

## O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO EM DUAS PERSPECTIVAS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS: TRABALHO AUTÔNOMO OU RELAÇÃO DE EMPREGO?

### THE PHENOMENON OF UBERIZATION IN TWO PERSPECTIVES ON BRAZILIAN COURTS: SELF-EMPLOYMENT OR EMPLOYMENT RELASHIONSHIP?

*Rebeca Cavalcanti\**

*Maria Júlia Souza Diniz\*\**

**Resumo:** O presente artigo científico debruça-se sobre o fenômeno mundial da uberização, consequência dos avanços tecnológicos e da telecomunicação. Especificamente, tem por objeto a análise do enquadramento jurídico da relação laboral desenvolvida entre os motoristas e os aplicativo-empresas no âmbito dos tribunais brasileiros. Utilizando do método de abordagem jurídico-indutivo e baseado nos métodos de procedimento bibliográfico, monográfico, legal e jurisprudencial, busca-se compreender o entendimento dos aplicadores do direito, isto é, dos magistrados, no que tange ao dilema: os motoristas de aplicativos são empregados ou trabalhadores autônomos? Não se pode relegar a segundo plano os direitos sociais do trabalho historicamente conquistados pelos obreiros. Em virtude disso, é necessário conciliar as proteções jurídicas típicas do Direito do Trabalho com as novas relações laborais, constituídas através das plataformas virtuais, como condição sine qua non para exploração digna do trabalho humano.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho por Aplicativo. Relação de Emprego. Jurisprudência Brasileira.

\*Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Conciliadora Judicial pelo Tribunal de Justiça da Paraíba. E-mail: rebecavalcant@gmail.com.

\*\*Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Conciliadora Judicial pelo Tribunal de Justiça da Paraíba. E-mail: maria.julia.diniz@hotmail.com.

*Abstract: This scientific article is focused on the worldwide phenomenon of uberization, a result of technological and telecommunication advances. Specifically, its object is analysing the legal framework of the employment relationship developed between drivers and apps-companies in the brazilian courts scope. Using the legal-inductive method and based on bibliographical, monographic, legal and jurisprudential research, it aims to comprehend the understanding of law applicators, that is, the magistrates, regarding the dilemma: app drivers are employees or self-employed workers? The historically self conquered social rights to work cannot be relegated to the background. As a result, it is necessary to reconcile the legal protections typical from Labor Law with the new labor relations, established through virtual platforms, as a sine qua non for the dignified exploitation of human labor.*

*Key-words: Uberization. Digital Labor. Employment Relationship. Brazilian Jurisprudence.*

## INTRODUÇÃO

A chegada do aplicativo-empresa UBER revolucionou o transporte privado de passageiros no Brasil. Em várias cidades do país houve conflitos entre taxistas e os motoristas da plataforma. Com forte apelo midiático, mesmo contrariando a legislação trabalhista do ordenamento pátrio, em 2018 foi publicada a Lei nº 13.640 que regulamentou o serviço remunerado de transporte de passageiros. A referida lei, comemorada pelas empresas-aplicativo, em nenhum artigo aborda sobre o vínculo entre a empresa e o obreiro, o que revela a total conivência do Estado Brasileiro com a realidade precarizada dos motoristas das plataformas.

Frise-se: não há limite de jornada de trabalho, não há proteção dos direitos previdenciários, não há fixação de salário mínimo para os obreiros. Diante desse cenário, é certo que não se pode relegar a segundo plano as raízes dos movimentos operários e a força dos direitos que protegem os trabalhadores ante a chegada do fenômeno da uberização.

Nesse diapasão, em virtude da ausência de normatização da atividade, surgiu um debate candente e pertinente entre os estudiosos e aplicadores do direito acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataformas e as empresas-aplicativo de tecnologia e transporte.

Mundo afora, os tribunais estrangeiros já estão se posicionando no que tange ao reconhecimento dos direitos dos motoristas de plataforma. Entretanto, a jurisprudência brasileira ainda não firmou posicionamento sumular, sendo dispersas, divergentes e incipientes as decisões.

Diante do acirramento do debate, este artigo, através do método de abordagem jurídico-indutivo, baseado nos métodos de procedimento bibliográfico, monográfico, legal e jurisprudencial, faz, em um primeiro momento, uma breve análise histórica do Direito do Trabalho, necessária para compreendê-lo, que culmina na chegada da uberização, fenômeno mundial recente que trouxe uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho.

Depois, analisar-se-á os relevantes estudos publicados que enxergam ou não o enquadramento dos motoristas de plataforma no vínculo empregatício. Por fim, através da análise de algumas decisões no ordenamento pátrio, este artigo tem por objetivo pontuar os argumentos levantados em duas situações, uma que não reconhece a existência de vínculo empregatício e outra que reconhece.

Ao final, verificar-se-á que ante a precarização das condições de trabalho, o entendimento do direito estrangeiro, o princípio da norma mais favorável ao obreiro e a função típica do Direito do Trabalho, que é a proteção do empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista, depreender-se-á que no atual enquadramento jurídico os direitos dos trabalhadores de aplicativos são sonogados. Sem adentrar num papel de Pitonisa, é preciso que haja normatização do novo labor e/ou alinhamento jurisprudencial, para resguardar tanto a segurança jurídica do ordenamento pátrio como os direitos sociais trabalhistas do obreiro.

## 1. BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES E A UBERIZAÇÃO: REGRESSÃO AO *STATUS QUO ANTE*?

A história dos direitos sociais dos trabalhadores sob a ótica da relação empregatícia advém da primeira Revolução Industrial, século XVIII, que teve como epicentro a Inglaterra, onde surgiu a primeira máquina a vapor. Uma série de transformações marcaram esse período, que culminou com o desenvolvimento da indústria têxtil e provocou a transição do sistema feudal para o capitalismo (DELGADO, 2019, p. 163).

A substituição da manufatura para maquinofatura impactou a vida dos trabalhadores. Nessa nova modalidade de produção, a máquina realizava a maior parte do serviço, necessitando apenas do auxílio do empregado para manuseá-la. Com a explosão das indústrias têxteis e ante a ausência de direitos dos trabalhadores, os obreiros eram submetidos a jornadas de trabalhos exaustivas, com salários insignificantes, sem condições mínimas de salubridade no ambiente e segurança profissional, além do emprego de crianças e mulheres, que recebiam proventos ainda menores dos que os homens.

Essa situação degradante despertou nos trabalhadores o desejo de mudar esse cenário e, pouco a pouco, mobilizaram-se contra seus patrões, o que levou à criação das organizações de trabalhadores, as chamadas *trade unions* (DELGADO, 2019, p. 1.620).

No desdobramento da história, em 1850 ergueu-se a Segunda Revolução Industrial, que durou até o fim da Segunda Guerra Mundial. Nesse período, observou-se o nascimento da Constituição Mexicana em 1917 e da Constituição de Weimar em 1919, que inovaram ao positivar direitos sociais aos trabalhadores (DELGADO, 2019, p. 106), no chamado *Welfare State*, no qual o Estado se posicionava como garantidor dos direitos sociais. No Brasil, o marco dos direitos trabalhistas ocorreu durante a Era Vargas, com a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 (DELGADO, 2019, p. 542).

A terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científica-Informacional, corresponde ao período pós-Segunda Guerra Mundial que se caracteriza pela implantação de novas “tecnologias da informação, tendo por base o desenvolvimento da eletrônica: microeletrônica, computadores e telecomunicações” (ALVES, 2009, p. 40).

Em seguida, surge a quarta Revolução Industrial, conhecida como indústria 4.0 ou *Gig Economy*, cujo marco foi o início no século XXI e está em constante evolução até os dias atuais. Nesse sentido, Francisco de Assis Barbosa Junior explica que o termo *Gig Economy* se refere a um mercado de trabalho que envolve obreiros com contrato de atividade por tempo certo e sem vínculo empregatício e empresas que contratam aqueles para realização de tarefas feita à distância por meios telemáticos, não havendo submissão às regras trabalhistas dos empregados (BARBOSA JÚNIOR, 2020, s.p.)

Esse fenômeno hodierno, destaca-se pelo desenvolvimento e a predominância de sistemas *ciber-físicos* (associação entre computação, rede e processos físicos), a internet das coisas, a computação em nuvem, a inteligência artificial. Essas inovações têm impactado significativamente na produtividade, uma vez que eleva a eficácia do uso de recursos e contribuído com o desenvolvimento de produtos em larga escala, propiciando a integração em cadeias globais de valor.

Diante do exposto e das transformações tecnológicas advindas, precipuamente, da terceira e quarta Revolução Industrial, surge a uberização. Esta pode ser entendida, em linhas gerais, como um processo de transformação do trabalho pelo qual os empregados fazem uso de bens privados – como aparelho celular e carro –

para prestar serviços através de uma plataforma digital. Aliás, essa foi a principal ideia de Travis Kalanick e Garrett Camp que despontaram a visão de desenvolver um aplicativo que permitiria acionar motoristas que tivessem disponibilidade em seus veículos particulares para transportarem passageiros e objetos, após não conseguirem um táxi tradicional em um forte dia de nevasca no ano de 2008 em Paris (GAIA, 2018, p. 211).

Desta feita, o que se observa é um processo de reestruturação produtiva que tem como ponto central o emprego de inovações e novas tecnologias no processo produtivo. Nesse quadro, não raras são as empresas ligadas ao setor de informática, como é o caso da UBER. (GAIA, 2018, p. 231). Márcio Toledo Gonçalves denomina esse fenômeno como “uberização das relações laborais”. Nas palavras do autor, *ipsis verbis*:

a chamada uberização das relações laborais é um fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia e deve ser compreendido segundo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital trabalho (GONÇALVES, 2017, p. 63).

Guilherme Feliciano e Olívia Pasqualetto, defendem que essa nova modalidade de trabalho do século XXI é uma evolução:

Se, contudo, evitarmos as previsões extremas – de perfil apocalíptico -, reconheceremos, pelos próprios indícios presentes nas primeiras constituições do século XXI, que o futuro do trabalho ainda se pautará, no trinômio realeano (fato-valor-norma), pela convergência dos valores constitucionais hoje vigentes, e, notadamente, a dignidade da pessoa humana (contrária a qualquer processo de coisificação do ser humano) e o valor social do trabalho (contrário a qualquer lógica que se baste pelo consequencialismo econômico), de que deriva uma matriz semântica compositiva dos direitos constitucionais da pessoa no âmbito do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 19).

Por ser um fenômeno procedente da evolução tecnológica, que impactou diretamente no campo das relações trabalhistas, carece de regulamentação normativa, a fim de garantir os direitos constitucionalmente previstos para todos os trabalhadores.

Nessa esteira, o cenário remonta aos primórdios da Revolução Industrial e a consequente ausência de direitos que visassem a proteger o trabalhador, uma vez que os profissionais que compõe o cenário da uberização sofrem com a inobservância do Poder Público frente a algumas questões, como a ausência de fixação

de horas trabalhadas e salário mínimo, de modo que as garantias que lhe foram constitucionalmente atribuídas, estão delegadas a decadente normatização.

Assim, não pela primeira vez, observa-se acontecimentos passados se repetindo no presente, apenas mudando os sujeitos e fatos geradores. Segundo as lições de Waldemar Ferreira “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais” (FERREIRA, 1962, p.1). Por isso, nada mais eficiente do que se observar a história para depreender a contemporaneidade e solver as problemáticas dela decorrentes.

## 2. A REALIDADE PRECARIZADA DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO-EMPRESAS

O fenômeno da uberização é uma modalidade recente decorrente do *work on-demand*<sup>1</sup> (GAIA, 2018, p. 216), através do uso de plataformas digitais que conectam, reflexo imediato do *Gig Economy*<sup>2</sup>. Em face da ausência da normatização do novo labor, a doutrina vem alertando para a precarização dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, assevera Ricardo Antunes que “a precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência, organização e confrontação da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2018, p. 65).

Paralelamente, os tribunais brasileiros vêm enfrentando um amplo debate se há ou não relação de emprego, discussão que vai além da natureza jurídica, pois, de fato há de se tratar, no mínimo, de uma relação de trabalho.

Nesse diapasão, o debate é assíduo (e está longe de ser pacificado) acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores de plataformas e as empresas-aplicativo de tecnologia e transporte, atividade que quando contratada se amolda tanto no artigo 730 do Código Civil pátrio, *in verbis*: “Art. 730. Pelo contrato de transporte alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas.” (BRASIL, 2002, n.p.), como se enquadra na Lei 12.587 que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, especificamente na disposição do inciso X do artigo 4º, *in verbis*:

<sup>1</sup> Trabalho baseado na demanda (tradução nossa).

<sup>2</sup> Gig Economy é o termo que nomeia a sobrevivência dos obreiros que laboram por meio de contratos de trabalho temporário, por meio das ferramentas telemáticas, como exemplo a atividade do UBER.

Art. 4º [...]

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede. (BRASIL, 2012, n.p.).

Esse debate mostra-se pertinente, tendo em vista que os trabalhadores que prestam serviços nesta modalidade têm pleiteado, no Brasil e também no mundo, a sua inclusão no sistema jurídico protetivo das relações de trabalho, inclusive na luta pelo reconhecimento do vínculo de emprego (NETO, 2020, p. 153). Essa questão, pode ser elucidada pela imprecisão do Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma, segundo o qual “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 345).

Há também os que defendem que entre o obreiro e o aplicativo-empresa não há vínculo empregatício. Nesse sentido se destaca o posicionamento da socióloga Ludmila Costhek Abílio, que diz, *ipsis verbis*:

se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber [...], já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017, s.p.).

Noutro giro, a socióloga também associa o fenômeno da uberização a um processo de transformação do motorista autônomo em um “microempreendedor”, o qual se engaja com o trabalho, se autogerencia, arca com riscos e custos, que decide sobre a sua dedicação ao trabalho quando define sua própria jornada (ABÍLIO, 2017, s.p.). O principal argumento que fomenta essa tese é a liberdade que o trabalhador tem para definir sua jornada de trabalho, para recusar ou aceitar clientes. Também, é apresentado que a empresa não emite ordens diretas para os motoristas, além de que os instrumentos de trabalho (o veículo, o aparelho celular) são pertences do próprio trabalhador.

Convém ainda destacar que as próprias companhias, a exemplo da Uber, argumentam que os obreiros são “parceiros comerciais”, sob a égide de que não contratam os motoristas, mas estes é que as contratam para utilizarem o aplicativo com o fim de prestarem serviços de transporte aos usuários. (NETO, 2020, p. 153). Nesse

sentindo, os aplicativos-empresa não reconhecem que os motoristas sejam trabalhadores, sustentando que na realidade são “empreendedores”, que se valem dos serviços que as plataformas oferecem (de captar e administrar o envio de usuários-clientes). Por conseguinte, as plataformas se intitulam como meras intermediadoras da relação entre o cliente e o “empreendedor”.

Entretanto, há também aqueles que defendem que o vínculo entre o motorista e o aplicativo-empresa é uma relação de emprego, dentre eles o juiz do Trabalho e Prof. Dr. Fausto Gaia, na tese de doutorado publicada na Universidade Católica de São Paulo em 2018, cujo título é *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*.

Antes de abordar sobre os elementos-fático jurídicos típicos da relação de emprego, é de fundamental importância observar que a definição tradicional de relação de emprego foi construída levando-se em conta a realidade fática do seu tempo, isto é, a realização da atividade laboral comumente ocorria no interior do pátio do estabelecimento empresarial.

Contudo, não há o que se discutir que a implementação de tecnologias vem (re)moldando a sociedade. Para isso, exige-se do operador do direito uma nova interpretação para as mudanças, a evolução e os novos significados das relações sociais, até mesmo porque, nas palavras do professor Paulo Nader, “a sociedade cria o Direito e, ao mesmo tempo, se submete aos seus efeitos” (NADER, 2014, p. 51). O Direito do Trabalho, por conseguinte, e em especial os pressupostos da relação empregatícia, que passar-se-á a analisar, não se mantiveram alheios às mudanças advindas da Revolução 4.0.

De modo geral, para que seja caracterizada a relação de emprego é preciso observar a redação do *caput* do artigo 2º, que diz “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, n.p.), bem como do artigo 3º, que tem como redação: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, n.p.), ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse sentido, a doutrina depreende que é preciso que haja, cumulativamente, os seguintes requisitos: prestação de trabalho por *pessoa física*; com *personalidade* pelo trabalhador; com *não eventualidade*; efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; prestação de trabalho efetuada com *onerosidade* (DELGADO,

2019, p. 337). Fausto Siqueira Gaia, seguindo essa linha de raciocínio, entende que empregado é, *ipsis verbis*:

Toda aquela pessoa física ou natural, que realiza uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular atividade do empreendimento econômico, e os frutos do seu trabalho sejam previamente divididos em razão do contrato de trabalho celebrado. (GAIA, 2018, p. 272).

Passa-se, a partir de agora, à análise do enquadramento dos elementos fáticos-jurídicos para que se ateste o vínculo empregatício entre a empresa-aplicativo e os motoristas.

## 2.1. TRABALHO POR PESSOA FÍSICA

Esse requisito é de fácil compreensão, tendo em vista que “na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica.” (DELGADO, 2019, p. 339). Por óbvio, a prestação laboral de transporte, pela plataforma UBER, é realizada por um motorista.

## 2.2 PESSOALIDADE

Esse elemento, por sua vez, verifica-se em razão do caráter da infungibilidade ou intransferibilidade no que tange ao trabalhador. De acordo com o professor Mauricio Godinho Delgado, a relação jurídica de emprego pactuada deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (DELGADO, 2019, p. 339). Também corrobora nesse sentido Aumauri Nascimento quando elucida que a pessoalidade “pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae*”. (NASCIMENTO, 2014, p. 416).

No caso dos motoristas de plataformas, verifica-se que a pessoalidade na contratação do motorista é um ato complexo no qual é investigado e avaliado as condições pessoais do candidato, se não há antecedentes criminais que desabone sua conduta e se ele possui as condições técnicas – carteira de habilitação - e psicológicas para realizar a atividade.

Além disso, o perfil do motorista é intrasferível, portanto, exclusivo. Ao ser contratado pela empresa-aplicativo o motorista compromete-se, mediante a aceitação dos termos da empresa, a não compartilhar sua conta com terceiros.

### 2.3 HABITUALIDADE

Também nomeado de “não eventualidade” esse requisito reside na ideia de permanência da relação de trabalho. Pelo Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, o contrato de trabalho tende a ser incentivado pelas normas trabalhistas. Nas palavras do professor Maurício Godinho Delgado “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico” (DELGADO, 2019, p. 341).

Defende a professora Vólia Bonfim Cassar que o ordenamento pátrio, no que tange ao Direito do Trabalho, adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade está relacionada ao empregador, isto é, à necessidade permanente da mão de obra. (CASSAR, 2018, p. 52). Desse modo, esse requisito diz respeito ao caráter habitual da atividade do trabalhador para que haja o empreendimento, isto é, que seja realizado de forma contínua ou intermitente.

Nessa esteira, a pesquisa intitulada como “Precário não é, mas eu acho que é escravo: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização” e realizada por Robson Gomes André, Rosana Oliveira da Silva e Rejane Prevot Nascimento revelou que os motoristas dos aplicativos-empresa desempenham a atividade de modo permanente, como se destaca:

Os motoristas entrevistados, com exceção de dois, mencionaram que trabalham regularmente uma carga horária muito maior do que as 8 horas diárias consideradas normais pela CLT. O motorista 5 menciona que chega a trabalhar 20 horas por dia e o motorista 7 afirma não ter sequer um dia de descanso apesar de trabalhar de 10 a 12 horas por dia. Um dos motoristas relatou que a média do trabalho dos motoristas é de 10 a 16 horas diárias (ANDRÉ; DA SILVA; NASCIMENTO, 2019).

Por isso, no caso da empresa UBER, fica claro que a atividade do motorista é indispensável para o regular funcionamento da empresa e para que a mesma atinja os seus fins, tendo em vista que a plataforma, por si só, não atinge seu propósito se não existirem motoristas que executem a atividade.

## 2.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Esse é o aspecto mais polêmico dos elementos da relação jurídica de emprego no caso dos motoristas de plataforma. A ciência do direito aponta que a dimensão clássica é aferida na atividade exercida, isto é, no modo de concretização da atividade laboral. Nessa seara, Maurício Godinho Delgado, esclarece que:

Ela ocorre quando o poder de direção empresarial exerce-se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no *modus faciendi* da prestação de trabalho. **A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços:** sendo o próprio profissional, despenda como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo (DELGADO, 2019, p. 397). (grifos nossos).

Mormente, a partir da inclusão de novas tecnologias é certo que os meios telemáticos e informatizados se equiparam aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão. Nessa esteira, dispõe o parágrafo único do artigo 6º da CLT: “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.” (BRASIL, 2011, n.p.). Seguindo esse entendimento, Fausto Gaia desenvolveu o conceito jurídico de subordinação jurídica disruptiva que é:

O liame jurídico, oriundo do **uso de aparatos tecnológicos** no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, **exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.** (GAIA, 2018, p. 277) (grifos nossos).

No mesmo sentido, Francisco de Assis Barbosa Júnior sustenta que:

Na *gig economy*, o nível de subordinação presente talvez não seja entendido suficiente para reconhecimento de um contrato de emprego sob a égide da ótica do trabalho tradicional. Não obstante, **o elemento em tela necessita ser avaliado de outra forma**, levando em conta a presença da **direção remota do trabalho**, de padrões comportamentais, incentivos, **punições e metas** impostos pela empresa, além da existência de uma remuneração acordada a ser paga por tarefa realizada (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 123-124). (grifos nossos).

Além disso, é importante destacar que entre a relação cliente-motorista-UBER, verifica-se, também, a subordinação subjetiva, fato constatado nas pesquisas veiculadas em “Uberização do trabalho: aspecto da subordinação jurídica disruptiva”

(GAIA, 2020, p. 237). Desdobrando esse entendimento, Gaia percebeu que os motoristas das plataformas estão em constante monitoramento, quer seja diretamente pela plataforma ou quer seja indiretamente pelo cliente, através da avaliação ao término da corrida. Além disso, a emissão de ordens, cobranças, controle é exercida de forma indireta e sutil, como o envio de mensagens ao trabalhador para que ele permaneça online ou indicando locais com um maior número de clientes, desse modo, a cobrança por produtividade é presente. Nessa esteira, diz Xerxes Gusmão, professor e Juiz do Trabalho:

É especialmente o **estrito controle do labor prestado que nos conduz a aderir à corrente que sustenta a existência do vínculo empregatício**, pois ele nos parece ser prova de uma nova forma de subordinação, distinta da tradicional subordinação jurídica às ordens diretas do empregador, mas, ainda assim, uma vinculação estrita às diretrizes da plataforma. (GUSMÃO, 2020, p. 195). (grifos nossos).

Em razão disso, há o efetivo exercício do poder disciplinar exercido pela UBER sobre os motoristas, tendo em vista que condutas ilícitas praticadas pelo motorista ensejam punições pecuniárias ou, até mesmo, o desligamento da plataforma.

## 2.5 ONEROSIDADE

Outro pressuposto indispensável para caracterização da relação de emprego é a contraprestação pecuniária, através do pagamento regular, merecida ao empregado em razão de suas atividades desempenhadas.

Explica o professor Delgado (2019, p. 346-347) que a onerosidade se distingue em dois planos: no plano objetivo, manifesta-se pelo pagamento, realizado pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato pactuado. Paralelamente, no plano subjetivo, a onerosidade revela-se pela intenção contraprestativa, isto é, o desejo oneroso, econômico, conferido pelas partes em razão da prestação de trabalho.

A onerosidade, por sua vez, se verifica facilmente na análise do vínculo entre os obreiros/motoristas e a empresa UBER. Isso porque, o valor das tarifas cobradas para o desempenho do labor é definido, unilateralmente, pela empresa-aplicativo, sem que o motorista possa participar na definição do *quantum* a ser cobrado ao cliente. Ainda, a plataforma é a responsável por efetuar os pagamentos aos condutores dos veículos. Outro aspecto que merece destaque é a política de bonificações da empresa, quer seja pelo cumprimento de metas quer pelo tempo em que o motorista permanece *online*, a disposição da plataforma.

Mormente, a onerosidade não decorre apenas do pagamento, pelo empregador, ao empregado, mas também da obrigação que este tem de se colocar à disposição do empregador e de executar os serviços determinados. Tradicionalmente é o empregador quem assume o risco da atividade, entretanto, modernamente, a divisão tradicional do trabalho vem sofrendo profundas transformações na pós-modernidade, isto é o que ensina Gaia:

As transformações operadas na organização do trabalho levaram a modificação parcial da divisão tradicional, como forma de tornar mais competitivas as empresas. A eficiência do negócio passa pela redução dos custos envolvidos na produção, em vista a aumentar a realização da mais-valia. Uma das modificações praticadas foi a de estabelecer que o empregado fosse responsável pela aquisição de parte ou mesmo da totalidade das ferramentas necessárias à realização da atividade. A alteração não se restringe apenas ao ferramental necessário à produção. A aquisição dos *meios de produção*, sua *conservação* e *manutenção* foram transferidas gradativamente para a responsabilidade do trabalhador, como se observa, por exemplo, em situações de teletrabalho. (GAIA, 2018, p. 187).

Analisados os elementos-fático jurídicos da relação de emprego, passa-se agora a esmiuçar algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho. Em que pese, há divergência jurisprudencial significativa.

### 3. A UBERIZAÇÃO NA VISÃO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

Seguindo a análise, é possível constatar várias decisões afastando a relação de emprego entre as partes. Exemplificativamente, o TST no acórdão prolatado no Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038 entendeu pela inexistência do vínculo empregatício. Nesse mesmo sentido, é possível verificar a decisão que correu no TRT da 3ª região na Ação Trabalhista 0011098-61.2019.5.03.0113. Seguindo essa linha de raciocínio, o TRT da 2ª Região também afastou o vínculo empregatício na Ação Civil Pública número 1000100-78.2019.5.02.0037.

Diferentemente, também é possível encontrar várias decisões nos tribunais brasileiros reconhecendo o vínculo empregatício entre a UBER e os motoristas de plataforma. Exemplificativamente, há decisão do TRT da 2ª Região na Ação Trabalhista 1000513-28.2019.5.02.0058, bem como do TRT da 12ª Região, nos autos da Ação Trabalhista 0000975-77.2020.5.12.0061, assim como também há decisão perante o TST da 15ª Região, no Recurso Ordinário 0010813-32.2020.5.15.0135.

Nesse momento, utilizar-se-á como objeto de estudo a decisão proferida na Ação Civil Pública número 1000100-78.2019.5.02.0037 que afastou o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a UBER. De outra banda, far-se-á a análise da decisão presente no Recurso Ordinário 0010813-32.2020.5.15.0135 que entende pelo reconhecimento da relação empregatícia.

### 3.1. DO NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A sentença proferida pela juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, expõe as razões pelas quais nega a existência do vínculo empregatício.

Trata-se de uma Ação Civil Pública, ingressada pelo Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª região – em face de Rapiddo Agência De Serviços De Entrega Rápida S/A e Ifood.Com Agência De Restaurantes Online S/A.

A parte autora alega, em apertada síntese, que as requeridas contrataram os funcionários na modalidade de trabalhadores autônomos, com a finalidade de so-negar os direitos trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego. Desse modo, postulam para que seja reconhecida a relação empregatícia dos entregadores e condutores profissionais que prestam serviços de transporte de mercadoria intermediados por suas plataformas digitais.

Ademais, pleiteiam que as partes promovidas sejam condenadas a se absterem de contratar trabalhadores como autônomos, quando presentes os requisitos amparados pelos artigos 2º e 3º da CLT ou manter intermediadores de mão de obra para mascarar o vínculo de emprego.

A juíza, ao proferir a sentença, perpassa pela natureza da situação em comento, afirmando que:

O tema é novo, global e desafiante uma vez que, com a evolução tecnológica, um mesmo modelo de operação comercial, industrial ou de serviços se espalha pelo mundo quase que de forma instantânea, com elementos de figuras jurídicas diversas entremeados e que precisa ser tutelado de acordo com o ordenamento jurídico de cada um dos países nos quais passa a ser utilizado (ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037 SP, Juíza SHIRLEY APARECIDA DE SOUZA LOBO ESCOBAR, Data de Julgamento: 27/01/2020, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 37ª Vara do Trabalho de São Paulo).

A princípio, a douta julgadora pondera a respeito dos requisitos necessários para caracterizar a relação de emprego, que acima já foram discutidos, previstos no art. 2º e 3º da CLT. São eles: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também realizada com não eventualidade; d) disposta ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho verificada com onerosidade.

Em seguida, expõe as peculiaridades do trabalhador autônomo que, nas suas palavras, “consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo”.

No entendimento da Meritíssima, nessa modalidade de trabalho, o obreiro se afasta da relação jurídica de emprego pela ausência, precipuamente, da subordinação, podendo também abranger a pessoalidade. Para a Juíza, o primeiro elemento não se faz presente porque “autonomia” é conceito antitético de “subordinação”. Na primeira, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. Já na segunda, o poder de direção empresarial exerce-se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no *modus faciendi* da prestação de trabalho.

A jurisprudência abarca dois outros modos de subordinação para além da visão clássica: a dimensão objetiva – ocorre pela harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula – e a dimensão estrutural – desponta da inserção do obreiro na organização e no *modus operandi* de seu tomador de serviços, incorporando sua cultura e diretrizes, independentemente das funções específicas que exerça.

Logo após, a Juíza elucida as diferenças entre o contrato empregatício e o de prestação de serviços.

O contrato de prestação de serviços corresponde a pactuação da grande maioria das relações autônomas. Pode ser acordado com ou sem pessoalidade no que tange à figura do trabalhador. Caso a pessoa natural do prestador tenha característica insubstituível àquele contrato específico firmado, ele irá se posicionar, mais proximamente, à figura da relação de emprego. Contudo, se não houver a pessoalidade, o contrato irá se distanciar do pacto empregatício.

Porém, a diversidade principal que afasta as duas figuras é a dicotomia entre autonomia versus subordinação. A prestação de serviços abarca, necessariamente, atividades laborais autônomas, ao passo que o contrato empregatício abrange prestações laborais subordinadas.

No caso concreto, levando em consideração os conceitos supracitados e analisando as provas acostadas aos autos do processo, a Juíza concluiu que não há a constituição da relação de emprego. Isto porque, sob o crivo do contraditório, no caso em concreto restou demonstrado que não existia obrigatoriedade do funcionário se vincular a um operador logístico e que o entregador, na forma de vinculação direta, era livre para escolher se quer trabalhar, quando e por quanto tempo, estando limitado ou motivado apenas pela necessidade de se auferir renda e quanto desta deseja captar.

Diante desse contexto, a Magistrada entendeu que o entregador detinha de liberdade para escolher a entrega que fará, o aplicativo pelo qual irá realizar e, ainda, escolher a rota por intermédio do aplicativo que melhor lhe convier, podendo recusar, inclusive, sem qualquer punição, as chamadas recebidas. Assim, para a Douta Julgadora, restou evidenciado que não está presente na relação em análise o requisito da pessoalidade.

Ademais, dependendo da opção do trabalhador de se colocar ou não à disposição para a prestação do serviço também está ausente a habitualidade, entendida em sentido diametralmente oposto ao da eventualidade. Outra interpretação desse fato considerado pela Juíza, foi de que uma vez que o trabalhador pode escolher quando realizar a atividade laboral, podendo permanecer dias, semanas ou meses com o aplicativo desligado, não está presente na relação em análise a indispensável figura da subordinação, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural, para a caracterização do vínculo de emprego.

Noutro giro, outro ponto importante levado em consideração pela Togada, é que o trabalhador possui as ferramentas que serão utilizadas na atividade laboral, isto é, a moto. Nesse sentido, afastou da figura do empregado que presta seus serviços utilizando-se dos meios de produção do empregador e o aproximou mais da caracterização de autônomo e, portanto, do contrato de prestação de serviços.

Diante do exposto, o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego entre os entregadores e as partes promovidas, ingressado em Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho, foi julgado improcedente, uma vez que se atesta a ausência dos requisitos para caracterização da relação empregatícia e das peculiaridades dessa forma de organização do trabalho.

### 3.2 DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

São várias as decisões que orbitam nos tribunais brasileiros que reconhecem o vínculo de emprego na relação laboral desempenhada por um motorista à empresa-aplicativo UBER. Seguindo essa linha de raciocínio, analisar-se-á o Recurso Ordinário 0010813-32.2020.5.15.0135, no qual o Meritíssimo Juiz Valdir Rinaldi Silva, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista da plataforma e a UBER.

Na fundamentação da decisão, o Magistrado ressaltou, de forma expressa, todos os elementos fático-jurídico da relação de emprego destacados pela doutrina clássica. Na fundamentação da decisão, o Julgador destacou que: “[...] a relação jurídica em exame ocorreu entre a pessoa física [...]”.

Sobre o elemento pessoalidade, ressaltou que “[...] colhe-se do contrato modelo, elementos que configuram a exigência da pessoalidade na execução da prestação laboral, ao determinar que o dispositivo (App) é de uso exclusivo do motorista [...]”.

No que tange a habitualidade, disse o Magistrado: “a não-eventualidade na prestação de serviços decorre do fato de que a prestação de serviços do autor se desenvolvia numa das atividades preponderantes da ré (transporte de passageiros) e que com razoável habitualidade [...]”.

Sobre a onerosidade, explicita o Douto Julgador que: “A onerosidade não decorre apenas do pagamento, pelo empregador, ao empregado, mas também da obrigação que este tem de se colocar à disposição do empregador e de executar os serviços determinados [...]”.

Por fim, examinando o aspecto da subordinação objetiva, o magistrado disse: “[...] infere-se que o autor sempre esteve inserido no âmbito organizacional dela [da empresa UBER].” E complementa, ao dizer que “A compreensão desta inserção está muito bem definida no fato acima já examinado, cuja conclusão inafastável é a de que a atividade da UBER é dependente do trabalho do motorista para existir, sem o qual o negócio é inviabilizado [...]”. Ao tratar da subordinação subjetiva, o Douto Julgador entendeu a presença do elemento ao dizer que:

Destaque-se que os próprios usuários exercem, em favor da ré, a fiscalização comportamental, recebendo do aplicativo mensagem para que façam avaliação do motorista, sem contar com o sistema operacional via satélite por ela utilizado, que permite saber todas as movimentações do trabalhador em tempo real, enrijecendo, ainda mais, a subordinação subjetiva. (RO 0010813-32.2020.5.15.0135, SP, Juiz Valdir Rinaldi Silva, Data de Julgamento: 19/01/2021, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba).

Nesse interim, o Magistrado conclui, na decisão a presença do vínculo de emprego entre as partes, exercendo labor como motorista, enquadrando-o na modalidade prevista no §3º do artigo 443 da CLT, que diz:

Artigo 443 [...]

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017, n.p.).

Seguindo essa linha de raciocínio, o juiz condena a ré a efetuar o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do autor, bem como ao recolhimento das contribuições previdenciárias e a danos morais.

Mormente, importa sobrepujar que esse sentido, isto é, do reconhecimento de direitos aos motoristas de plataformas, vem sendo levado em consideração nos tribunais estrangeiros. Antes de adentrar no assunto, é imprescindível destacar que o Direito Comparado é uma importante fonte ao ordenamento pátrio, tendo em vista que tem o propósito de revelar as conquistas alcançadas em determinado ramo da árvore jurídica e que podem orientar os legisladores pátrios (NADER, 2014, p. 11).

Desta feita, em abril de 2018 da Suprema Corte da Califórnia, que inclusive deu origem à lei AB 5 de 2019, no Estado da Califórnia, proferiu decisão que determina o vínculo de emprego entre duas empresas-aplicativo e seus motoristas. Nesse mesmo sentido, em 2020 a *Cour de Cassation*<sup>3</sup>, Tribunal Francês, reconheceu o vínculo empregatício entre a UBER e o motorista, ao considerar que o *statut* do trabalhador independe atribuído ao motorista-parceiro é fictício.

Mais recentemente se posicionou a Suprema Corte do Reino Unido, em fevereiro de 2021, numa batalha que se arrastava, perante o tribunal inglês, desde 2016. A Suprema Corte Britânica entendeu que a relação entre motorista e app era definido pela Uber, tendo em vista o controle que a empresa tem sobre as tarifas cobradas tanto dos passageiros quanto dos motoristas. Nessa esteira, reconheceu direitos como salário mínimo, férias e aposentadoria aos “workers”.

---

<sup>3</sup> A *Cour de cassation* é a jurisdição mais elevada da ordem judiciária francesa, cuja função consiste em verificar a conformidade das decisões dos tribunais às normas jurídicas e assegurar a uniformidade da jurisprudência francesa. .

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade e o Direito estão interligados por uma relação de simbiose. O Direito surgiu em face da existência da sociedade, do mesmo modo que esta somente se sustenta pela presença do Direito. Logo, um é pressuposto para o outro existir. Tal pensamento foi explanado por Ulpiano, ao escrever o provérbio no *Corpus Juris Civilis*, em 1583, que diz: *ubi homo ibi societas; ubi societas, ibi jus*, isto é, onde existe o homem, há sociedade, onde há sociedade, há Direito.

Nesse sentido, é possível afirmar que uma das funções teleológicas do Direito é servir aos interesses da coletividade, atendendo aos fins preestabelecidos em determinado contexto histórico, político e social. Desse modo, na seara justrabalhistas, de acordo com Professor Maurício Godinho, a sua finalidade consiste na “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2019, p. 56).

Sendo assim, analisando o fenômeno da uberização e a decadente normatização que regulamenta tal relação trabalhista, é notório que a Legislação Brasileira falha com a missão que lhe foi constitucionalmente atribuída, uma vez que deixa de garantir os direitos elementares aos empregados que utilizam dessa modalidade laboral como fonte de subsistência, ao considerá-los, em alguns casos, como profissionais autônomos.

Ademais, entende-se que o enquadramento da uberização como uma relação trabalhista e não de emprego, fere também o princípio da norma mais favorável. Como bem assevera Alice Monteiro de Barros: “o princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho” (BARROS, 2016, p. 122). Tal valor dirigente pode ser compreendido em três dimensões: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Dessa maneira, a análise trabalhada no presente artigo, recai sob a segunda dimensão. Nesta senda, se há interpretações dissidentes em um mesmo caso concreto, deverá optar-se por aquela que trará maior benefício ao trabalhador. Assim, entre classificá-lo como profissional autônomo ou empregado, esta trará mais proveitos e proteção do que aquela, o que a torna compatível com a função teleológica justrabalhistas.

Mormente, utilizando-se da disciplina do Direito Comparado – que tem por objetivo o estudo dos ordenamentos jurídicos de diferentes Estados – é perceptível que a temática abordada já é pacificada favoravelmente aos obreiros em alguns

países, como nos Estados Unidos, França e Reino Unido, o que evidencia, ainda mais, a morosidade do ordenamento jurídico-legal pátrio em acompanhar as modificações advindas da tecnologia e, concomitantemente, em tutelar aqueles que carecem de proteção.

Por isto exposto, depreende-se que o Estado Brasileiro tem falhado na defesa do trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, o que torna necessário que o Congresso Nacional, juntamente com a sociedade civil, debata e discuta a problemática, acordando uma pacificação sobre o tema, a fim de que se possa resguardar os direitos sociais inerentes ao trabalhador e assegurar condições mínimas de trabalho, o esperado de uma sociedade que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho: a subsunção real da viração*. O Uber evidencia a tendência de transformação do trabalhador em microempreendedor e em trabalhador amador produtivo. Passa Palavra, 19 fev. 2017 Disponível em: < <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> >. Acesso em: 07 de set. 2021.

ALVES, Giovanni. *A condição de proletariado: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009.

ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. *“Precário não é, mas eu acho que é escravo”*: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019.

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

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de trabalho: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Motoristas de aplicativos precisam de uma normatização específica*. Revista Consultor Jurídico, 25 mai. 2020. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mai-25/barbosa-juniornormatizacao-trabalhista-aplicativos-transporte> > Acesso em: 07 de set. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.552, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Brasília. DF.

BRASIL. *Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012*. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília. DF.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037* da 37ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, 27 de janeiro de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Ação Trabalhista nº 1000513-28.2019.5.02.0058* da 58ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, 23 de agosto de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Ação Trabalhista nº 0011098-61.2019.5.03.0113* da 113ª Vara do Trabalho do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 02 de abril de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Ação Trabalhista nº 0000975-77.2020.5.12.0061* da 61ª Vara do Trabalho do Estado de Santa Catarina, Blumenau, SC, 02 de junho de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Rito Ordinário nº 0010813-32.2020.5.15.0135* da 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba, Sorocaba, SP, 19 de janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038*, Relator Breno Medeiros. Brasília, DF, 07 de fevereiro de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar*. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

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

FERREIRA, Waldemar. *História do Direito brasileiro*. São Paulo. Ed. Saraiva, 1962, v. 1, p.1.

GAIA, Fausto Siqueira. *As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”*. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONÇALVES, Márcio Toledo. *Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI*. Revista LTr, São Paulo, vol. 81, n. 3. 2017.

GUSMÃO, Xerxes. *Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo?* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 189-198, 2020.

NADER, Paulo. *Introdução ao Estudo do Direito*. 36ª ed. rev e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Raimundo Dias de Oliveira. *ELEMENTOS fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo*. Rev. TST, São Paulo, vol. 86, nº 1, jan/mar 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho: fac-similada*. – São Paulo: LTr, 2015.