumo**. Disponível em <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor\\_Penchel\\_O\\_contrato\\_parceria.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor_Penchel_O_contrato_parceria.pdf)>. Acesso em: 03/02/2022.

reforma trabalhista, o que não impede a vinculação do motorista a várias plataformas.<sup>175</sup>

Isso posto, o entendimento desta pesquisa é que o requisito da não eventualidade pode ser observado na relação havida entre o motorista e a Uber, de forma casuística, considerando a teoria dos fins da empresa.

#### 4.3.4 Subordinação algorítmica

A subordinação é o elemento que possui maior relevância quando se trata da análise dos pressupostos do vínculo empregatício, sendo responsável por estabelecer a diferença específica da relação empregatícia em face dos demais tipos de relação de produção historicamente. No item 3.1.5.1 analisou-se a evolução acerca do conceito de subordinação jurídica, passando pelo estudo das teorias da subordinação clássica/subjetiva, subordinação objetiva, subordinação estrutural, subordinação integrativa, subordinação reticular e subordinação potencial.

Frisa-se que a noção acerca da evolução dos conceitos e dimensões da subordinação jurídica é essencial para analisar a relação havida entre motorista e Uber, porque atualmente, não há mais como reduzir a análise da subordinação à sua acepção clássica.

Paulo César Baria de Castilho aduz que a subordinação é a consequência e não a causa da relação de emprego, e sendo assim, a doutrina espanhola, representada por Alonso Olea, transfere a centralidade identificadora do Direito do Trabalho para o conceito de “*ajenidad*”, que foi tratado no Brasil por Pontes de Miranda como sendo *alienidade*. Segundo a doutrina, entende-se *alienidade* como a alienação dos frutos do trabalho a outra pessoa. Sendo assim, um trabalhador dispõe do seu tempo e força de trabalho a serviço de outrem, que irá mercantilizar os frutos. Centrar a noção do conceito de subordinação jurídica de acordo com a ideia de *alienidade* torna o Direito

---

<sup>175</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 110.

do Trabalho sistemático e estável, o que facilitaria o critério de interpretação da norma.<sup>176</sup>

A concepção de subordinação advinda dos moldes da organização de produção fordista/taylorista, tinha dimensão pessoal de controle direto, ocorrendo por meio de comandos dados a partir de escala hierárquica rígida. Como bem analisado no item 3.1.5.1 da presente pesquisa, com a evolução tecnológica, o conceito de subordinação também foi sendo elaborado e mudado, a partir de uma desconcentração das unidades de produção.

A atual organização de trabalho, conhecida como Crowdsourcing, pode ser feita a partir de uma programação de regras e comandos preordenados, podendo o trabalhador reagir em tempo real a esses sinais. Isso posto, aqueles que seguem a programação, recebem premiações, na forma de bonificação e prêmios, ao passo que os que não se adaptam são punidos (sistema chamado pela doutrina<sup>177</sup> de gestão por gamificação). A esta nova forma de dimensão da subordinação, dá-se o nome de subordinação algorítmica.<sup>178</sup>

A subordinação algorítmica, conforme sustentam Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira, que também pode ser denominada de subordinação por programação, tem previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme artigo 6º parágrafo único<sup>179</sup>:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

A subordinação mediante algoritmo é aplicada por empresas que utilizam sistema de computação bem como outros sistemas telemáticos, aliados a uma plataforma digital que emite ordens e comandos ao trabalhador. A Uber pode gerenciar milhares de

<sup>176</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 121-122.

<sup>177</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 123.

<sup>178</sup> CONAFRET - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Relatório conclusivo do grupo de estudos "GE UBER"**.2017.

<sup>179</sup> BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 05/02/2022.

motoristas empregando apenas alguns humanos. A maioria dos comandos é direcionada pelos algoritmos sem que haja necessidade de supervisão humana. Sendo assim, não há gerente tampouco supervisor (pessoa física), todavia o algoritmo tem o condão de dispensar o motorista de continuar prestando seus serviços à empresa apenas desligando-o do aplicativo, sem que haja aviso prévio.<sup>180</sup>

Isto posto, não há limites para atuação de algoritmos, pois não se limitam mais a fornecer dados, pois eles “decidem” junto com os humanos ou no seu lugar. Essa realidade torna existente a subordinação algorítmica, sendo importante lembrar que em última análise ela é antes de tudo a decisão de alguém que programou o algoritmo para isso.<sup>181</sup>

Os argumentos do reconhecimento do elemento subordinação na relação havida entre motorista e Uber são geralmente os seguintes<sup>182</sup>:

- Informações por geolocalização do motorista e monitoramento obtido a partir do login no aplicativo da empresa, bem como a possibilidade de rompimento do pacto mediante reiteradas rejeições de corridas pelo motorista. Aqui vê-se que a direção, fiscalização e punição existem nos termos uso da Uber, o qual possui desequilíbrio contratual;
- A Uber organiza a atividade de transporte subordinado na medida em que os motoristas são submetidos a um padrão de trabalho por monitoria e fiscalização, isto é, se o motorista deseja trabalhar com padrão diverso autônomo, será excluído da plataforma;
- O login e logout na plataforma efetuado de acordo com dia e horário programado pelo motorista, de acordo com sua vontade, não descaracterizaria a subordinação, posto que a subordinação jurídica neste caso é proveniente de “controle sobre a multidão” e sobre o sistema de trabalho. No caso, há vedação de recusa de viagens em razão de nota mínima e percentual máximo de recusas, pelas tarifas dinâmicas, prêmios e punições, o que ocasionaria um “gerenciamento da multidão”;
- A Uber define a rota que o motorista deve seguir;

---

<sup>180</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 124-125.

<sup>181</sup> CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021, p. 124-125.

<sup>182</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 169-172

- A Uber controla informações essenciais para prestação do serviço, como nome do passageiro, informações de contato e destino. O motorista somente toma ciência do destino após receber o passageiro e dar o comando para o início da viagem;

A argumentação em sentido contrário, costuma levar em consideração a dimensão clássica de subordinação, defendendo que não se pode falar em trabalho subordinação quando o motorista pode eleger o momento, dia e jornada da prestação de serviços, bem como este adquire ou loca os instrumentos necessários à realização do trabalho.<sup>183</sup>

A partir de todos os elementos analisados, resta patente a possibilidade de caracterização do elemento subordinação nas relações havidas entre o motorista e a Uber, devendo tal elemento ser observado caso a caso, motivo pelo qual esta pesquisa defende a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício entre ambos, caso constatada a configuração de todos os elementos.

#### **4.3.5 Motorista da Uber: empregado ou empreendedor?**

Conforme o item 3.2 da presente pesquisa, delineou-se o perfil do trabalhador autônomo a partir da visão jurídica de diversos doutrinadores pátrios. Neste tópico, a análise será direcionada no que tange às características do motorista da Uber.

As diferenças entre trabalho autônomo e subordinado são quase sempre pautadas em uma discrepância: o trabalhador subordinado estaria inserido na atividade econômica de outrem, enquanto o trabalhador autônomo realizaria atividade econômica própria. O trabalhador autônomo também recebe a remuneração da sua própria atividade econômica, ao passo que o empregado percebe remuneração fixa ou variável. Sendo assim, o empregado cumpre os requisitos dispostos no artigo 3º

---

<sup>183</sup>AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Uberizado é empregado? O que diz a justiça do trabalho no Brasil: um mapeamento das decisões judiciais sobre a (im) procedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber do Brasil tecnologia Ltda. *In* FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord). **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p. 56 e 57.



da CLT, já anteriormente analisados no presente capítulo, enquanto o trabalhador autônomo não é admitido, assalariado tampouco dirigido.<sup>184</sup>

Isso posto, estabelece-se duas correntes centrais da autonomia do trabalhador autônomo: 1) organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio Segundo Rodrigo Carelli, o erro na identificação do trabalhador autônomo geralmente encontra-se na desconsideração de uma dessas dimensões. Na primeira dimensão, o trabalhador autônomo decidiria para qual cliente vai prestar serviços, de acordo com determinação de preços e condições, bem como estabeleceria os meios pelos quais o serviço seria prestado. Na segunda dimensão, não há heterodireção, quer dizer, se o trabalhador não está sob as ordens de ninguém, não somente impõe o seu próprio ritmo como tem o poder de distribuir o trabalho para outras pessoas que lhe convierem.<sup>185</sup>

No caso da Uber, a fixação de preços não é feita pelo motorista, bem como a forma de cálculo da remuneração é disposta nos termos de uso do contrato, sendo que a padronização dos meios de realização da atividade econômica são estabelecidos pela Uber, como já explanado nos tópicos anteriores.<sup>186</sup>

Igualmente, o trabalho autônomo na prestação de serviços na Uber somente poderia existir se o motorista pudesse negociar suas condições de prestação de serviço com o passageiro, ademais, a avaliação do serviço feita pelo cliente na plataforma não deveria ser de interesse somente da Uber, mas sobretudo de interesse do motorista. Isso posto, a Uber se presta a consagrar a figura do trabalho autônomo sem autonomia, dependentes da própria empresa.<sup>187</sup>

A estratégia utilizada pela empresa Uber cinge-se a seduzir e confundir consumidores, clientes, trabalhadores e o Poder Judiciário, uma vez que os jogos de palavras e

---

<sup>184</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei *In* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 73-75.

<sup>185</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei *In* CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020, p. 73-75.

<sup>186</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 93 – 95.

<sup>187</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 94.



MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL.

COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.
2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.
3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.
4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.
5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.<sup>189</sup>

O STJ entendeu, na oportunidade, que no caso em julgamento não se tratou de conflito oriundo de relação de emprego, mas sim de relação de cunho cível, oriundo de contrato de natureza cível. Esta pesquisa entende que o STJ não se atentou ao artigo 114, inciso I da Constituição Federal, que dispõe ser competente a Justiça do Trabalho para julgar as ações oriundas da relação de trabalho, devendo aqui ser englobada a relação de trabalho *lato sensu*.

No TST, até o ano de 2020, as decisões publicadas foram no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício dos motoristas que ingressaram com processo trabalhista em face da Uber, frisando restar caracterizado o trabalho autônomo, no caso. A título de exemplo, tem-se o processo 1000123-89.2017.5.02.0038<sup>190</sup>, julgado pela 5ª turma do TST, cuja ementa segue *in verbis*:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em

<sup>189</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AREsp 1493958/MG**. Órgão Julgador: Quarta turma. Rel. Ministro Antonio Carlos Ferreira. Julgado em 20/04/2020. Brasília:Dje, 24 abril 2020. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Inicio>. Acesso em: 06/02/2022.

<sup>190</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR – 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília: DJ: 07. Fev. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 06/02/2022.

razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

O TST, no caso, entendeu pela autonomia do motorista da Uber e ausência de subordinação, levando em consideração sobretudo a sua "autodeterminação" e autonomia para ficar offline quando bem entender. Esta pesquisa entende que neste caso, o TST considerou a dimensão da subordinação clássica para não reconhecimento do vínculo empregatício.

Surpreendentemente, em recentíssimo julgado, datado de dezembro/2021, dois dos três Ministros que compõem a 3ª Turma do TST votaram no sentido de reconhecimento do vínculo de emprego do motorista da Uber nos autos do RR 100353-02.2017.5.01.0066. O voto do Ministro Relator, Maurício Godinho Delgado, aduziu que o tema é novo e que o Poder Judiciário passou a tratá-lo há poucos anos

Para o Ministro, a Uber é uma empresa com controle sofisticado de seus trabalhadores: "(...) *No caso, nós temos o que? Primeiro, uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora*

*extremamente sofisticada, avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais preciso do que o previsto originalmente na CLT. (...)"*

Ademais, salientou que os motoristas de aplicativos são fiscalizados mediante algoritmo: "*(...) inclusive sua rota, o que está fazendo - porque sabemos também que existem nessas plataformas conexão com satélites - e todo esse procedimento está controlado (...)*".

Frisou, ademais, que há uma segunda maneira de controle, consubstanciada no fato de o cliente poder entrar em contato direto com a plataforma, imediatamente no momento da prestação de serviço. "*(...) controle maior do que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. Nós temos vários filmes que mostram como vivemos uma sociedade do controle. É o controle digital. E esse trabalhador é profundamente subordinado, mas com algumas peculiaridades, porque é um trabalho externo. (...)*" "*(...) ele pode se desconectar? Pode, mas isso também não é estranho à CLT", destacou o ministro. "O vendedor antigo que ia para o interior, com seu fusquinha, também se desconectava, e não deixava de ser empregado e trabalhador subordinado (...)*" E seguiu, ressaltando: "*(...) essa empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado. Então é um sistema empresarial bastante inteligente, admirável, mas que não escapa - ao contrário, sofisticada - a subordinação.*"<sup>191</sup>

O julgamento foi suspenso em razão do pedido de vista do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte e até o momento do depósito deste trabalho monográfico, não houve prosseguimento. Vê-se, portanto, que a jurisprudência do TST caminha para o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas da Uber, considerando sobretudo a existência de subordinação algorítmica na prática.

Igualmente neste sentido, no âmbito do TRT da 5ª Região<sup>192</sup>, em sede de primeiro grau de jurisdição, em recente decisão, datada de agosto/2021, o Juiz Danilo Gonçalves Gaspar reconheceu o vínculo empregatício de motoboy que laborou para

---

<sup>191</sup> MIGALHAS. **Há vínculo de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos, defende ministro do TST.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/337271/ha-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativos--defende-ministro-do-tst>> Acesso em: 06/02/2022

<sup>192</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Motoboy que trabalhou para a Uber tem vínculo de emprego reconhecido.** Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/motoboy-que-trabalhou-para-uber-tem-vinculo-emprego-reconhecido#content>> Acesso em: 06/02/2022.

a Uber, nos autos do processo nº 0000205-16.2021.5.05.0006<sup>193</sup>, sob os moldes do contrato intermitente. A Uber foi condenada a registrar a carteira de trabalho e a pagar as verbas rescisórias referentes ao período da prestação de serviço, e a indenizar o trabalhador por danos morais, no valor de R\$ 5 mil (cinco mil reais). Determinou-se, ainda, pagamento de indenizações pelo aluguel do veículo, no valor de R\$ 200 (duzentos reais) por mês trabalhado, e pelos gastos com combustível e com manutenção/depreciação, ambas arbitradas em R\$ 100 (cem reais) por mês trabalhado. Veja-se, a seguir, trechos da sentença prolatada na qual há o reconhecimento dos elementos caracterizadores da relação de emprego:

Quanto à pessoalidade, o Magistrado destacou:

“(...)pessoalidade (trabalho executado por uma pessoa física, de maneira pessoal): a cláusula 2.4 do documento denominado “TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS PARA INTERMEDIÇÃO DIGITAL DE CONTRATO DE ENTREGA” (ID. d00d749 - Pág. 1 – folhas 878 e 879 do PDF), prevê que: “Você terá o direito de apresentar substituto para fornecer os Serviços de Entrega em seu nome, sujeito e condicionado à aprovação prévia escrita da Uber. Como se vê, além de todo processo de identificação (singularização) do motorista (prestador), descrito no item 2.1 do referido documento, a Uber exige pessoalidade no sentido clássico do termo, impondo que eventual substituição do motorista esteja condicionada a sua aprovação prévia e escrita.”.

Quanto à onerosidade, o Magistrado destacou:

(...) apesar da tese de defesa sustentar que “foi o Reclamante que pagou a Uber Brasil pelo uso da plataforma digital, ou seja, o reclamante não recebeu pagamentos da Uber Brasil, mas sim pagou à empresa pelo uso do aplicativo”, a cláusula 4.1 do documento denominado “TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS PARA INTERMEDIÇÃO DIGITAL DE CONTRATO DE ENTREGA” (ID. d00d749 - Pág. 1 – folha 881 do PDF), prevê que: “Você reconhece que a Taxa de Entrega é o único pagamento a ser recebido em relação à sua prestação dos Serviços de Entrega e que nem a Taxa de Entrega nem o Cálculo da Taxa de Entrega incluem qualquer gorjeta.”. Ora, se a “Taxa de Entrega é o único pagamento A SER RECEBIDO em relação à sua prestação dos Serviços de Entrega”, é evidente que há, por parte do motorista (prestador) o recebimento efetivo de valores pelos serviços de entrega prestados.

Quanto à subordinação jurídica, o Magistrado destacou:

“(...) apesar da tese de defesa sustentar a ausência de subordinação jurídica, a cláusula 2.7 do documento denominado “TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS PARA INTERMEDIÇÃO DIGITAL DE CONTRATO DE ENTREGA” (ID. d00d749 - Pág. 1 – folha 880 do PDF), ao tratar do fornecimento dos

---

<sup>193</sup> BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Sentença no processo nº 0000205-16.2021.5.05.0006**. Salvador: 2021.

serviços de geolocalização, evidencia, de maneira inquestionável, a existência de relação de trabalho juridicamente subordinada: "Você reconhece e concorda que TODAS AS INFORMAÇÕES DE GEOLOCALIZAÇÃO DEVEM SER FORNECIDAS AOS SERVIÇOS DA UBER através de um Dispositivo para a prestação dos Serviços de Entrega. Você reconhece e concorda que: (a) suas informações de geolocalização serão obtidas pela Uber DURANTE O USO do Aplicativo do Prestador; e (b) sua localização aproximada será exibida ao(à) Usuário(a) e ao Destinatário da Entrega antes e durante a prestação dos Serviços de Entrega para o(a) respectivo(a) Usuário(a). Além disso, a Uber e suas Afiliadas poderão monitorar, acompanhar e compartilhar suas informações de geolocalização obtidas por meio do Aplicativo do(a) Prestador(a) e Dispositivo por razões de segurança, técnicas, de marketing e comerciais, incluindo a disponibilização e aprimoramento dos produtos e serviços da Uber." Como se vê, a própria Uber deixa claro, no documento denominado "TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS PARA INTERMEDIÇÃO DIGITAL DE CONTRATO DE ENTREGA", que exerce intenso poder de controle sobre a atividade desenvolvida pelo motorista (prestador), com obtenção, "durante o uso" (durante a prestação de serviços), do tempo, do local e do modo da prestação de serviços (...).

Por fim, quanto à não-eventualidade, houve o seguinte destaque:

"(...) No caso dos autos, apesar do relatório de entregas de ID. ffb4c5e (fls. 772 e seguintes do PDF), não impugnado pela parte autora, comprovar que a parte autora permaneceu sem prestar serviços de 24/12/2020 a 16/01/2021, o referido relatório comprova, por outro lado, que a parte autora prestou serviços, diariamente, com pouquíssimas interrupções, de 19/06/2020 a 23/12/2020.

Desse modo, no caso dos autos, mais do que uma expectativa/previsibilidade de repetição da prestação de serviços, havia, de fato, uma efetiva habitualidade na prestação de serviços.

A ausência de prestação de serviços durante o período de 24/12/2020 a 16/01/2020 se revela, no contexto da sonegação de direitos trabalhistas por parte da Uber, um exercício legítimo do direito à desconexão por parte do motorista (prestador), em um período no qual é comum, quando há um respeito à legislação trabalhista, que o empregador conceda férias ao empregado, para que este possa estar próximo a seus familiares durante o período de Natal e Ano Novo.

Vale destacar, por fim, que a não-eventualidade não resta descaracterizada quando o tomador dos serviços "tolera" o não trabalho por um determinado período, justamente a hipótese dos autos.

Assim, resta, no caso concreto, comprovada a não-eventualidade na prestação dos serviços (...).

Conclui-se, portanto, que a relação havida entre motorista e Uber será no mínimo, conforme entendimento deste trabalho monográfico, uma relação de trabalho *lato sensu*, submetida à competência da Justiça do Trabalho, de modo que a análise acerca do enquadramento como relação de emprego deve se dar de modo casuístico, a partir da análise detida e minuciosa do preenchimento dos elementos caracterizadores desta relação, constantes no art. 3º da CLT.

#### **4.3.7 Direito comparado: uma análise jurisprudencial**

Considerando ser um tema novo, muitos julgados brasileiros utilizam-se da jurisprudência internacional para direcionar o entendimento acerca da celeuma que é a configuração da relação trabalhista havida entre motoristas e a Uber.

A **Alemanha** manifestou-se recentemente sobre a temática. Em dezembro/2020, o Tribunal Superior do Trabalho Alemão (Bundesarbeitsgericht) reconheceu a relação de emprego do trabalhador “microtarefas<sup>194</sup>” (trabalhador que realizava microtarefas, contratado pela plataforma para dirigir-se a postos de gasolina ou lojas para tirar fotos sobre os produtos e responder perguntas. Foi contratado através de termo e condição de usos que o caracterizava como autônomo).

O caso ficou conhecido como “status de trabalhador de *crowdorker*” (*Arbeitnehmereigenschaft von “Crowdworkern*), possuindo como resolução o reconhecimento, tomando como base a Seção 611 do Código Civil ((Bürgerliches Gesetzbuch – BGB), do vínculo de emprego do motorista, pois trabalhou conforme maneira típica de empregado, na medida em que obedecia ordens da empresa e dela dependia pessoalmente, pois tanto a contratante como o cliente controlavam o serviço através da plataforma digital, tornando a prestação de serviços uma gamificação, fazendo com que esse não fosse autônomo, não importando o status do vínculo que constasse no contrato firmado.<sup>195</sup>

A **Espanha**, em setembro/2020, através do seu Tribunal Supremo, em caso de demanda individual envolvendo entregador da empresa Glovoapp, entendeu no sentido de reconhecer o vínculo empregatício. O contrato firmado foi feito na modalidade TRADE (figura intermediária existente no Direito Espanhol para trabalho autônomo economicamente dependente). Foram indicados como indícios da existência da relação de emprego, pelo tribunal Superior, os seguintes itens:

- 1) Geolocalização por GPS enquanto o trabalhador exerce sua atividade, com registro dos quilômetros percorridos, pois permite o controle empresarial permanente em tempo real do desempenho do trabalho.
- 2) A Glovo controlava o cumprimento de indicações realizadas por meio do aplicativo, em termos de: tempo máximo, como dirigir-se ao usuário final; proibição de camisetas e gorros com distintivos corporativos. O trabalhador

---

<sup>194</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 148.

<sup>195</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 64 – 66.



se limitava a receber as ordens e instruções precisas da Glovo de como deveria pegar o pedido em um comércio e levar ao cliente final.

- 3) Os entregadores tinham um cartão de crédito dado pela Glovo para pagar as compras dos clientes e recebiam um adiantamento de 100 euros para início da atividade.
- 4) A empresa dava uma compensação por tempo de espera.
- 5) O contrato de TRADE mantinha possibilidades de resolução de contrato idênticas aos dos trabalhadores com vínculo de emprego.
- 6) A Glovo é a única que dispõe da informação necessária para o exercício do negócio: os estabelecimentos, os pedidos, etc.<sup>196</sup>

A decisão também estabelece que os estabelecimentos comerciais e consumidores não seriam clientes do entregador, mas sim da plataforma.

Na **França**, em março/2020, a Câmara Social do Tribunal de Cassação (*Cour de cassation – Chambre Sociale*) julgou recurso de cassação e proferiu acórdão nº 374, oportunidade em que, diante de todas as alegações, fatos e provas, pela primeira vez, reconheceu e manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, anteriormente declarado pelo Tribunal de Apelação de Paris, bem como asseverando como fictícia/fraude a classificação trabalhador como autônomo.<sup>197</sup>

Por último, no **Reino Unido**, em fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido (*The Supreme Court of the United Kingdom*), proferiu nos autos do recurso nº UKSC 2019/0029, decisão que reconheceu que os motoristas são trabalhadores da empresa Uber BV, sendo um dos processos mais famosos mundialmente quando se trata da temática. O caso foi nomeado como: *Uber BV and others v Aslam and others*, sendo relevante neste caso destacar que desde a primeira instância, os três empregados que ingressaram com a Ação foram considerados trabalhadores da empresa Uber. A Suprema Corte sintetizou a argumentação nos seguintes tópicos:

1. Em primeiro lugar, ficamos impressionados com os notáveis cumprimentos e tratamentos que a Uber passou para obrigar o acordo das suas empresas com os motoristas e os passageiros, (a) envolvendo toda e qualquer organização que administra uma empresa que a principal função é transportar pessoas em automóveis de onde estão para onde querem estar e (b) operando em parte através de uma empresa que cumpre as responsabilidades regulamentadas de um operador de PHV, mas (c) exigindo que motoristas e passageiros concordem, por uma questão de contrato, que não presta serviços de transporte (através da UBV ou ULL), e (d) utilizando-

<sup>196</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 149.

<sup>197</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 84-94

se em sua documentação de ficções, linguagem distorcida e até mesmo terminologia totalmente nova, merece, acreditamos, um grau de ceticismo.

2. Em segundo lugar, nosso ceticismo não diminui quando somos lembrados das muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber em momentos descuidados, o que reforça simplesmente que a organização administra um negócio de transporte e emprega os motoristas para esse fim. Nós demos alguns exemplos em nossas principais descobertas ao longo da decisão. Não estamos de forma alguma persuadidos pelas ambiciosas tentativas da Uber de descartá-las como mero desleixo de linguagem.

3. Em terceiro lugar, é, em nossa opinião, irreal negar que a Uber esteja no negócio como fornecedora de serviços de transporte. O senso comum simples argumenta o contrário. As observações sob nosso primeiro ponto acima são repetidas. Além disso, o caso da Uber, aqui é, acreditamos, incompatível com o fato acordado de que a Uber comercializa uma 'faixa de produtos'. Pode-se perguntar: De quem é a gama de produtos, se não a da Uber? Os 'produtos' falam por si: são uma variedade de serviços de direção. O Sr. Aslam não oferece tal alcance. Nem o Sr. Farrar, ou qualquer outro motorista solo. O marketing evidentemente não é feito para o benefício de nenhum motorista individual. Iguamente evidentemente, é feito para promover o nome da Uber e 'vender' seus serviços de transporte. Em processos recentes sob o título de Douglas O'Connor-v-Uber Technologies Inc., o Tribunal Distrital do Norte da Califórnia rejeitou retumbantemente a afirmação da empresa de que era uma empresa de tecnologia e não no negócio de prestação de serviços de transporte. O julgamento incluiu o seguinte: A Uber não vende simplesmente software; ela vende caronas. A Uber não é mais uma 'empresa de tecnologia' do que a Yellow Cab é uma 'empresa de tecnologia' porque usa rádios CB para despachar táxis'.

4. Em quarto lugar, parece-nos que o caso geral dos motoristas e os termos escritos nos contratos pactuados em que se baseiam não correspondem à realidade prática. A noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenas empresas ligadas por uma "plataforma" comum é para nossas mentes um pouco ridícula. Em cada caso, o 'negócio' consiste em um homem com um carro que procura ganhar a vida dirigindo-o. A Sra. Bertram falou da Uber ajudando os motoristas a "crescer" seus negócios, mas nenhum motorista está em condições de fazer qualquer coisa do tipo, a menos que expandir seu negócio simplesmente signifique passar mais horas ao volante. Nem a função da Uber pode ser caracterizada de forma sensata como fornecer leads aos motoristas'. Isso sugere que o motorista seja colocado em contato com um possível passageiro com quem ele tem a oportunidade de negociar e fazer uma barganha. Mas os motoristas não negociam e não podem negociar com os passageiros. Eles são oferecidos e aceitam viagens estritamente nos termos da Uber.

5. Quinto, a lógica do caso da Uber se torna ainda mais difícil à medida que é desenvolvida. Uma vez que é essencial para esse caso que não haja contrato para a prestação de serviços de transporte entre o motorista e qualquer entidade Uber, os Termos do Parceiro e os Novos Termos exigem que o motorista concorde que um contrato para tais serviços (seja um contrato de 'trabalhador' ou não) existe entre ele e o passageiro, e os Termos do Piloto possui uma disposição correspondente. O caso da Uber é que o motorista celebra um acordo vinculativo com uma pessoa cuja identidade ele não conhece (e nunca conhecerá) e que não sabe e nunca saberá sua identidade, para realizar uma viagem para um destino que não lhe é contado até o início da viagem, por uma rota prescrita por um estranho ao contrato (UBV) da qual ele não é livre para partir (pelo menos não sem risco), por uma taxa que (a) é definida pelo estranho, e (b) não é conhecida pelo passageiro (que só é informado o total como pago), (c) é calculado pelo estranho (em porcentagem da quantia total) e (d) é pago ao estranho. O caso da Uber deve ser que, se a organização se tornasse insolvente, os motoristas teriam

direitos executáveis diretamente contra os passageiros. E se os contratos fossem contratos de “trabalhador”, os passageiros estariam expostos a responsabilidade potencial como empregador do motorista sob inúmeras promulgações, como, por exemplo, NMWA. O absurdo dessas proposições fala por si só. Não surpreendentemente, não foi sugerido que, na prática, motoristas e passageiros concordassem com os termos. É claro que eles não possuem escolha desde (exceto qualquer outro motivo) o momento em que qualquer motorista encontra seu passageiro, o acordo já foi fechado (entre a ULL e o passageiro). A lógica se estende ainda mais. Por exemplo, necessariamente faz parte do caso da Uber (conforme construído por seus advogados) que, por fraude ou por qualquer outro motivo, uma tarifa não é paga, ela não tem obrigação de indenizar o motorista pela perda resultante. Assim, na medida em que sua política é suportar a perda e proteger o motorista (fomos informados apenas de uma política relacionada à fraude), ele deve ser livre para reverter a política e, se o fizer, os motoristas ficarão sem remédio. Isso seria manifestamente inconcebível, mas também, pensamos, incompatível com as percepções compartilhadas dos motoristas e tomadores de decisão da Uber quanto às responsabilidades legais da Uber. Por todas essas razões, estamos satisfeitos que o suposto contrato de motorista/passageiro é uma pura ficção que não tem relação com as relações reais e relações entre as partes.

6. Em sexto lugar, concordamos com o Sr. Linden que não é real considerar a Uber como trabalhando “para” os motoristas e que a única interpretação sensata é que a relação é o contrário. A Uber administra um negócio de transporte. Os motoristas fornecem a mão de obra qualificada através da qual a organização presta seus serviços e ganha seus lucros. Baseamos nossa avaliação nos fatos e análises já estabelecidos e, em particular, nas seguintes considerações: (A) a contradição nos Termos do Piloto entre o fato de que a ULL pretende ser a agente dos motoristas e sua afirmação de “discrição única e absoluta” para aceitar ou recusar reservas. (B) o fato da Uber entrevistar e recrutar motoristas. (C) o fato da Uber controlar as principais informações (em particular o sobrenome do passageiro, detalhes de contato e destino pretendido) e excluir o motorista dela. (D) o fato de que a Uber exige que os motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, e impõe a exigência desconectando motoristas que violam esses requisitos. (E) o fato de que a Uber define a rota (padrão) e o motorista se afasta dela por sua conta e risco. (F) o fato de a UBV fixar a tarifa e o motorista não concordar com uma quantia maior com o passageiro. A suposta liberdade de concordar com uma tarifa mais baixa é obviamente ilusória. (G) o fato da Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como a escolha limitada de veículos aceitáveis), instrui os motoristas sobre como fazer seu trabalho e, de várias maneiras, os controla no desempenho de suas funções. (H) o fato de que a Uber sujeita os motoristas através do sistema de classificação ao que equivale a um procedimento disciplinar/gerenciamento de desempenho. (I) O fato da Uber determinar questões sobre descontos, às vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração pode ser afetada. (J) os regimes de ganhos garantidos (embora agora descontinuados). (L) o fato da Uber aceitar o risco de perda que, se os motoristas estivessem realmente em atividade por conta própria, recairia sobre eles. (M) o fato da Uber lidar com reclamações de passageiros, incluindo reclamações sobre o motorista. (N) o fato da Uber se reservar o poder de alterar os termos dos motoristas unilateralmente.

7. Em sétimo lugar, voltando-nos aos detalhes da linguagem estatutária imposta pela Uber, estamos satisfeitos, tendo em conta todas as circunstâncias e, em particular, os pontos acima reunidos, que os motoristas se enquadram plenamente nos termos da Lei de 1996, n. 3, alínea b); não tendo sido contestado que eles se comprometam a fornecer seu trabalho pessoalmente. Pelas razões já mencionadas, estamos claros de que eles fornecem seu trabalho ‘para’ a Uber. Estamos igualmente claros que eles o fazem de acordo com uma relação contratual. Se, como já constatamos, não

há contrato com o passageiro, a constatação de vínculo contratual com a Uber é inevitável. Mas não precisamos basear nosso raciocínio em um processo de eliminação. Estamos totalmente satisfeitos que os motoristas sejam recrutados e retidos pela Uber para permitir que ela opere seus negócios de transporte. A barganha essencial entre motorista e organização é que, por recompensa, o motorista se coloca à disposição e transporta passageiros Uber para seus destinos. Assim, como em Autoclenz, o empregador está impedido de confiar em sua documentação cuidadosamente trabalhada porque, descobrimos, não tem relação com a realidade. E se houver um contrato com a Uber, evidentemente não é um contrato sob o qual a Uber é cliente ou cliente de um negócio realizado pelo motorista. Já explicamos por que consideramos essa noção absurda. 8. Embora não possa ser substituído pelas palavras simples do estatuto da Uber, a orientação nas principais autoridades favorece nossa conclusão. Em particular, pelas razões já apresentadas, é claro para nós que o acordo entre as partes deve estar localizado no campo das relações de trabalho dependentes; não é um contrato de braço longo entre duas empresas independentes. Além disso, os motoristas não se comercializam para o mundo em geral; em vez disso, são recrutados pela Uber para trabalhar como componentes integrantes de sua organização. E assim, diante de todo o demonstrado, a Suprema Corte determinou que a Uber considere todos os seus motoristas como “trabalhadores” (workers), classificação jurídica e específica que lhes garante direitos como salário mínimo, jornada de trabalho, férias e aposentadoria. Perante a lei, entretanto, os workers estão abaixo dos “empregados” (employees), com contrato de trabalho considerado tradicional. Assim, os motoristas da Uber receberão quinzenalmente valor relativo a férias no percentual de 12,07% do que ganham e também em um plano de aposentadoria privada, além do salário mínimo e da jornada de trabalho. Inobstante destacar que, muito embora, o julgamento da Uber seja histórico e emblemático, nenhuma dessas mudanças, no entanto, se aplica para os trabalhadores registrados no Uber Eats, plataforma de delivery da mesma empresa.<sup>198</sup>

Esta é uma das jurisprudências internacionais mais relevantes sobre a temática. Conforme o entendimento dos “*Lordes e Ladys*” que compõem a corte, o direito do trabalho foi inicialmente desenhado para o empregado, mas que essa proteção também é direcionada aos “*workers*”, que possuem requisitos menos exigentes que os empregados para configuração do vínculo. Sendo assim, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são “*workers*” e não trabalhadores autônomos, conforme tese da Uber.<sup>199</sup>

Por fim, este trabalho monográfico entende que os exemplos jurisprudenciais acima citados são bastante importantes, uma vez que poderão servir de norte para as futuras decisões proferidas no ordenamento jurídico pátrio.

<sup>198</sup> ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021, p. 103-116.

<sup>199</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021, p. 162.

#### 4.3.8 Lei nº 14.297 - Medidas de proteção do entregador de aplicativo na pandemia

A Lei nº 14.297/2022 foi promulgada em janeiro/2022, e dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço mediante empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território brasileiro, da emergência de saúde pública decorrente do covid -19.

No artigo 2º<sup>200</sup>, a legislação conceitua empresa de aplicativo de entrega e entregador, veja-se:

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

Os direitos garantidos pela referida Lei são os seguintes<sup>201</sup>:

- 1) Contratação de seguro contra acidentes: O art. 3º da legislação determina a obrigação das empresas de aplicativo de entrega de contratar seguro contra acidentes, possuindo como beneficiário o entregador, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, que cobrirá os seguintes riscos: acidentes pessoais, invalidez permanente e morte;
- 2) Prestação de serviços feita para mais de uma empresa de aplicativo de entrega: A indenização deverá ser paga, no caso de haver acidente, pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço na oportunidade em que ocorreu o acidente;
- 3) Afastamento remunerado por contaminação do coronavírus: houve a previsão de assistência remuneratória que deverá ser paga pela empresa de aplicativo ao entregador pelo período de 15 dias no caso de infecção pelo coronavírus;

---

<sup>200</sup> BRASIL. **LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022.** Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm)> Acesso em: 10/02/2022.

<sup>201</sup> CORREIA, Henrique. **LEI Nº 14.297/2022 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO DO ENTREGADOR DE APLICATIVO NA PANDEMIA.** Disponível em: < <https://www.henriquecorreia.com.br/post/lei-n%C2%BA-14-297-2022-medidas-de-prote%C3%A7%C3%A3o-do-entregador-de-aplicativo-na-pandemia>>. Acesso em: 10/02/2022.

- 4) Dever de informação e proteção do ambiente de trabalho: O art. 5º da Lei dispõe que a empresa de aplicativo de entrega deverá fornecer informações sobre os riscos do coronavírus e os cuidados necessários como precaução para evitar contágio e disseminação da doença;
- 5) Disponibilização de máscaras e álcool em gel: A empresa está obrigada a fornecer máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para que haja proteção pessoal do entregador;
- 6) Obrigações da empresa fornecedora do produto ou do serviço: Nos termos do art. 6º, essas empresas devem permitir o uso das instalações sanitárias de seu estabelecimento e garantir o acesso do entregador a água potável;
- 7) Forma de pagamento (art. 7º): A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar de forma preferencial o pagamento por meio da internet;
- 8) Hipóteses de bloqueio, suspensão ou exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica: O contrato ou termo de registro que for celebrado entre a empresa de aplicativo e o entregador deve prever expressamente as hipóteses que podem gerar o bloqueio, a suspensão ou a exclusão da conta do entregador da plataforma;

Por fim, a legislação prevê a hipótese de advertência e pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração pela empresa que descumprir a legislação.

Chama a atenção desta pesquisa, outrossim, o disposto no artigo 10 caput da referida Lei, que dispõe que os benefícios e as conceituações previstos na Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega. Em que pese o esforço do legislador em aparentemente não interferir na avaliação feita pelo Poder Judiciário acerca da formação do vínculo de trabalho ou emprego entre entregadores e empresas de aplicativo de entrega, vê-se que a previsão de tais direitos feita pelo ordenamento pátrio é de suma importância para a garantia dos direitos mínimos dos motoristas, sendo certo que o caminho para o asseguramento de tais direitos tende somente a crescer, jamais regredir, é o que se espera.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente trabalho foi realizar um exame crítico acerca do fenômeno da uberização e possibilidade do estabelecimento do vínculo de emprego do motorista da Uber.

Demonstrou-se, a partir do estudo histórico, que o surgimento e evolução do Direito do Trabalho estão precipuamente ligados aos avanços político-econômico e sociais da sociedade, sobretudo ao surgimento do capitalismo nas sociedades Ocidentais. Demais disso, a necessidade de tutelar as novas relações de trabalho e os direitos dos indivíduos envolvidos no sistema, sobretudo o trabalhador, se mostraram premente, despontando assim nas primeiras formas de regulação acima apontadas. É que, o trabalhador passou a ser encarado como próprio sujeito de direitos dentro da relação travada, passando a demandar uma tutela autônoma e específica.

A quarta fase da evolução deu ensejo à chamada “crise” do Direito do Trabalho, tendo sido feita uma análise acerca da conjuntura social e econômica que desencadeou este momento, uma vez que, as transformações político, econômicas, sociais e ambientais promoveram modificações nas relações de trabalho. Este estudo concluiu que a globalização, o neoliberalismo e o capitalismo pós-moderno modificaram de forma substancial as relações de trabalho bem como os meios de produção, isto tudo decorrente de uma evolução histórica.

O presente estudo entendeu que tais profundas modificações históricas e econômicas tiveram reflexos diretos nas relações de trabalho, o que implicou em enorme onda de desemprego, subemprego e até fuga do trabalhador no contexto do seu enquadramento como empregado subordinado, o que foi corroborado pela flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho.

Tais modificações recaíram sobretudo nas relações de trabalho, na medida em que os novos modelos de produção fizeram surgir novas profissões, porque até então as relações de emprego eram configuradas a partir sobretudo do elemento pautado na subordinação jurídica clássica, com heterodireção forte do patrão, o que acabou sendo desconstruído com o advento da Indústria 4.0.

Neste contexto, o fenômeno da uberização mostrou-se pungente, com um discurso de autonomia e liberdade, atraiu diversos trabalhadores, motoristas e empregadores,

sob o mote de que tal relação trabalhista na verdade seria um contrato de “parceria” ou “colaboração”. Aos entregadores vendeu-se a ideia de que poderiam gerir o seu próprio negócio, trabalhar conforme jornada que bem entendessem, e ascender economicamente sem que houvesse subordinação e muito menos empregador na relação.

Esta pesquisa concluiu o contrário. Para este trabalho monográfico, tal discurso nada mais é do que um mote para a precarização das relações de trabalho, ficando os motoristas na prática expostos a jornadas desgastantes, sem qualquer regulamentação ou acesso aos direitos trabalhistas mais basilares. Viu-se que os elementos caracterizadores da relação de emprego, tais como onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação podem sim ser identificados na prática nas relações havidas entre motorista e a Uber, o que leva à configuração do vínculo empregatício na prática, acarretando no recebimento de todos os direitos trabalhistas que o trabalhador faz jus.

Ocorre que, como foi bem analisado, o judiciário brasileiro ainda está no caminho do entendimento acerca deste novo fenômeno, ora com decisões mais conservadoras, ora com decisões de vanguarda, que se espelham, essas últimas, sobretudo na jurisprudência internacional consolidada sobre o tema.

Concluiu este trabalho monográfico que a relação havida entre motorista e Uber será no mínimo, uma relação de trabalho *lato sensu*, submetida à competência da Justiça do Trabalho, de modo que a análise acerca do enquadramento como relação de emprego deve se dar de modo casuístico, a partir da análise detida e minuciosa do preenchimento dos elementos caracterizadores desta relação, constantes no art. 3º da CLT.

Por fim, esta pesquisa entendeu que a promulgação da Lei nº 14.297, que dispõe sobre as medidas de proteção do entregador de aplicativo na pandemia, em que pese tenha vigência somente enquanto durar o período de emergência ocasionado pela pandemia decorrente do coronavírus, estabeleceu alguns direitos a esses entregadores, o que representa, no entender deste trabalho monográfico, uma luz e direcionamento acerca da regulamentação da matéria pelo ordenamento pátrio no futuro.



## REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. O Direito do Trabalho, a Crise e a Crise do Direito do Trabalho. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 4, n.8, jul-dez 2013

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo. Edição do Kindle, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26/07/2021.

BRASIL. **Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm)> Acesso em: 27/07/2021

BRASIL. **LEI Nº 14.297, DE 5 DE JANEIRO DE 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm)> Acesso em: 10/02/2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 26/07/2021.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em 31/07/2020

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AREsp 1493958/MG**. Órgão Julgador: Quarta turma. Rel. Ministro Antonio Carlos Ferreira. Julgado em 20/04/2020. Brasília: Dje, 24 abril 2020. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Inicio>>. Acesso em: 06/02/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR – 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília: DJ: 07. Fev. 2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#161644fb9673d0afe87b0e522a470272>> Acesso em: 06/02/2022.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Sentença no processo nº 0000205-16.2021.5.05.0006**. Salvador: 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo:Ltr, 2017.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed., ver. E atual. Rio de Janeiro :Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019.

CHAUÍ, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 1999.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 180, jul./dez. 2007, p. 213. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf)>. Acesso em: 29/07/2021

CONAFRET - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Relatório conclusivo do grupo de estudos “GE UBER”**.2017.

CORREIA, Henrique. **LEI Nº 14.297/2022 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO DO ENTREGADOR DE APLICATIVO NA PANDEMIA**. Disponível em: <<https://www.henriquecorreia.com.br/post/lei-n%C2%BA-14-297-2022-medidas-de-prote%C3%A7%C3%A3o-do-entregador-de-aplicativo-na-pandemia>>. Acesso em: 10/02/2022.

CROWDTASK. Sharing Economy – **O que é economia colaborativa e como ela está moldando os negócios.** São Paulo: abril/2015. Disponível em: <<http://crowdtask.me/e-commerce/sharing-economy-o-que-e-economia-colaborativa-e-como-ela-esta-moldando-os-negocios/>> Acesso em 08 jan 2019.> Acesso em: 14/01/2022.

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

**DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/subordinacao/>> Acesso em: 29/07/2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.** São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o Direito Brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada.** Revista LTr. São Paulo: vol. 73, nº 10, outubro 2009

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021.

GOMES, Orlando. Contrato de trabalho e relação de emprego. **Revista Forense**, Rio de Janeiro: Setembro 1949.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direito dos motoristas da Uber.** São Paulo: LTr, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A fúria.** 2002. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a\\_furia.pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_furia.pdf). Acesso em: 23.07.2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego – o mesmo e novo conceito. **Revista LTr.** São Paulo: vol. 76, nº 10, outubro 2012.

MIGALHAS. **Há vínculo de emprego entre motoristas e empresas de aplicativos, defende ministro do TST.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/337271/ha-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativos--defende-ministro-do-tst>. Acesso em: 06/02/2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Tavares Noronha. Configuração da relação de emprego – suportes fático e racional. **Revista LTr.** São Paulo: vol. 75, nº 12, dez 2011.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. **Revista LTr.** São Paulo: vol. 82, nº 01, janeiro 2018.

OLIVEIRA, Murilo. Crise do Direito do Trabalho. **Revista LTr.** São Paulo: vol. 70, nº 08, ago 2006.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI.** Belo Horizonte: Editoria Dialética, 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges; Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019. **Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestada por aplicativos.** Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Revista LTr.** São Paulo: vol. 76, nº 05, maio 2012.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. **Da velha parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto.** Aracaju: Evocati Revista n 16. Abr. 2007 Disponível em: < <http://www.esmat13.com.br/artigos/da%2520velha%2520parassubordinacao%2520a>

o%2520novo%2520contrato%2520de%2520trabalho%2520a%2520projeto/314 >. Acesso em: 01/08/2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação – a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr**. São Paulo: vol. 72, nº 07, julho 2008.

\_\_\_\_\_. **A parassubordinação: aparência x essência**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12572/a-parassubordinacao-aparencia-x-essencia>>. Acesso em: 01/08/2021.

ROCHA, Cláudio Janotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento editora, 2021.

SABINO, A. M.; ABÍLIO, L. C. Uberização - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 18 dez. 2019.

SANTOS, Victor Penchel A. Balthar. **O contrato de parceria em aplicativos de transporte urbano: análise dos pressupostos da relação de emprego e consumo**. Disponível em <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor\\_Penchel\\_O\\_contrato\\_parceria.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor_Penchel_O_contrato_parceria.pdf)>. Acesso em: 03/02/2022.

SEVERINO, Ana Paula Kotlinsky. Uma visão prospectiva ao sistema juslaboral brasileiro. **Revista Anamatra**. Ano XIV nº 57. Maio de 2009. P. 33. Acesso em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24320/00001195.pdf>> Disponível em: 01/08/2021

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo:LTr, 2004.

SLEE, TOM. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Sergio Torres. A moderna relação de emprego. *In* FRANCO FILHO, Georgeonor de Souza. **Presente e futuro das relações de trabalho: estudos em homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos**. São Paulo: LTr, 2000.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Motoboy que trabalhou para a Uber tem vínculo de emprego reconhecido**. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/noticias/motoboy-que-trabalhou-para-uber-tem-vinculo-emprego-reconhecido#content>> Acesso em: 06/02/2022.

WOODCOCK, Jamie. Gamificação no mundo do trabalho e resistência dos trabalhadores. *In* GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital:entrevistas/Alessandro Delfanti [et al.] – 1.ed.** - São Paulo: Boitempo, 2021.