



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS ESCOLA DE DIREITO E

RELAÇÕES INTERNACIONAIS

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

MONOGRAFIA JURÍDICA

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS MOTORISTAS DE  
APLICATIVOS DIGITAIS COM AS RESPECTIVAS EMPRESAS**

A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO

ORIENTANDO – DOUGLAS COSTA E SILVA

ORIENTADORA – PROF<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA

GOIÂNIA  
2020

DOUGLAS COSTA E SILVA

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS MOTORISTAS DE  
APLICATIVOS DIGITAIS COM AS RESPECTIVAS EMPRESAS**

A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO

Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.<sup>a</sup> Orientadora – M<sup>a</sup>. Roberta Cristina de Moraes Siqueira.

GOIÂNIA  
2020

DOUGLAS COSTA E SILVA

**A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS  
DIGITAIS COM AS RESPECTIVAS EMPRESAS**

A NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO

Data da Defesa: 18 de novembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Roberta Cristina de Moraes Siqueira

---

Examinador Convidado: Prof. Ms. Luiz Carlos de Pádua Bailão

## Dedicatória

Dedico esse trabalho de conclusão de curso primeiramente a Deus, em seguida a minha família e todas as pessoas que me ajudaram nessa caminhada.

## Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos meus pais, Ivonilton Brandino da Costa e Dilcimar da Silva Costa, por todos esforços e dedicação para me conceder a oportunidade e de me guiar nessa jornada da graduação. Além disso, agradeço por todos aqueles que participaram dessa caminhada ao meu lado, me incentivando e apoiando, principalmente, a Mônica Moreira Campos e a minha irmã, Camila Costa e Silva. Não poderia deixar de agradecer a minha orientadora, Professora Roberta Cristina, que me guiou e auxiliou na construção desse trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho visa contribuir na discussão sobre o vínculo trabalhista dos motoristas de aplicativos e suas respectivas companhias. Os estudos realizados buscam demonstrar que ao continuar atendendo somente os interesses das multinacionais acarreta em um grande retrocesso nos direitos trabalhistas. Ressalta ainda que a briga constante dessas empresas no Judiciário em manter a relação como parceria empresarial faz com que tenham ganhos milionários, ou seja, se ausentam de obrigações trabalhistas. Nesse sentido, com o aprofundamento nas teorias e decisões judiciais fica claro as vantagens pecuniárias recebidas pelas empresas, e as desvantagens vividas pelos trabalhadores autônomos com um trabalho precário. Por tais razões, caso não ocorra uma movimentação do Poder Público para buscar um equilíbrio na relação poderá ocasionar uma crise social.

**Palavras-Chave:** Vínculo trabalhista. Trabalho precário. Modelo tradicional de emprego. Equilíbrio na relação.

## ABSTRACT

The present work aims to contribute with discussions about the employment relationship between application drivers and their respective companies. The studies carried out seek to demonstrate that, by continuing to serve only the interests of multinationals, this results in a major regression in labor law. It also emphasizes that the constant fight of these companies in the judiciary to maintain the relationship as a business partnership generates millionaire gains for them, in the other words, they are absent from labor obligations. This way, with the deepening of theories and judicial decisions, it is clear the financial benefits received by companies and the disadvantages experienced by self-employed workers with precarious work. For these reasons, if the Public Power doesn't move to seek a balance in the relationship, it may cause a social crisis.

**Keywords:** Employment relationship. Precarious work. Traditional model of employment. Balance in the relationship.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....</b>	<b>9</b>
1.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	9
1.1.1 Antes da primeira revolução industrial.....	9
1.1.2 Primeira revolução industrial.....	11
1.1.3 Segunda revolução industrial.....	12
1.1.4 Terceira revolução industrial.....	14
1.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO ATUAL .....	15
<b>2 A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO E AS DECISÕES JUDICIAIS....</b>	<b>19</b>
2.1 O TRABALHO POR MEIO DA TECNOLOGIA.....	19
2.2 JURISPRUDÊNCIA .....	21
2.3 NÃO CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM OS MOTORISTAS DOS APLICATIVOS PELA JUSTIÇA .....	25
<b>3 EFEITOS SOCIAIS DA NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO E AS VANTAGENS DAS EMPRESAS .....</b>	<b>29</b>
3.1 EFEITOS COLATERAIS .....	29
3.2 ISENÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS .....	33
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

Novas relações jurídicas de trabalho estão surgindo todos os dias, ainda mais em tempos de constância inovação tecnológicas. Todavia, nossa legislação não consegue acompanhá-las, em razão disso, aqueles que detém condições econômicas superiores abusam dessa situação para impor o capitalismo selvagem.

A vantagem aproveitada por essas empresas bilionárias é a negação de um vínculo trabalhista com seus funcionários, uma vez que a organização da atividade empresarial consegue dar uma interpretação favorável a seus interesses, no entanto, o prejuízo sofrido por esses trabalhadores e a perda dos direitos conquistados ao longo da história estão se tornando irreparáveis.

Nota-se ainda que o entendimento de uma relação trabalhista pela nossa legislação e pelo nosso Judiciário ainda se encontram agarradas ao modelo tradicional de Ford dos anos 30, apesar de já nos encontrarmos na 4º revolução industrial, com relações de trabalho totalmente diversificadas, como é nossa sociedade nos tempos modernos.

Essa persistência e briga judicial por manter a relação entre os motoristas e as empresas sem vínculo empregatício é vantajosa para as companhias, já que a cada dia que elas conseguem manter as relações como parceiras empresariais com seus funcionários lhe garante um ganho milionário, enquanto os motoristas vão se encontrando cada vez mais em uma situação precária.

Nesse sentido, a definição de uma não existência de vínculo trabalhistas entre os motoristas e as companhias gera um retrocesso social histórico nos direitos sociais, além do desprezo pelos nossos parlamentares em busca de ações em prol a sociedade, mas sim, em interesses particulares.

Em razão desse contexto atual, o objetivo geral desse trabalho é buscar a comprovação do vínculo trabalhista entre os motoristas e as empresas dos aplicativos por meio de busca de vantagens para ambas as partes, equilibrando a relação.



O presente trabalho utilizará o método dedutivo e a pesquisa teórica, portanto, sua formação será feita através de estudos de artigos científicos, obras doutrinárias e, também, decisões judiciais, além das leis federais e da Constituição Federal de 1988.

A história da relação de trabalho da humanidade será exposta no primeiro capítulo, com o intuito de demonstrar a evolução e mudança nas relações trabalhistas entre o empregado e empregador conforme o tempo e a intervenção tecnológica na sociedade.

O trabalho atual por meio da tecnologia das plataformas digitais será o assunto a ser iniciado no capítulo segundo uma vez que a exposição desse novo modelo trabalho é fundamental para entendermos a relação entre os motoristas e as companhias, bem como as decisões em torno desse novo vínculo.

Por fim, o capítulo terceiro fará uma exposição das vantagens empresárias e trabalhistas dessas companhias com a definição dos seus motoristas como trabalhadores autônomos em relação as outras empresas e, também, onerando os trabalhadores com os encargos trabalhistas.

## CAPÍTULO I

### EVOLUÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

#### 1.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nada melhor para analisarmos a evolução das relações de trabalho, historicamente, conforme as revoluções industriais, pois estas ditaram como foram os modelos de mão de obra em cada período.

##### 1.1.1 ANTES DA PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Nos períodos anteriores à primeira revolução industrial podemos citar o paleolítico, em que por milhares de anos, desde a existência do ser humano, a sociedade vivia em pequenos grupos que se autossustentavam por recursos naturais, como, por exemplo, a pesca, colheita de frutas, a caça e qualquer outro meio que derivava da natureza.

Nesse modelo não existia uma relação entre uma pessoa mais poderosa e uma outra subordinada. A terra era o próprio trabalho das pessoas que viviam com o único intuito de sobreviver, utilizando, assim, apenas esses recursos naturais, sem proveito de qualquer relação comercial trabalhista, no máximo havia a divisão dos plantios. Todos agiam em benefício próprio. Essa forma de trabalho é considerada como unidade econômica de subsistência (NETO, 2018, p. 15).

No decorrer do tempo, o homem começou a definir seus territórios, a defender e lutar com outras tribos, resultado disso era a captura dos integrantes

das outras tribos e os forçando a trabalhar em prol da tribo que o capturou, começando daí a noção de classe superior e inferior.

Nessa demarcação de terras começaram a surgir os primeiros Estados como, por exemplo, Pérsia, os Astecas, a África antiga etc. Nessa época, o modo de produção se dava por meio da agricultura, o qual era realizada por camponeses e estes estavam presos a sua função, surgindo, portanto, o modo de produção asiático. O Egito antigo foi o primeiro Estado a utilizar como principal fonte econômica a escravidão. Surgindo assim, o modo de produção escravista. O cultivo das terras era realizado por pessoas aprisionadas após uma guerra ou batalha por ter se tornados prisioneiros. Esses escravos tornavam objetos, ou seja, propriedades e tinham função de trabalhar sem nenhum retorno para benefício próprio ao seu proprietário para que este pudessem produzir.

Em seguida, no período feudal que foi da Idade Média aos Estados Modernos, a relação era entre senhor e servo. Essa relação é comparada com a da escravidão, em que o servo tinha um pouco mais de liberdade, este não trabalhava em troca de um salário, mas apenas pelo o direito de habitar nas terras do seu senhor. Nesse mesmo período, surgiu outro modo de produção que é o mercantilismo. Nele havia duas maneiras de trabalho, a artesanal que era feita pelo artesão, normalmente em sua casa, que possuía o capital e da mão de obra do trabalho, assim, participa de todo o processo, desde a produção até a circulação da mercadoria para venda. A outra maneira seria a manufatureira que se fundava na economia mercantilista, em que esse meio de produção se baseava numa pessoa que possuía o capital e a outra pessoa que fornecia a mão de obra para receber em seu favor uma quantia salarial, o primeiro seria o burguês com o poder econômico e o segundo é o trabalhador. Em razão dessa atividade mercantil iniciou a formação da relação do trabalho.

Com o advento da primeira revolução industrial a humanidade teve que se adaptar às novas relações sociais e criar novos meios de vida. Assim, a relação da humanidade tem sua primeira transformação.

### 1.1.2 PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Por volta de 1760, se colocava fim à era feudal e iniciava o capitalismo, trazendo inúmeras mudanças na economia e na sociedade por consequência da tecnologia. Esse evento foi denominado de 1º Revolução Industrial. Esse novo modo de vida trouxe ao mundo uma nova perspectiva e, com ele mudanças nas relações de emprego, em virtude do surgimento das grandes indústrias e empresas e com elas, as contratações de trabalhadores em massa.

A revolução iniciou-se na Europa, mais especificamente na Inglaterra. Sendo essa a detentora dessas mudanças por um período, mas, no decorrer do desenvolvimento tecnológico e os seus devidos aprimoramentos, a 1º Revolução se espalhou pelo mundo.

Diante desse acontecimento, ocorreu o surgimento das primeiras máquinas a vapor. O homem, então, mudou a sua forma de exercer suas atividades, as quais eram praticadas em casa e pelo grupo familiar e passaram, assim, a ser exercidas em um local de trabalho específico, que é a indústria, e a mulher ficou em casa para cuidar do lar e dos filhos. As máquinas a vapor aprimoraram o tempo e o trabalho do homem. Portanto, surgiu assim, a produção em massa, a qual instituiu o pensamento de que quanto mais se produz maior será o lucro.

O funcionamento dessa nova relação de trabalho era voltado para produzir mais em menor tempo, assim, foi elaborado um modo de trabalho voltado para cada empregado ter sua específica função para exercer atividades mecânicas. À guisa do exemplo, podemos citar a fábrica de Owen, que na metade da primeira revolução já possuía 3.000 (três mil) empregados (NETO, 2018, p. 15).

Percebe-se, assim, que a primeira revolução industrial trouxe mudanças no modo de produção, deixando aquela produção feudal e familiar para trás. Efeito disso, a sociedade passou a viver conforme o que as indústrias estabeleciam, como é afirmado por Neto que a partir desse momento “[...] fixou-

se a fábrica na vida das pessoas, ocasionando a separação do ambiente e rotinas de trabalho e da casa” (2018, p.16).

### 1.1.3 SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A segunda revolução industrial, também, iniciou na Inglaterra, mas no final do século XIX e sua expansão para os demais países foi mais rápida do que a anterior. A revolução teve como uma das maiores características a utilização de energia não renovável, como, por exemplo, o carvão, petróleo, gás etc. Em razão disso, pela primeira vez a sociedade estava consumindo a natureza, em vez de usufruir dos rendimentos que essa proporcionava (TOFFLER, 1980, p. 39).

Além disso, a segunda grande característica se demonstra pela forma de produção. Por possuir maiores capacidade energéticas, como, por exemplo, a criação da energia elétrica, ocorreram, assim, maiores investimentos na produção em massa, baseada no modelo da primeira revolução que é a forma de linha de montagem.

O primeiro nome a aparecer na segunda revolução industrial é o de Frederick Winslow Taylor. Esse engenheiro mecânico realizou uma padronização na produção, ou seja, uma uniformização na produção que afetou diretamente na forma de prestação de serviço, pela qual sustentava que cada trabalhador deveria realizar uma única tarefa com tempo determinado para que, assim, pudesse ocorrer uma maior produtividade por empregado. Por tais razões, dá para entender que a execução do serviço era dividida em gerência, concepção, controle e execução (NETO, 2018, p. 17). Essa forma de produção recebeu o nome de Taylorismo e teve alcance mundial, principalmente na União Soviética.

Ainda na segunda revolução industrial, houve a criação de mais um sistema de produção, que era chamado de modelo T. Esse sistema foi criado por Henry Ford, no ano de 1908, também nos EUA. O modelo fordista é o tão famoso

modo de trabalho repetitivo e mecânico, no qual o empregado não necessitava de pensar, nem ser criativo ou precisar de realizar qualquer outra ação que não seja aquela que lhe foi encarregado. O trabalhador só precisava ser produtivo em menor tempo possível.

Por tais razões, houve a criação de uma esteira que levavam os materiais da produção ao empregado, sem a necessidade de perder o mero tempo de ir no depósito, já que esse mecanismo levava tudo o que o trabalhador necessitava para realizar sua função. Além disso, esse modelo possui especificações em que o trabalhador era refém da rotina imposta pela fábrica, e não tinha controle sobre o ritmo, produção e nem sequer precisava saber o que seu colega fazia ao seu lado. Conforme Neto, citando Henry Ford: “os americanos podem escolher carros de qualquer cor. Desde que seja preta” (2018, p. 18). O modelo de Ford ficou mais famoso ainda após a produção do filme tempos modernos, de Charles Chaplin, de 1930, o qual retratava o cotidiano dentro das fábricas que adotaram o modelo T. Atualmente, essa produção cineasta é umas das marcas da 2º Revolução Industrial.

Os efeitos desse modelo de produção alcançaram a vida das pessoas que trabalhavam nas fábricas, como aquelas que não trabalhavam, além de afetar o modo de vida de todos. Assim, Neto, de uma forma clara, expõe essa mudança no modo de vida da sociedade para sincronizar as cidades com os padrões das indústrias, como, por exemplo, a criação de escolas com a finalidade de educarem as crianças, as quais deveriam aprender sobre a nova economia, novos padrões sociais e a importância da pontualidade dos seus compromissos. Além disso, os hospitais começam a acordar seus pacientes no mesmo horário, as famílias iniciam e finalizam seu dia de forma padrão, as escolas seguiam calendários padrões e, assim, a sociedade estava sincronizada somente para atender a demanda dos burgueses.

O modelo fordista, para funcionar tão bem como funcionou, teve que aplicar rigidamente uma hierarquia piramidal, com a finalidade de poder cobrar disciplina e subordinação ao ponto que desrespeita os direitos do homem. Todavia, as pessoas trabalhavam toda a sua vida nas fábricas e adotavam a

ideia do casamento interno, como define Neto: “Se meu pai trabalhou nesta fábrica, eu trabalho, e se Deus permitir, meu filho assim o fará” (2018 p. 18).

Os empregados dependiam dos seus empregos para sobreviver, mas apesar de todo o poder, elas também, dependiam dos trabalhadores, pois era por meio deles que se produzia riqueza e, conseqüentemente, conseguiam crescer. Embora fosse assim, as indústrias transmitiam uma imagem de grandeza que dominavam as pessoas com a finalidade de manter seu modo de produção de pirâmide de hierarquia rígida e abusando dos direitos dos empregados para obter cada vez mais lucro. Convém ponderar que até os dias atuais essa prática ainda é exercida pelas grandes empresas.

Por fim, a segunda revolução industrial chegou ao seu limite quando se percebeu que era insustentável esse modo de produção, uma vez que se utilizava recursos naturais não renováveis e, por consequência disso, a natureza não suportava mais tamanha agressão. Essa percepção começou a chegar nas indústrias nos anos 50, mas em vez de trabalhar e buscar um novo meio de se produzir, elas começaram a migrar para os países em desenvolvimento com o intuito de continuar os mesmos moldes de produção, além de encontrar benefícios governamentais e mãos de obras baratas. O Brasil foi um dos países que se encontrava em pleno desenvolvimento, por isso, na nossa história, o processo de industrialização iniciou-se na década de 50, com a instalação do parque industrial do ABC Paulista.

#### 1.1.4 TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

É a revolução da informação, sendo o início da era da tecnologia. O seu início foi na década de 60, quando o computador começou a fazer parte da vida de todos graças ao seu barateamento. Essa diminuição do preço foi tão grande que, de acordo com a revista *computerworld* (TOFFLER, 1980, p. 143), se as indústrias de automóveis tivessem feito o que a indústria dos

computadores fez nos últimos 30 anos, um Rolls-Royce custaria 2,50 dólares e faria cerca de 3.000.000 de quilômetros com um galão (3.785 litros) de gasolina.

A marca da terceira revolução industrial foi o modelo Toyotismo, criado em 1973, se fundava numa produção voltada para o cliente, ou seja, de acordo com o interesse do consumidor. O Brasil só veio a adotar esse modelo na década de 90. Não era uma produção em série como o modelo T. Nesse ambiente de trabalho era exigida uma ótima qualificação do empregado, o qual participava de toda a produção. O criador desse meio de produção foi o engenheiro Ohno. A fabricação nessa revolução era apenas o necessário, sem ser aquela produção em massa. A quantidade e a grandeza saem de cena e entra a especialização e qualificação do produto.

Um dos aspectos de relevante interesse para o trabalho do modelo Toyotista é a terceirização (NETO, 2018, p. 23). No fordista, a indústria era responsável por 75% da produção, enquanto no modelo de Ohno se produz o menos possível, sendo que somente 25% do produto é feito na fábrica, os 75% restante é terceirizado.

Cabe ainda ressaltar outro aspecto de importância, que é a liberdade do empregado, como já foi dito na forma de produção. Diferentemente do modelo de Henry Ford, em que o empregado sofre pouca subordinação.

## 1.2. RELAÇÃO DE TRABALHO ATUAL

A relação de trabalho nos tempos modernos se encontra fundida com os aspectos da 2° e 3° Revolução Industrial, apesar de já termos iniciado a 4° Revolução Industrial com implemento da tecnologia cada vez mais nas atividades de produção. Portanto, é inviável adotarmos métodos do século passado para caracterizar a relação de trabalho moderna.

O vínculo de emprego é formado por um empregador e um empregado. O primeiro seria a pessoa que exerce a atividade, assumindo,



assim, o risco do negócio e concede uma oportunidade ao trabalhador para ajudá-lo na sua atividade de produção, mas não sofre com o risco econômico.

A relação não está formada só sob esses aspectos, devendo haver, além desses, a pessoalidade, a onerosidade, não eventualidade e a subordinação. Todos esses requisitos e definições são previstos no artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. A ausência de qualquer desses requisitos, descaracteriza o trabalhador como empregado. O requisito da pessoalidade dispõe que a prestação do serviço deve ser feita pela pessoa contratada, somente essa poderá atuar em seu nome, não sendo substituída. Enquanto a onerosidade é o pagamento pelo serviço realizado durante um período, já que essa relação não pode ser gratuita, salvo quando for trabalho voluntário, portanto deve ser pago no salário principal uma quantia mínima de 30% do salário mínimo, conforme o artigo 82 da Consolidação das Leis Trabalhista (2017).

A não-eventualidade se define na relação de emprego como um requisito em que o empregado não poderá prestar o serviço de tempo em tempo, ou somente uma vez na semana, ou até mesmo só quando o empregador necessitar, sendo assim, deve haver uma continuidade na prestação do serviço, como, por exemplo, de segunda a sexta-feira. Por analogia, se utiliza do requisito da Lei Complementar nº 150 de 2015, que dispõe sobre a relação do trabalho doméstico, a qual define que, para configurar um vínculo de emprego, deve haver a prestação do serviço mais de 2 vezes durante a semana.

Nessa relação trabalhista, o empregador sempre terá vantagens em comparação ao empregado, uma vez que aquele possui um poder econômico superior. Por tais razões, ele poderá ditar as regras em seu favor. Em contrapartida, o legislador, prevendo essa relação desigual, introduziu no ordenamento jurídico normas públicas, cogentes e imperativas, ou seja, as partes não poderão firmar um contrato de trabalho sem elas e nem poderão alterá-las. Não podendo, assim, confundir o vínculo trabalhista com a prestação de serviço, em que “a relação de emprego se assemelha à prestação de serviço, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final” (2019, p. 248).

Vale lembrar, ainda, o artigo 442 – B da CLT, que dispõe da possibilidade de haver a renúncia ao vínculo de emprego pela simples assinatura de um contrato formal de autônomo. Não se sabe qual era a intenção do legislador com essa norma, mas houve divergência na sua aplicação, pois para alguns juristas nada mudou, uma vez que o princípio da primazia da realidade será aplicado, ou seja, o contrato formal não pode prevalecer sobre os fatos.

Por fim, o último e o principal requisito da relação de emprego é a subordinação. Esse requisito surgiu na segunda revolução industrial, com o modelo T, em que, para ter eficácia nesse molde de produção, havia uma pirâmide hierárquica e com uma intensa subordinação nos operários. Podemos conceituar a subordinação conforme Vólia Bonfim que seria “o dever de obediência ou o estado de pendência na conduta profissional, a sujeição às regaras, as orientações e normas estabelecidas pelo empregador” (2019, p. 253). Conseqüentemente, a subordinação é uma imposição de ordem, de submissão, de dependência e subalternidade hierárquica. Esse requisito possui características tradicionais, como, por exemplo, o empregador possui o poder de direção, que dirige a atividade, também a fiscaliza e pode punir o trabalhador.

O poder de direção seria nada mais que um comando dado ao empregador, em que este escolhe e controla os fatores de produção da empresa. Podendo ser classificado em poder diretivo, poder disciplinar, poder hierárquico e poder de organização. Além disso, o empregador pode utilizá-lo com maior intensidade ou com menos intensidade, conforme o método de produção que esse escolher. O legislador adota, expressamente, a subordinação jurídica, como prevista no artigo 6º da CLT -“Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equipararam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”(BRASIL, 2017), em que ela será aplicado nos teletrabalho e no trabalho intermitente.

Convém observar que esse requisito pode subdividir-se em subordinação direta e indireta, sendo, o primeiro aquele poder que o empregador exerce diretamente sobre o empregado, enquanto a indireta é quando a ordem vem de terceiro, intermediário ou prepostos. Diante disso, o inciso III da Súmula

331 do TST não foi revogado, uma vez que, com a entrada da Lei nº 13.467 de 2017, concede o vínculo de emprego com a subordinação indireta, mas o Supremo Tribunal Federal entendeu que é lícito a terceirização até da atividade-fim da empresa, portanto, a súmula ainda continua em vigor.

Por outro lado, algumas restrições são aplicadas, já que a hierarquia das normas no ordenamento jurídico concede uma posição superior da Lei nº 13.467 de 2017, em relação à súmula jurisprudencial. Desta forma, o legislador observou a mudança da relação do trabalho, o qual abandonou alguns aspectos tradicionais e adotou as inovações ocorridas nas relações de emprego na sociedade. A subordinação é dividida, pela doutrina, em objetiva que é quando o comando recai sobre a pessoa do empregado, enquanto a subjetiva quando o comando recai sobre os serviços executados pelo trabalho.

A parassubordinação é um modelo de subordinação, tendo sua nomenclatura criada no direito italiano, o qual desempenha a definição de uma subordinação mais leve e tênue em relações de emprego de coordenação. Nesse modelo é previsto três teorias, em que a primeira teoria define que que nessa relação não há vínculo de emprego. Em contrapartida a segunda teoria, definida por Vólia Bonfim, para a qual o instituto não se confunde com a subordinação dos empregados, nem com a liberdade dos autônomos, e sim pela coordenação existente entre o prestador e o tomador dos serviços (2019, p. 258). Por último, a terceira teoria define que a subordinação pode ser aplicada leve e para aqueles que são e também para aqueles que não são empregados.

Oportuno se torna dizer, ainda, que há um novo tipo de subordinação, em que o trabalhador exerce suas atividades conforme a dinâmica da produção do serviço pelo empregador, independentemente de receber ordens diretas, ou seja, seria uma junção entre a subordinação indireta e objetiva, no entanto, o empregado acolhe estruturalmente a organização e funcionamento do empregador. Esse modelo é denominado de subordinação estrutural, devendo o trabalhador executar os serviços essenciais à atividade-fim da empresa para configurá-lo. Por conseguinte, é utilizada essa subordinação estrutural como fundamentação para afastar a aplicação do inciso III da Súmula 331 do TST e

consequentemente evitar de ocorrer as terceirizações ilícitas e irregulares, as quais são chamadas de pejetização.

Posto assim, é possível notar que ainda possuímos apego às tradicionais relações de emprego dos anos 40 e seguintes e, assim, as dificuldades em acompanhar a constante evolução das relações de empregos.

## **CAPÍTULO II**

### **A NOVA RELAÇÃO DE TRABALHO E DAS DECISÕES JUDICIAIS**

#### **2.1 O TRABALHO POR MEIO DA TECNOLOGIA**

Como foi demonstrado, a relação de trabalho se modificou ao longo da história. Atualmente, vivemos um momento de transição, o qual daqui uns anos estará concluído em razão da mudança da relação de emprego que está claramente relacionada com a revolução 4.0.

Essa nova relação de emprego pode ser associada com a grande inovação tecnológica do aparelho telefônico, o qual deixou de ser um objeto de lazer e se tornou um objeto essencial para a vida moderna. Além disso, o seu barateamento contribuiu com a possibilidade de acesso da tecnologia à quase toda a população, ocorrendo assim uma universalização dessa inovação.

Essa tecnologia abriu oportunidade de uma conexão instantânea entre o mundo inteiro, podendo uma pessoa se conectar a outra em qualquer horário e lugar com apenas um acesso. Diante dessa ferramenta, o mundo empresarial viu uma oportunidade de aprimorar seus serviços e, ao mesmo tempo, conseguir diminuir o tempo e o gasto para sua prestação, a fim de buscar uma maior perfeição.

Assim, iniciou o surgimento de aplicativos por meio de uma plataforma digital do smartphone, em que alguns deles podem ser usados como uma ligação entre o empregador e o empregado, dando-lhe ordens e informações sobre onde e como deve ser prestado o serviço. Dessa forma, surgiram algumas das empresas que mais crescem no mundo como: Uber, Rappi, Loggi, Ifood, entre outras.

O usuário do aplicativo seleciona o que quer ou onde deseja ir e rapidamente a informação chegará ao empregado para que este inicie a prestação do serviço. Sendo assim, o aplicativo é uma ferramenta usada como uma ponte de ligação para o empresário, entre o cliente e o seu prestador de serviço. Em virtude disso, Tom Slee, ao nomear essa nova realidade de “economia do compartilhamento”, diz que: “[...] promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho [...]” (2019, p.14).

Diante dessa nova tecnologia que está mudando o mundo e suas relações, percebe-se um novo modelo sem regulamentação e sem proteção aos trabalhadores, no qual os empresários defendem que essa relação é independente e aqueles que utilizam dela como seu sustento na realidade são trabalhadores autônomos, portanto, não há vínculo de emprego. A sustentação desse argumento é sobre a não existência de uma legislação sobre tal relação, ficando assim, o trabalhador vulnerável. Nesse mesmo sentido, Tom Slee afirma que “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas” (2019, p. 14).

Em virtude das grandes crises econômicas e o nível de pobreza crescendo no Brasil ocorre, assim, uma maior desigualdade social. Inúmeras pessoas em situações precárias buscam uma oportunidade de emprego, a qual é difícil de concretizar, uma vez que o número de desempregados só cresce. Nesse cenário, surgem as companhias das plataformas concedendo uma oportunidade de prestação de serviço em troca de uma determinada remuneração, mas sem existir uma relação de emprego. Conseqüentemente, a

aceitação dos termos é nítida, uma vez que eles necessitam dessa renda, já que vivem uma situação precária e aquela oportunidade é a única forma de suprimir suas necessidades. Logo, como é dito por Ricardo Antunes, teremos uma parte da sociedade refém de empregos precários e conforme o trabalho antes da 1º Revolução Industrial, em que caso os jovens, homens e mulheres se tiverem sorte, terá um trabalho precário, ou seja, se tiverem privilégios serão servos. Assim, o pior que o privilégio da servidão é a tragédia do desemprego (2018, p. 73).

Convém ponderar que as empresas que usufruem desses aplicativos como ferramenta na prestação de seus serviços são economicamente fortes e possuem grandes influências no meio social, portanto, têm suporte para enfrentar uma batalha judicial, ou seja, a voz de um prestador de serviço é inferior ao da multinacional, precisando, assim, de auxílio para igualar. É bem verdade que nos últimos tempos vêm surgindo cada vez mais processos judiciais e, nesse sentido, nos Tribunais Regionais e nas instâncias superiores são demonstrados o tamanho da força jurídica das companhias que, apesar de várias decisões, as empresas mantêm as relações conforme entende ser melhor. Nesse sentido, a exposição da jurisprudência é fundamental para a discussão do tema, razão pela qual será discutida no próximo tópico.

## 2.2 JURISPRUDÊNCIA

A primeira questão judicial envolvendo esse problema jurídico ocorreu em outubro de 2016 na Inglaterra, com o reconhecimento do vínculo jurídico entre os motoristas e a Uber. O Tribunal Trabalhista da Inglaterra reconheceu que esses motoristas não são autônomos, mas sim empregados da Uber. Diante de tal decisão, a Uber foi obrigada a pagar um salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas. Diferentemente no Brasil, a Justiça Trabalhista, mais especificamente a 37º Vara de Belo Horizonte, reconheceu a

não existência do vínculo trabalhista entre o motorista e a Uber. Portanto, houve a primeira discussão sobre o tema na Justiça Brasileira, em janeiro de 2017.

Em síntese, o juiz rejeitou o pedido do motorista fundamentando que não havia subordinação entre as partes, já que a empresa norte-americana não dava ordens, além do motorista poder se ausentar do aplicativo no momento que quisesse. Além disso, o juiz afirmou que todos os contratos geram regras para as partes contratadas, assim, não é por que o motorista obedece a uma ordem que já caracteriza vínculo de emprego.

Por outro lado, no mês de fevereiro de 2017 houve a denominação do termo “Uberização” no julgamento da ação trabalhista pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a qual o juiz decidiu em prol aos pedidos do motorista, portanto, reconhecendo o vínculo trabalhista, sendo a primeira decisão a favor dos motoristas.

Primeiramente, a sentença dispôs de toda história da relação de trabalho e a sua constante evolução, o qual esse fenômeno é só uma indicação ao novo modelo de organização do trabalho. Malgrado, a Uber contestou que ausentava os requisitos que geram o vínculo de emprego, ademais, argumentou que eram os motoristas que remuneravam a própria empresa. Ambas alegações foram rejeitadas sobre o fundamento de que a política de pagamento do serviço prestado é conduzida, exclusivamente, pela Uber, pois os passageiros fazem o pagamento direto ao aplicativo e a empresa que define a porcentagem do motorista repassando o montante que considera ser o correto. Enquanto na falta dos requisitos para caracterização do vínculo jurídico, o magistrado fundamentou que há existência de subordinação, sendo a subordinação estrutural, conforme é demonstrado no site de notícia do Tribunal Superior do Trabalho sobre a sentença: “... o motorista, estava na dinâmica da organização e prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial, que é o transporte de passageiros” (ALENCAR, 2017, online). Em razão da plataforma digital, a possibilidade de ocorrer o controle sobre a jornada do motorista é demonstrado por meio do aplicativo, o qual fornece a empresa todas informações sobre o monitoramento do horário do empregado. A decisão em favor aos motoristas teve validade, somente, pelo período de 3 meses, já que o Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região reformou a decisão. O entendimento dos desembargadores foi no sentido de não haver pessoalidade e nem subordinação. O primeiro requisito foi fundamentado no fato de que qualquer pessoa pode dirigir o mesmo carro, além de que uma pessoa jurídica pode formar uma frota e usufruir do serviço. A subordinação foi descaracterizada por haver liberdade para realizar a jornada de trabalho que o motorista preferir, uma vez que ainda vivemos entrelaçados juridicamente aos anos 30 com a inovação do modelo fordista.

Nessa esteira, o Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul manteve a rescisão de motorista da Uber mal avaliado por usuários. Essa dispensa do motorista demonstra a utilização de poder do empregador. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, em janeiro de 2018, permitiu a negação do cadastro pela Uber de pessoa com condenação criminal.

Convém notar que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é o primeiro a reconhecer o vínculo jurídico entre o motorista e a Uber em segunda instância. A decisão de 27 de agosto de 2018 afirma que o motorista não possui verdadeira autonomia, já que ele deve obedecer a regras de conduta impostas pela empresa. O voto da relatora Beatriz Lima, em que afirma: “o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário” (COELHO, 2018, on-line). “Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único evidente motorista para atender o usuário.” No mesmo sentido do voto da Desembargadora do TRT – 2ª Região, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, mais especificamente a 3ª Câmara Cível, em setembro de 2018, decidiu, em razão do não cumprimento das diretrizes da empresa da Uber pelo motorista, a possibilidade do encerramento do contrato com respectivo trabalhador.

Por fim, a matéria chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, o Tribunal de maior autoridade para julgar matérias trabalhistas. *A priori*, no dia 05 de fevereiro de 2020 o TST negou o vínculo trabalhista. Conforme o voto do



relator, Ministro Breno Medeiros, o motorista possui liberdade de atuação o que acarreta a não caracterização da subordinação.

A empresa, em sua defesa, alegou que o motorista concordou com os termos e condições propostas pela Uber no momento em que aceitou prestar os serviços, o qual não haveria validade tal argumento, já que o direito do trabalho se norteia pelo princípio da primazia da realidade. Oportuna a fala do Ministro Douglas Alencar, afirmando que “não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de emprego e empregador previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No entanto, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social.” (TST, 2020, on-line) concluindo ainda que “é preciso que haja uma inovação legislativa urgente” (TST, 2020, online).

Convém notar o tamanho da insegurança jurídica nessa relação ao ponto que no mesmo dia que o Tribunal Superior deliberou o entendimento da não existência do vínculo, a 28ª Vara da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul entendeu possuir todos os requisitos para a configuração do vínculo jurídico, logo reconhecendo tal relação trabalhista.

Digno de nota ainda, no dia 05 de março de 2020, a corte francesa reconheceu o vínculo entre os motoristas e a empresa. O tribunal francês entende que a subordinação fica definida quando o motorista ingressa no aplicativo, uma vez que deve obedecer às regras impostas. Em razão disso, ele não seria um trabalhador autônomo, mas um empregado. Cabe ainda ressaltar que a decisão não se sustentou sobre, somente, esse argumento, o órgão de cúpula da Justiça Comum entendeu que o motorista não realiza a captação dos clientes e, também, não define os preços das corridas.

Convém demonstrar ainda que a Uber e a 99 devem custear uma remuneração mínima durante pandemia aos seus motoristas, conforme decisão do Juiz da 3ª Vara do trabalho de Fortaleza-CE. Em linhas gerais, o sindicato dos motoristas de aplicativos da capital do Ceará pediu um salário mínimo para aqueles motoristas impossibilitados de trabalhar em razão de diagnóstico ou suspeita de contaminação pelo CORONAVIRUS. Posteriormente, tal decisão foi cassada liminarmente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, após a

Uber ter impetrado um Mandado de Segurança que foi concedido parcialmente pelo relator, mas que em seguida houve cassação decorrente da interposição do agravo regimental. No mesmo sentido, a 73ª Vara do Trabalho de São Paulo entendeu que a *Uber eats* deve adotar medidas protetivas aos motoristas em razão da presente pandemia. Na decisão, a juíza afirma que: “A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança é direito dos trabalhadores previsto na Constituição Federal” (TRT-2º, 2020, online). Uma das medidas a serem tomadas é o fornecimento de álcool em gel e orientar que o produto seja mantido o tempo inteiro nos veículos.

Diante de todos os julgados, tanto nacionais como internacionais, ficou demonstrado que o presente tema ainda não possui uma definição, apesar de estar caminhando para o reconhecimento da relação jurídica nas decisões de outros países. O não reconhecimento desse vínculo trabalhista irá gerar efeitos na sociedade, os quais são demonstrados no capítulo seguinte.

### 2.3 NÃO CARACTERIZAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM OS MOTORISTAS DOS APLICATIVOS PELA JUSTIÇA

As multinacionais da revolução industrial 4.0 criaram um novo método de atividade empresarial, cuja estrutura tem a finalidade de poucos gastos e grandes lucros, ou seja, o mesmo padrão do capitalismo. A chave desse processo é uma simples utilização do aplicativo que oferece oportunidade a qualquer pessoa para se cadastrar e iniciar a prestação de serviço à respectiva empresa. Os motoristas de aplicativos acionaram o Poder Judiciário com o fim de buscar seus direitos, uma vez que perceberam que estavam prestando serviços com cargas horárias excessivas, além de possuir piores condições de trabalho que um empregado de carteira assinada.

Essas empresas impõem aos motoristas a utilização dos seus próprios veículos para a prestação de serviço, não só isso, mas por não haver relação e nenhuma garantia desses empregados, estão sujeitos a trabalhos de

longas jornadas, já que não querem ser removidos dos aplicativos. Todavia, a relação da empresa com os motoristas é atípica comparadas com as tradicionais, acarretando uma dúvida sobre tal relação, por isso é válido citar parte do voto do Ministro Douglas Alencar do TST, o qual afirmou:

[...] não é possível tentar enquadrar essa nova realidade de emprego nos conceitos clássicos de empregado e empregador previstos nos artigos 2 e 3 da CLT. No entanto, a seu ver, isso não significa que esses trabalhadores não devam merecer algum tipo de proteção social. [...] é preciso que haja uma inovação legislativa urgente (BRASIL, 2020, online).

Essa dúvida surge em volta do vínculo de emprego entre as partes, pois alguns insistem em que esses motoristas são trabalhadores autônomos, já que eles não sofrem subordinação das empresas. Enquanto outros entendem que há o vínculo, razão pela qual essa relação possui uma estrutura diferente das tradicionais, devendo entender que são novos modelos de emprego conforme ocorreu nos processos das revoluções industriais e além de resguardar os direitos sociais conquistados pela classe de trabalhadores.

Sabemos que os requisitos para configurar o vínculo de emprego são: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. A primeira condição é a prestação do serviço pelo próprio motorista cadastrado no aplicativo, não podendo ser substituído aleatoriamente, por isso, ao solicitar um pedido ou um transporte, aparecerá o nome, a foto e o veículo do motorista, além de outros dados. A não eventualidade seria a continuidade da prestação do serviço, ou seja, o motorista não iria realizar em dias aleatórios ou uma vez na semana, devendo este estar disposto no aplicativo em tempo contínuo. Esse critério não é questionado sobre sua existência nessa relação, uma vez que dá para monitorar o motorista durante todo o tempo. Na ausência de disponibilidade, o aplicativo o envia mensagens, solicitando o seu retorno e, caso persista, sofrerá pena de ser excluído da plataforma, ou seja, nos mesmos moldes da punição que o empregador pode aplicar por meio do poder punitivo em caráter de dispensa por justa causa por abandono de emprego. Finalmente, a remuneração ou onerosidade é simples, já que toda prestação concluída pelo motorista, este receberá uma quantia conforme a distância percorrida.

Sobre a subordinação, que é o requisito ausente nessa relação, declarado por parte da nossa Justiça Trabalhista, recai grande parte da discussão da existência ou não do vínculo jurídico entre os motoristas e as empresas de aplicativos. Cabe ressaltar que é um critério complexo, tendo inúmeras subdivisões como foi dito anteriormente, mas em linhas gerais se trata de um requisito necessário para a existência do vínculo em que o motorista recebe ordens de como que irá prestar tal serviço. A subordinação irá depender conforme o momento histórico ou a forma de produção exercida por tal empresa. Por se tratar de uns dos aspectos mais importante para este respectivo trabalho, iremos discuti-lo com mais profundidade.

O requisito normativo que mais sustentou a decisão de não haver vínculo trabalhista entre essa classe e seus respectivos empregadores é a ausência da subordinação. Diante das decisões demonstradas, percebe-se um Judiciário apegado a uma análise tradicional para configuração da subordinação. Embora, a relação social e ainda mais em âmbito trabalhista deve ser analisada com cautela, uma vez que essa área não é exata, ou seja, não possui uma definição objetiva das relações.

Atualmente, vivemos numa sociedade complexa que possui inúmeras relações, sendo muitas delas sempre inovadoras no vínculo. Por conseguinte, é válida a crítica que se opõe aos pensamentos de uma relação pré-definida pelo jurista. Nesse sentido, na situação dos motoristas de aplicativos, vemos uma exigência de requisitos de emprego nos moldes dos anos 30. Não só esse sujeito do direito do trabalho, mas todo o direito do trabalho não possui uma definição perpétua sobre determinada função, pelo contrário, o direito do trabalho é um direito que está em constante mudança, pois ele é o modo de organização social. Pelo exposto, conforme o entendimento do Maurício Godinho Delgado:

Claro que, com a adequação e a renovação do Direito do Trabalho em decorrência das mudanças sociais e econômicas, foram apreendidas pela doutrina e jurisprudência duas outras dimensões da subordinação, além da clássica (ou tradicional): a dimensão objetiva e a dimensão estrutural. A subordinação objetiva ocorre pela harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins de empreendimento a que se vincula; a subordinação 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 (2017, pag. 373).

Diante dessa dimensão da subordinação, ou melhor, da subordinação estrutural, fica claro que o direito não é uma área exata, ou seja, apesar dos requisitos e definições normativas, ainda é necessário interpretar, analisar e aplicar o direito conforme cada situação, ainda mais quando vivemos em época de avanço tecnológico tão acelerado, pois há uma mudança nas relações sociais cotidianamente, devendo, assim, o direito se adequar em prol da sociedade e do justo, conforme o caso. Em razão disso, Mauricio Godinho Delgado entende que a interpretação da subordinação nos moldes tradicionais não é adequada:

Ainda que o operador jurídico não sobrevaloriza as dimensões objetiva e estrutural do fenômeno, de modo a não perder vista da dimensão tradicional, o fato é que, contemporaneamente, não parece adequado restringir-se o foco estritamente nas manifestações tradicionais do fenômeno subordinativo (2017, p. 373).

A subordinação não se resume apenas a comando de ordem direta do empregador na forma tradicional dos anos 30, como demonstrado na história das relações de trabalho. Atualmente, a variação e complexidade das relações sociais são tamanhas que não consegue definir em apenas um conceito. O novo tipo de subordinação não depende de receber ordens diretas, como já foi dito, seria uma estrutura que o funcionário ao realizar a atividade-fim da empresa, já estaria configurada a subordinação.

## **CAPÍTULO III**

### **EFEITOS DA NOVA RELAÇÃO DE EMPREGO E AS VANTAGENS DAS EMPRESAS**

#### **3.1 EFEITOS COLATERAIS**

A eventual confirmação da não existência de vínculo trabalhista entre os motoristas e as empresas das plataformas acarretará consequências sociais, principalmente, naqueles mais vulneráveis, ou seja, nos autônomos.

Além das empresas buscarem mais capital e pagarem por uma mão de obra barata a fim de conseguir continuar ofertando produtos com preços baixos, indiretamente buscam por soluções jurídicas que conseguem alcançar essas metas, que no caso, uma delas foi a garantia da não consideração do vínculo jurídico, pois este acarretaria em despesas, as quais a empresa não poderia suportar para continuar mantendo o preço dos produtos a baixos do mercado. Assim, Tom Slee afirma que essas companhias investem bastante na sua estrutura, “graças à remoção de proteção e garantias de conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa” (2019, p. 14).

Diante do sistema bem elaborado por essas empresas e da não previsão legislativa, facilita na criação desse cenário, as quais abusam da liberdade e até conseguem convencer da não existência de um vínculo trabalhista. Tamanha é a influência que até parte do nosso Judiciário entende não haver relação trabalhista, mas ao mesmo tempo conseguem impor uma hierarquia, assim Tom Slee afirma que: “está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de ser deletados pelos clientes” (2019, p. 14).

Diante disso, o proveito das companhias em razão da não regulamentação da nova atividade empresarial, dá a oportunidade a elas de ditarem as regras, assim como foi decidido temporariamente a nova relação jurídica, em que favorável as empresas. Nesse sentido, Slee faz sua crítica:

A segunda e a ambição disruptiva e planetária de companhias que têm bilhões de dólares para gastar desafiando leis democráticas ao redor do mundo, comprando competidores na busca por ganhar escala, e (no caso da Uber) pesquisando novas tecnologias com o intuito de tornar obsoleto a força dessas leis (2019, p. 14).

Ademais, essa estratégia tem eficácia graças a burocracia e a lentidão legislativa do governo para impor seu modelo de trabalho de forma que os classificados como autônomos trabalham além dos limites máximos da jornada da CLT, ou seja, até o momento em que seu corpo conseguem, situação que se encontra em sentido contrária a dignidade da pessoa humana com a mera finalidade de obter maiores lucros.

Em razão disso, Slee diz que as empresas das plataformas aproveitaram para ter seu crescimento sobre um cenário consumado criado por eles mesmo, os quais teve que adotar a estratégia de forçar a barra para crescer, buscando simular um cenário consumado diante de governos lentos e frequentemente desguarnecidos de servidores, surgindo assim, um novo emprego precário (2019, p. 15). Nessa esteira, vemos um retrocesso do direito do trabalho, sem qualquer preocupação na proteção dos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história da humanidade, em razão do capitalismo “selvagem” que resulta na busca insanável pela riqueza. Vale lembrar ainda que de início a propaganda das empresas como a Uber descrevia um cenário de parceria, um ajudando o outro. Nesse sentido, a observação de Tom Slee é bem pontuada, o qual afirma:

A economia do compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo modelo flexível de trabalho, mostrando nosso negócio na internet. [...] A economia do compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir

comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual do que nunca (2019, p. 16 e 17).

Pelo exposto, o primeiro efeito colateral dos motoristas classificados como autônomos é a perda dos direitos trabalhistas em razão da estrutura inovadora da atividade empresarial criada pelas companhias. Assim, construíram uma ilusão a ideia de uma oportunidade de microempreendedor, mas na realidade estão criando inúmeros trabalhos precários, sem auxílio e a mercê das companhias bilionárias.

O segundo efeito colateral é voltado para a segurança dos motoristas, em razão do grande número de crimes sofridos nos últimos anos como, por exemplo, roubo, agressão e até mesmo homicídio. Infelizmente, as empresas não dão suportes válidos para tal segurança, ao ponto que criminosos realizam o pedido de um Uber e o motorista ao chegar no local é surpreendido com a ação criminosa. De modo geral, o motorista trabalha sem suporte, sem seguro e até mesmo em constante risco de vida, para atuar em prol das companhias, além de não haver qualquer obrigação destas em promover medidas para a proteção dos autônomos.

Tamanha é a violência que Tom Slee menciona uma pesquisa sobre segurança no trabalho, a qual demonstrou que “no Canadá e nos EUA, dirigir um táxi aparece no topo da lista de ocupações com maior risco de assassinato em pleno trabalho, com uma chance duas vezes maior que o segundo da lista: policiais” (2019, p. 55).

Por outro lado, a Uber defende que a segurança dos motoristas é prioridade da empresa como também argumentam que cada um deles possuem rastreador, mas não houve eficácia na tentativa de protegê-los. Assim, Slee argumenta em sua obra que “A Uber sustenta que a segurança é – como nunca cansam de dizer – a maior prioridade, mas que os motoristas não são empregados da Uber e a Uber não é responsável pelo que acontece na viagem” (2019, p. 59).

Além disso, os motoristas encontram dificuldades em evitar regiões violentas, uma vez que não sabem o destino da entrega até aceitá-la e, ainda,



não podem recusar inúmeras viagens, já que isso resultaria na punição do desligamento da plataforma. Dessa forma, “os motoristas da empresa não reconhecem ordens sobre para onde terão de dirigir, de maneira que podem evitar o que consideram regiões inseguras da cidade” (SLEE, 2019, p. 62).

Posto assim a questão, é de se dizer que a prioridade das empresas de aplicativos de entrega ou de transporte não é a segurança dos motoristas. Logo, em qualquer dos crimes sofridos pelos motoristas ocorrem efeitos colaterais, além dos perigos de vida, podemos citar a sua família que depende desse trabalho para continuar a sobreviver, ou também, em caso de dano no bem, o carro ou a moto, são eles que devem arcar com os ônus dos prejuízos, contrário das companhias que não se responsabilizam por nenhuma dessas situações sofridas por seus motoristas.

Por último, podemos citar a vulnerabilidade dos motoristas em razão do incentivo na retirada de empréstimos de risco para compra de carros ou motos. Nesse efeito colateral, afirma Tom Slee que ocorre um problema financeiro, cuja a parte inferior é convencida de retirar certa quantia financeira para comprar um bem, o qual só possui como única fonte de renda o trabalho como motorista. Por tais motivos, gera uma pressão psicológica para os autônomos realizar longas jornadas de trabalhos, sem qualquer limite ou proteção, com o intuito de conseguir realizar o pagamento da parcela. Conseqüentemente, qualquer ameaça de desligamento da plataforma é aterrorizante, assim, não há respeito com a saúde mental dos motoristas (SLEE, 2019, p. 63).

Em suma, esses efeitos da nova relação de trabalho desvalorizam a relação daqueles que fazem o aplicativo funcionar, no entanto, aqueles que detém o controle das plataformas não pretendem desembolsar para diminuir esses impactos sociais, em razão do capitalismo selvagem. Desse modo, deveria surgir leis em prol de um equilíbrio social.

Esses efeitos que causam uma desvalorização da relação de trabalho não são os únicos, também, as demais vantagens financeiras que, conseqüentemente, resultam em uma desvantagem para aqueles que não possuem o vínculo trabalhista. Além disso, as empresas que assumem as

responsabilidades trabalhistas perdem espaço no mercado por não conseguirem competir com o baixo preço dos produtos das companhias das plataformas.

### 3.2 ISENÇÃO DAS RESPONSABILIDADES DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A tese defendida predominantemente pelas empresas de aplicativo é a ausência de subordinação, um dos requisitos do art. 3º da CLT, que deve estar presente para configurar o vínculo trabalhista. Nesse sentido, o motorista não seria um empregado, mas um trabalhador autônomo. Por tais razões, cabe falar, previamente, sobre o trabalhador autônomo e sua relação de trabalho *lato sensu*.

Primeiramente, podemos definir tal trabalho como aquele que exerce habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada, sendo que este oferece as suas próprias regras, ou seja, é responsável pela definição do tempo e do modo de execução de determinada atividade. Assim, podemos citar o conceito de trabalhador autônomo definido pelo autor Martinez como: “[...] o trabalhador autônomo pode, inclusive, alterar as fórmulas de concretização dos objetivos pessoais sem dever de satisfação a quem quer que seja. [...] é caracterizado pelo fato de o trabalhador ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado” (2019, p. 159).

Dessa forma, a principal característica que distingue o trabalhador autônomo com o empregado celetista é a ausência de subordinação, o qual não será regido pela CLT, pois possui lei própria. No dizer sempre expressivo do Maurício Godinho Delgado podemos destacar a diferença entre esses dois tipos de trabalho:

Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimos, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da personalidade (2017, p. 372/373).

Cabe ainda demonstrar que: “trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. A circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial” (DELGADO, 2017, p. 373). Tal citação é importante, pois demonstra que não é uma mera ausência de uma ordem que já classifica um trabalhador como autônomo, portanto, essa profissão estabelece muita mais autonomia do que uma simples ausência de ordem conforme os critérios utilizados no modelo de Ford.

Convém ponderar que a reforma das normas trabalhistas em 2017 criou o artigo 442-B, em que expõe a possibilidade da contratação de um trabalhador autônomo que venha prestar serviço para um único tomador, que no caso é chamado de autônomo exclusivo e não eventual. Por meio deste artigo da CLT houve uma maior discussão sobre a diferença entre empregado e o autônomo exclusivo, razão disto o governo a época editou a Medida Provisória nº 808/2017 para resolver esse debate, o qual foi retirado do texto da lei a expressão: “com ou sem exclusividade”, além disso, houve o acréscimo dos parágrafos 1º e 2º afirmando a vedação a cláusula de exclusividade, com o intuito de distinguir o empregado do artigo 3º da CLT com o trabalhador autônomo.

Por conseguinte, tais medidas provisórias não foram transformadas em leis. Em razão disso, sem as devidas alterações da lei, não havia mais uma descrição sobre a diferença de ambos, por isso o Ministério do Trabalho, o qual existia a época, editou a Portaria n. 349/2018 com fim de suprir a ausência normativa, a redação do ato administrativo possui o mesmo entendimento da Medida Provisória.

Por fim, o trabalhador autônomo possui a obrigação de Contribuir com a Previdência Social. Assim, o próprio motorista, no caso, deve realizar o recolhimento da contribuição, conforme é estipulado pela Lei nº 8.213 de 1991, em seu artigo 11, inciso V, alinha “H”. Esse pagamento é realizado por meio do RPA – Recibo de Pagamento a Autônomo. Em resumo, o trabalhador autônomo

é a figura de uma pessoa que presta serviço sem qualquer vínculo jurídico trabalhista em razão da ausência de subordinação.

Resta agora expor os benefícios que o empregado do artigo 3º possui em relação ao vínculo, para que assim, seja demonstrado todas as perdas de direitos pelos motoristas e os ganhos pecuniários pelas empresas das plataformas.

Primeiramente, é de destacar inúmeras garantias sociais que sustentam uma qualidade de vida melhor aos trabalhadores, uma vez que são inferiores e possuem como seu único meio de renda a sua mão de obra, sendo assim, para evitar abusos dos empregadores, como foi o principal motivo das revoluções industriais. Em virtude disso, o Estado intervém com o intuito de balancear a relação para conceder um equilíbrio contratual, ou seja, uma justa relação.

Convém demonstrar que o primeiro benefício que o empregado possui em relação ao trabalhador autônomo é a jornada de trabalho. Essa garantia trabalhista fornece um limite razoável de trabalho a uma pessoa, o qual a Constituição fixou ser em 8 horas diárias e 40 horas semanais. Aquele que trabalha 8 horas por dia merece ganhar um salário mínimo. Esse limite de jornada é um direito social previsto na Magna Carta no seu artigo 7º, inciso XIII, além de previsão na Orientação Jurisdicional (OJ) nº 358 e artigos 57 e 74 da CLT.

Ademias, caso haja necessidade de uma prorrogação de jornada, acarretará em horas extras, no entanto, a sua remuneração é 50% superior à hora normal, ainda será acrescido 50% do valor da hora. Conseqüentemente, o ordenamento jurídico brasileiro buscou um limite, evitando assim, longas horas de trabalho, a fim, de barrar uma vida desumana como, por exemplo, a rotina do século XVIII descrita por Sasse: “Mesmo inferior às jornadas impostas pela Revolução Industrial, relatos da época contestam durações tão longas, atestando 10 horas diárias em média para homens adultos, com exceção dos domingos [...]” (2014, online).

Nesse sentido, na legislação atual, não há possibilidade de mais horas extras do que às 2 horas, caso ocorra, deve o empregador realizar o

pagamento delas e ainda poderá ser multado em decorrência de devida investigação pelo Ministério Público do Trabalho. Nessa esteira, ao se aplicar tais direitos aos motoristas, percebemos um alto abuso, já que a busca constante pelas multinacionais em manter a relação como trabalho autônomo e, ainda, as inovações tecnológicas dessa nova organização faz com que aparenta ser vontade própria dos motoristas.

Em razão disso, as companhias aproveitam da situação com o intuito de terem maiores lucros, pois a empresa estará ativa 24 horas por dia, sem nenhuma obrigação pecuniária ou trabalhista, colocando, assim, os empregados em jornadas sem limites, sem horas extras e por conta própria. Mister se faz ressaltar que o instituto do tempo à disposição previsto no artigo 4º da CLT, em que é quando o empregado estiver aguardando ou executando ordem, portanto merece receber por esse tempo uma vez que o motorista não faz entregas durante todo o período que está disponível, pelo contrário, muitas vezes ficam estacionados esperando pelas empresas os acionarem para realizar a atividade. Por tais razões, se entende que o período que o motorista estava à espera da ordem pode ser classificado como tempo a disposição. Contudo, as empresas não assumem essa obrigação, por classifica-los como parceiros.

Outra vantagem das empresas é a ausência de responsabilização pelo trabalho noturno, pois essa modalidade acarreta na obrigação do pagamento de adicional por insalubridade noturna, o qual ocasiona o acréscimo de uma parcela de 20% do motorista, já que o empregado exerce a atividade no período de descanso que seria das 22:00h às 05:00h. Além, desse valor ser acrescido no salário, também, será inserido no 13º, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) etc. Isso ocasionaria um “prejuízo” altíssimo para as empresas, porque grande parte de suas atividades ocorrem em período noturno.

Digno de nota ainda que o trabalhador do artigo 3º, a cada 12 meses de serviço prestado tem o direito a férias remuneradas, direito o qual o motorista de aplicativo não possui. A vantagem para as empresas em mantê-los autônomos faz com que gere duas opções, em que ambas são satisfatórias para o lucro incessante, sendo a primeira a não retirada de férias pelo motorista, uma vez que este depende da remuneração para sua própria sobrevivência, logo, não

irá parar de trabalhar com a finalidade de tirar férias por conta própria já que depende do serviço para atender suas necessidades básicas e, por isso não usufruirá do seu direito constitucional.

Conseqüentemente, isso acarreta sempre em grande produtividade para empresa e diminuição dos custos. Ademais, caso ele consiga tirar férias, além de não serem remuneradas pela companhia, ele afastará das plataformas por conta própria, assim, ficará refém do risco de ser desligado do aplicativo, como já decidido em alguns casos.

Convém observar que não distante desses direitos perdidos aos considera-los autônomos, deve se lembrar que além de motoristas, também, são pessoas, o que acarreta na possibilidade de serem pais e mães, ou seja, o direito constitucional de solicitar licença-maternidade ou paternidade por um determinado período não ocorre na relação com as empresas das plataformas. Esse direito constitucional - art. 7º, inciso XVIII – garante às mulheres o período de afastamento que seria de 120 dias e do homem de 5 dias. Ainda mais, na prática tais direitos não são aplicados, ou seja, os motoristas que se tornam pais devem parar de trabalhar sem qualquer cobertura e com o risco de serem desligados da plataforma, além de não possuírem nenhuma remuneração.

Cabe expor que apesar de ser um direito trabalhista, a realização do pagamento será de natureza previdenciária, como informa Martinez: “A previdência Social assume o pagamento de um benefício que substitui o salário que naturalmente deveria ser pago pelo empregador durante a licença-maternidade” (2019, p. 664). Dessa forma, o trabalhador autônomo é responsável pelo pagamento das obrigações previdenciárias, mas na situação discutida é de se questionar o valor recebido e a vida precária dos motoristas.

Em razão do alto índice de violência atualmente no Brasil, ainda mais em questão de furto e roubo de veículo automotor, vale a pena mencionar o risco vivenciado diariamente por esses motoristas na prestação do serviço, ainda mais no período noturno. Nesse sentido, ultimamente presenciamos notícias de assaltos sofridos pelos motoristas, ou até mesmo homicídios. Tais fatos, numa relação trabalhistas, são considerados como acidente de trabalho quando

ocorrem em horário de serviço e desde que estes sofram alguma lesão física ou mental, possuem o direito a receber uma justa indenização.

Diante da presente situação do país podemos até mesmo discutir a possibilidade do enquadramento de uma atividade perigosa, conforme o artigo 193, inciso II, da CLT, em razão dos motoristas sofrerem um acentuado risco permanente de trabalho por causa dos crimes de roubo ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Em razão disso, os motoristas deveriam receber um adicional de insalubridade, caso fossem considerados empregados.

Uma das reclamações dos motoristas é o desligamento da plataforma sem aviso e sem justificativa fundamentada. A princípio, o desejo de encerrar o vínculo jurídico trabalhista gera a obrigação do aviso prévio, instituto trabalhista que garante a possibilidade de ambas as partes se prepararem para o fim da relação.

Em linhas gerais, o empregado possui o direito de um prazo, a fim, de buscar outra oportunidade de emprego para que quando encerrar o vínculo ele já possa estar em outro vínculo de emprego e, além do empregador, também, ter um prazo para se preparar com a ausência da mão de obra. Vale lembrar que o aviso prévio é de no mínimo 30 dias de antecedência, assim, Luciano Martinez define que: “O aviso prévio é uma declaração unilateral receptícia [...] por força de norma constitucional (art. 7º, XXI), precisa observar a antecedência mínima de trinta dias (2019, p. 694)”. Em síntese, o trabalhador autônomo não possui qualquer direito a aviso prévio, podendo assim, as empresas fazer a exclusão de seus perfis a qualquer instante sem justificativa ou qualquer obrigação.

O empregado possui o direito de receber ainda o FGTS, que é formado por valor a ser depositado mensalmente num fundo de garantia pelo patronal sobre o valor de 8% da remuneração do empregado, devendo o empregador realizar o depósito até o 7º dia de cada mês, sob pena de mora. Martinez conceitua como:

[...] fundo formado por depósitos mensais, efetuados pelos empregadores em uma conta ligada (vinculada) ao nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de oito por cento das

remunerações que lhes são pagas ou devidas. Tais depósitos são impenhoráveis nos termos do parágrafo 2º do art. 2º da Lei n. 8.036/90 (2019, p. 814).

Assim, os direitos do empregado do art. 3º da CLT, demonstra a tamanha diferença das relações e benefícios que este recebe em comparação ao trabalhador autônomo. No entanto, pelas normas jurídicas serem novas, sem conhecimento e definição pela sociedade jurídica, além da tamanha força jurídica das empresas para tentar modular a relação em benefício próprio, ocasiona, assim, um efeito drástico nos direitos trabalhistas.

Desse modo, a atuação das empresas das plataformas digitais se justifica com o único propósito de buscar lucros milionários, mas para alcançar tal objetivo é necessário ir contra os direitos sociais dos trabalhadores. Por fim, no atendimento de todas as garantias trabalhistas gerada em torno do empregado do artigo 3º da CLT faz com que a empresa desembolse milhares de reais, situação a qual não deseja vivenciar. Assim, essas empresas por possuírem essas vantagens se sobressaem com maiores lucros e crescimentos.

Digno de nota ainda que a estabilidade jurídica de não haver vínculo trabalhista entre os motoristas e as empresas faz surgir uma vantagem empresarial ilegal, pois esta realizará suas atividades-fim sem assumir qualquer obrigação pecuniária em relação aos seus funcionários. Conseqüentemente, não terá que desembolsar certa quantia para a manutenção dos direitos sociais daqueles que mantêm a empresa, ocorrendo assim, uma crise na sociedade, pois em vez de estar fornecendo um trabalho, está tirando proveito da crise do desemprego, ainda mais que chegamos a 12,9 milhões de desempregados (BARROS, 2020, online), e com essa nova estrutura realiza uma falsa propaganda da economia do compartilhamento, como define Tom Slee, não fornecendo uma oportunidade de emprego, mas sim um trabalho autônomo (2019, pag. 14).

Em virtude disso, as demais empresas de transporte estão numa concorrência empresarial injusta, já que cumprem com as suas obrigações na manutenção dos direitos sociais constitucionais e, conseqüentemente, para realização de tal feito devem desembolsar uma quantia pecuniária. Diante disso,



eles devem respeitar a jornada de trabalho, deve realizar o pagamento de 13<sup>o</sup>, férias remuneradas, licença maternidade ou paternidade, depósito mensal do fundo de garantia e demais direitos, o que ocasiona um desequilíbrio no preço do produto final entre as empresas de transporte das plataformas e as tradicionais.

Certamente, o preço dos produtos das companhias será menor e o seu sucesso sustentará sobre eles, ocorre assim, a principal desvantagem empresarial, pois enquanto um é obrigado a cumprir com o seu dever social, o outro alega estrutura organizacional diferente e, portanto, não há obrigação pecuniária, razão pela qual alega não ter o dever de cumprir com o seu papel social.

Nessa esteira, a justa concorrência não é aplicada, em que pese não ser o uso da tecnologia, mas sim a utilização desta com o fim de tirar vantagens ilegais sobre as demais empresas e ocasionando uma crise no mercado. A guisa do exemplo podemos citar as empresas de táxi que no início lutaram pela igualdade das obrigações, apesar de ser questionada algumas alegações, o objetivo das manifestações era diminuir essa vantagem ileal da livre concorrência.

Há de se notar que a livre concorrência é, também, um direito constitucional previsto no artigo 170, inciso IV, em que a Magna Carta informa que o Poder Público exerce a função assegurar tal garantia. De modo geral, possui a finalidade de ajustar as atuações no mercado com o fim de haver uma justa disputa. Nesse sentido, as empresas de plataforma de transporte estão em proveito e no impasse de um posicionamento justo do Judiciário ou na criação de uma lei que regule a atuação deles no mercado faz com que a crise se agrava cada vez mais e ao mesmo tempo vemos um crescimento no lucro anual como, por exemplo, a Uber alcançou US\$ 7 bilhões em agosto de 2018 (SLEE, 2019, pag. 11).

A questão a ser debatida não é a possibilidade dessas empresas operarem em nosso território, mas como elas atuam e quais consequências ou benefícios causados na sociedade, pois sem regulamentação e atuando como

bem entendem, claro que trará problemas para o setor de transporte, como para as concorrentes quanto aos trabalhadores.

## CONCLUSÃO

As plataformas digitais surgem com a ideia de uma economia compartilhada, ou seja, uma atividade que ajuda um ao outro. Dessa forma, a grande empresa atua como suporte e dá àqueles que são vulneráveis a oportunidade de atuar como parceiros na atividade empresarial, uma vez que eles possuem autonomia na sua atuação. Todavia, a presente pesquisa verificou que a realidade vivenciada por esses motoristas passa longe de uma colaboração um com o outro, mas sim, um abusado aproveitamento das companhias.

Não diferente da realidade do capitalismo selvagem, as novas empresas da revolução 4.0 surgem com o mesmo intuito: obter grandes lucros. Assim, revolucionaram uma nova estrutura empresarial, o qual previu uma relação de trabalho atípica, no entanto, para ter êxito na atividade empresarial foi necessário não ter vínculo jurídico com os motoristas. Essa característica ocasionou um ambiente precário e injusto no Brasil, cujos direitos trabalhistas não foram respeitados, mas por ser uma nova estrutura e sem nenhuma regulamentação acarretou uma indecisão do Poder Público sobre tal relação.

Inquestionavelmente, no decorrer dos estudos sobre o tema, observou-se uma relação com o vínculo trabalhista, pois ocorreu o preenchimento de todos os requisitos exigidos por lei. No entanto, como a nova forma de trabalho é inovadora, a visão dos requisitos deve ser feita de outra forma que não seja a tradicional do modelo de Ford. Assim, analisando a relação dos motoristas com as empresas dos aplicativos com um olhar moderno da 4ª Revolução Industrial, o qual deveria já ter sido feito, confirma uma indiscutível previsão do requisito da subordinação.

Diante disso, a movimentação do Estado em favor desses motoristas não possui o intuito de proibir seu funcionamento em território nacional. Contudo, deve haver uma regulamentação para que ambos os direitos sejam exercidos. Ademais, a atividade empresarial realizada dessa forma por essas empresas

está acarretando em uma crise na classe dos trabalhadores, já que a ambição capitalista inibe qualquer compromisso no respeito aos direitos trabalhistas. Além disso, se o Poder Público caminhar no sentido de uma relação sem vínculo, os prejuízos a sociedade serão imensos, podendo começar por uma classe que não terá previdência, pois não conseguem ter suporte para pagá-la, apesar de receberem por viagens, não é o suficiente para sobreviver, menos ainda para custear uma previdência.

Por tais razões, entendo que a 4ª Revolução Industrial acontecerá para todos, no entanto, o livre arbítrio dessas empresas nas relações sociais não pode acontecer, devendo assim, ser regulamentado, nem que o preço do produto final aumente. Em remate, entendo que a luta constante dos motoristas em ter o vínculo trabalhista reconhecido é na busca das garantias básicas, independentemente de ser por interesse financeiro ou não, essas pessoas possuem direitos trabalhistas a serem resgatados.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR, Adrian. *Motorista de Uber tem vínculo reconhecido pela justiça do trabalho de Minas Gerais*. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/documents/10157/24121607/PGM+602+-+UBER+V%C3%8DNCULO+-+CARLOS+BALBINO.mp3/023f4bf3-ddc4-171a-a995-f14533437a\\_c2](http://www.tst.jus.br/documents/10157/24121607/PGM+602+-+UBER+V%C3%8DNCULO+-+CARLOS+BALBINO.mp3/023f4bf3-ddc4-171a-a995-f14533437a_c2). Acesso em: 22 fev.2020.

ANGELO, Tiago. *Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa*. In: *Revista Consultor Jurídico*, mar. 2020 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista#:~:text=H%C3%A1%20v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20entre%20Uber%20e%20motorista%2C%20decide%20corte%20francesa&text=Ao%20se%20conectar%20%C3%A0%20plataforma,como%20out%C3%B4nomo%2C%20mas%20como%20funcion%C3%A1rio>. Acesso em: 12 fev. 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da servidão*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alerrandre. *Desemprego sobe para 12,2% e atinge 12,9 milhões de pessoas no 1º trimestre*. In: IBGE, Brasília – DF, mar. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27535-desemprego-sobe-para-12-2-e-atinge-12-9-milhoes-de-pessoas-no-1-trimestre#:~:text=Trata%2Dse%20de%201%2C2,%C3%BAltimo%20trimestre%20do%20ano%20anterior>. Acesso em: set. 2020.

BRASIL. *Vade Mecum legislação Método*. 10 ed. Rio de Janeiro: Método, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 16 ed. Rio de Janeiro: Método, 2018.

COELHO, Gabriela. *TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista*. In: *Revista Consultor Jurídico*, Brasília – DF, ago 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-27/trt-sao-paulo-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista#top>. Acesso em setem. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. V.1

OLIVEIRA, Elisângela Magela. *Transformações no mundo do trabalho da revolução industrial aos dias atuais*. Estudos. Uberlândia. V. 6, p. 86-94, Jun./Set. 2003.

SASSE, Cintia. *Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada*. In: Senado Federal, Brasília – DF, fev. 2014. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada> Acesso em: 15 de set. 2020.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. ed: Elefante, 2017.

TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 5 ed. Trad. de João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1980.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Consulta Processual – TRT-2. ACPCiv 1000436-37.2020.5.02.0073 (73ª Vara do Trabalho de São Paulo). Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10004363720205020073>. Acesso em: Set. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Pesquisa Processual. RR – 1000123-89.2017.5.02.0038. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acesso em set. 2020.

VALENTE, Fernanda. *Indenização por dano moral lidera processos da Uber em São Paulo*. In: Revista Consultor Jurídico, Brasília – DF, mar. 2019. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2019-mar-18/indenizacao-dano-moral-lidera-processos-uber-sao-paulo>. Acesso em fev. 2020.

VALENTE, Fernanda. *Turma do TST nega vínculo de emprego entre uber e motorista*. In: Revista Consultor Jurídico, Brasília – DF, fev. 2020. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2020-fev-05/turma-tst-nega-vinculo-emprego-entre-uber-motorista>. Acesso em fev. 2020.

## RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

### ANEXO I

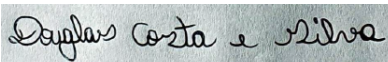
#### APÊNDICE ao TCC

##### Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante DOUGLAS COSTA E SILVA do Curso de Direito, matrícula 2016.2.0001.2220-0, telefone: (62) 99619.9626 e-mail douglasces2221@gmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVOS DIGITAIS COM AS RESPECTIVAS EMPRESAS, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 18 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es):



Nome completo do autor: DOUGLAS COSTA E SILVA

Assinatura do professor-orientador:



Nome completo do professor-orientador: ROBERTA CRISTINA DE MORAIS SIQUEIRA