



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÕES  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:**  
UM ESTUDO SOBRE O SEU IMPACTO NA SOCIEDADE

ORIENTANDO: FABRÍCIO VALADÃO DUTRA  
ORIENTADORA – PROF<sup>a</sup> ME PAULA RAMOS NORA DE SANTIS

GOIÂNIA-GO  
2022

FABRÍCIO VALADÃO DUTRA

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:**  
UM ESTUDO SOBRE O SEU IMPACTO NA SOCIEDADE

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicações, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof<sup>ª</sup> Orientadora: Ma. Paula Ramos Nora de Santis.

GOIÂNIA-GO

2022

FABRÍCIO VALADÃO DUTRA

**A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:**  
UM ESTUDO SOBRE O SEU IMPACTO NA SOCIEDADE

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ma Paula Ramos Nora de Santis Nota

\_\_\_\_\_  
Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a uberização do trabalho e o seu impacto na sociedade. A metodologia do trabalho consistiu em pesquisa bibliográfica de doutrinas, leis, artigos científicos e jurisprudências. Os resultados deste trabalho demonstraram que há uma proteção constitucional do trabalho para aqueles que preenchem o requisito da relação de emprego previsto, especialmente, no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Outrossim, demonstrou-se que a uberização do trabalho é o nome utilizado para se referir às novas modalidades de trabalho que unem prestador de serviços e cliente por meio de um aplicativo digital. Por fim, apresentou-se como a uberização do trabalho promove impactos na sociedade, neste ponto demonstrou-se que não há um entendimento doutrinário e jurisprudencial que seja pacífico sobre o reconhecimento ou não do referido modelo de trabalho como uma relação de emprego, havendo decisões judiciais favoráveis e contrárias. A principal consequência do não reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e empresa é a precarização do trabalho a que ficam submetidos esses motoristas, não dispondo da maioria dos direitos previstos na CLT. Como possível solução apresentou-se a flexibilização das leis trabalhistas.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho. Sociedade. Relação. Emprego.



## **ABSTRACT**

The present work aimed to analyze the uberization of work and its impact on society. The methodology of the work consisted of bibliography research of doctrines, articles and jurisprudence. The results of this work showed that there is a constitutional protection of work for those who fulfill the requirement of the employment relationship, especially in article 3 of the Consolidation of Labor Laws. Furthermore, it was demonstrated that the uberization of work is the name used to refer to the new modalities of work that unite service provider and client through a digital application. Finally, it was presented how the uberization of work promotes impacts on society, at this point it was demonstrated that there is no doctrinal and jurisprudential understanding that is peaceful about the recognition or not of the referred work model as an employment relationship, with decisions for and against. The main consequence of the non-recognition of the employment relationship between application drivers and the company is the precariousness of the work to which these drivers are subjected, not having most of the rights provided for in the CLT. As a possible solution, the flexibilization of labor laws was presented.

**Keywords:** Uberization. Society. Employment. Relationship.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>1 RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 CONCEITO E REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 PERSPECTIVA HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.1 Histórico Mundial.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.2 Histórico Nacional.....</b>	<b>17</b>
<b>2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 CONCEITO E SURGIMENTO.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 COMO A REFORMA TRABALHISTA FAVORECE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
<b>2.3 PRINCIPAIS EMPRESAS QUE FAZEM USO DA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO.....</b>	<b>23</b>
<b>3 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NA SOCIEDADE.....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO (IN) EXISTENTE.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 CONSEQUÊNCIAS E RISCOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 POSSÍVEIS SOLUÇÕES.....</b>	<b>33</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>37</b>

## INTRODUÇÃO

A discussão a respeito da “Uberização” do trabalho tornou-se tema recorrente no meio jurídico diante de sua notável expansão. A expressão se resume a uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, podendo ser compreendida como um processo de informalização.

Essa nova forma de trabalho consolida a figura do trabalhador sob demanda, sem vínculos empregatícios, de um modo onde o próprio indivíduo é responsável por sua carga de horários e, conseqüentemente, pelo ganho obtido ao final dos dias, semanas e meses subsequentes.

Como consequência da consolidação dessa modalidade de trabalho no mundo moderno, nota-se a inquietação e discussão presente nos círculos sociais sobre as condições de trabalho advindas da uberização do trabalho, principalmente os relatos de jornadas de trabalho exaustivas, remuneração mínima e principalmente a insegurança jurídica para com os trabalhadores inseridos nesse modelo empregatício.

Dessa maneira, houve a necessidade do debate ser inserido e aumentar o alcance do mesmo através da pesquisa científica e da formulação teórica acadêmica, assumindo o dever do docente diante da sociedade civil de produzir conhecimento voltado para os trabalhadores.

A chegada da nova modalidade ao Brasil, precisamente com a empresa Uber, no ano de 2006, gerou conflitos econômicos, sociais, políticos e jurídicos. Ao direito cabe regular e organizar as relações sociais entre as pessoas e os seus comportamentos, fornecendo legislação competente que possibilite o regulamento dos direitos e deveres da população. Sendo assim, o ordenamento jurídico deve ser capaz solucionar conflitos com a mesma celeridade, flexibilidade e precisão que os problemas surgem, com o único intuito de diminuir a desigualdade e diversidade que existe entre a teoria e a prática.

A principal consequência em debate é sobre a ausência dos direitos trabalhistas previstos na legislação pátria, uma vez que estão sendo considerados trabalhadores informais. Direitos como jornada máxima de trabalho, seguro-desemprego, FGTS, décimo terceiro e férias remuneradas, previstos na Constituição Federal de 1988, não são concedidos aos motoristas de aplicativo, sendo, pois,

consequências desastrosas e preocupantes no âmbito do direito trabalhista do país, mormente ao considerar que a “Uberização” se encontra em alta.

Este trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro será abordada a relação empregatícia que existe entre a empresa e o prestador de serviços, seu conceito e requisitos, a proteção constitucional do trabalho e a perspectiva histórica das relações de trabalho. No segundo capítulo será feita uma abordagem sobre o conceito e o surgimento da uberização do trabalho, além da exposição de empresas que utilizam esse modelo e a discussão sobre a (in) existência de uma relação de emprego. Já no terceiro capítulo, por fim, será discutida a problemática enfrentada pelos trabalhadores inseridos na Uberização, o impacto e as consequências desse modelo na sociedade, adentrando afundo nos aspectos jurídicos e legislativos do tema.

## 1 RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A relação empregatícia está incluída no que a doutrina nomeou de Direito Individual do Trabalho. Trata-se do ramo do Direito do Trabalho que se dedica a estudar o contrato individual do trabalho e todas as suas características.

Diante disso, impende abordar de forma pormenorizada o conceito e os requisitos para a caracterização da relação empregatícia, o que será explanado no tópico seguinte.

### 1.1 CONCEITO E REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Inicialmente, para se conceituar a relação empregatícia, faz-se mister abordar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, dois institutos que comumente geram dúvidas nos estudiosos da área do direito do trabalho.

Sobre a referida diferença, é elucidativo o que explica Delgado (2017, p. 310):

Relação de Trabalho versus Relação de Emprego — A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Nota-se, pois, que relação de trabalho é gênero do qual se extraí a relação de emprego, aquele é amplo e abarca diversos tipos de trabalho, ao passo que este

é específico e, como bem narrado pelo autor, é a modalidade mais relevante de pactuação da prestação de trabalho.

Tratando-se do conceito de relação de emprego, impende trazer à lume o que leciona Resende (2016, p. 128):

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.

Da leitura do excerto acima mencionado, percebe-se a razão pela qual a relação de emprego é a mais evidente e importante modalidade de relação de trabalho, basta ver que o trabalho subordinado é o que mantém o modelo capitalista difundido pela maioria dos países, ou seja, é a forma de trabalho mais comum.

Dito isso, faz-se mister transcrever os artigos 2 e 3 da CLT:

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

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

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

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Tratam-se dos requisitos para a caracterização da relação de emprego. No que se refere ao artigo 2º, dispõe-se sobre quem pode ser considerado empregador, que é aquele que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviço.

Por outro lado, quanto à quem pode ser empregado, que é o que de fato caracteriza a relação de emprego, mostra-se necessário o preenchimento de determinados requisitos, são eles: pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; e não eventualidade. Ressalta-se que todos os requisitos devem ser preenchidos, na ausência de algum deles a relação não será considerada como de emprego.

*Ab initio*, para a caracterização da relação de emprego é necessário que ele seja realizado por pessoa física, ou seja, é imprescindível a existência do trabalho humano (RESENDE, 2016).

No que concerne a pessoalidade, destaca-se o que explica Cassar (2014, p. 284): “Pessoalidade significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode mandar outra pessoa no seu lugar para trabalhar”.

A referida pessoalidade pode ser comprovada pela repetição dos serviços de um mesmo empregado para o mesmo empregador, desde que de forma contínua ou intermitente.

A propósito, a forma contínua do trabalho reflete no requisito de não eventualidade. Neste ponto, ensina Romar (2018, p. 132):

Não eventualidade — empregado é um trabalhador que presta serviços continuamente, ou seja, serviços não eventuais. Portanto, na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O trabalho deve, portanto, ser *não eventual*, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego. O trabalho prestado como decorrência da relação de emprego não é esporádico, não é eventual, não ocorre de vez em quando, mas exige do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividades com as quais o empregador pode certamente contar (grifos do autor).

A questão atinente a não eventualidade é demonstrada de forma clara no âmbito do trabalho doméstico, é o que se extrai do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, o qual estipula que só é considerado trabalhador doméstico aquele que labora no mesmo ambiente residencial por mais de dois dias na semana.

Outrossim, há também o requisito da onerosidade. Para Delgado (2017) a onerosidade diz respeito ao valor econômico do trabalho. É dizer, a força de trabalho

exercida pelo trabalhador deve, necessariamente, contar com uma contrapartida econômica por parte do beneficiado por aquele trabalho.

No mesmo sentido e de forma mais direta, explica Resende (2016, p. 134): “Em resumo, isso quer dizer que, se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados”.

Tem-se, ainda, a subordinação como requisito essencial para a caracterização da relação de emprego, sendo a principal requisito para distinguir a relação de emprego das demais relações de trabalho.

Sobre o assunto, pertinente é o que explica Resende (2016, p. 135):

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controvertida, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho). De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. A contraposição à subordinação é a autonomia. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho.

Em nada diverge, Delgado (2017, p. 327):

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação do trabalho é requisito de suma importância para a caracterização da relação de emprego. É necessário que o agente que executa a força de trabalho esteja subordinado àquele que é beneficiado pela força de trabalho exercida.



Portanto, preenchidos todos os requisitos acima estudados, restará caracterizada a relação de emprego, diferenciando-se, assim, das demais formas de trabalho.

## 1.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

O Direito do Trabalho encontra-se previsto de forma expressa na Constituição Federal de 1988, a atual Constituição do Brasil, é o que se extrai do artigo 7º, com seus 34 incisos.

Além da previsão de direitos, de fato, enumerados na Constituição, há, também, princípios constitucionais que são costumeiramente utilizados no âmbito do Direito do Trabalho.

Sobre os referidos princípios, destaca-se ensinamento de Romar (2018, p. 63):

O art. 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a *dignidade humana* (III) e os *valores sociais do trabalho* (IV). Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho. No mesmo sentido, a regra insculpida no art. 193 da Carta Magna, segundo a qual “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. O art. 170 da Constituição Federal indica como princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano (*caput*), a justiça social (*caput*), a função social da propriedade (III — esta também prevista no art. 5º, XXIII, CF) e a busca do pleno emprego (VIII). Também o princípio da isonomia enunciado pelo art. 5º, *caput* e I, da Constituição é inegavelmente aplicável ao Direito do Trabalho. Da mesma forma, aplicam -se ao Direito do Trabalho a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF). Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o art. 7º da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

Vê-se, pois, que se tratam, na maioria, de princípios implícitos que podem ser encontrados nos artigos mencionados pela autora, os quais mostram-se de suma importância para o direito trabalhista.

Resende (2016, p. 79) destaca o princípio da dignidade da pessoa humana:

Na mesma linha dos princípios da boa-fé e da razoabilidade, o princípio da dignidade humana, em que pese ser princípio geral do direito, e mais, princípio maior da Constituição da República, vem sendo relacionado por alguns autores também como princípio específico do Direito do Trabalho. Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a *coisificação* do homem, e, no caso específico do direito laboral, a *coisificação* do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital. Este princípio se irradia em todas as relações trabalhistas, seja impondo limites, por exemplo, ao poder diretivo do empregador (*v.g.*, na limitação das revistas pessoais, na proibição das revistas íntimas, na limitação do monitoramento do *e-mail* corporativo), seja vedando a discriminação em razão de sexo, raça, religião ou característica física.

A dignidade da pessoa humana, princípio expresso na Constituição Federal em seu artigo 1º, inciso III, se mostra um dos princípios mais importantes da Carta Magna e que se estendem à diversas áreas do Direito.

Ademais, são princípios relevantes para o direito do trabalho: valores sociais do trabalho; inviolabilidade da intimidade e privacidade; liberdade profissional; liberdade de reunião; liberdade de crença; liberdade de associação; função social da propriedade; e busca do pleno emprego (RESENDE, 2016).

No tocante ao princípio do valor social do trabalho, pertinente o que explica Schmitz (2012, p. 131):

O Princípio Constitucional da Valorização do Trabalho emerge como uma forma de proteção humanística ao trabalhador, no intuito de preservar sua dignidade contra a exploração da atividade econômica, pois, conforme observa DEON37: “[...] a globalização da economia, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o homem à condição de mero instrumento de trabalho, substituindo-o pela máquina e priorizando o capital sobre o valor da dignidade humana”

A valorização do trabalho é, portanto, um princípio importante para as relações de trabalho, o que justifica a sua previsão constitucional, uma vez que deve ser rechaçado qualquer tipo de exploração do trabalhador e da sua força de trabalho.

No que se refere aos direitos trabalhistas previstos pela Carta Magna em seu artigo 7º, destaca-se os direitos relacionados ao contrato de trabalho, ao salário e a remuneração:

A Constituição assegura o direito contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (inc. I), direito ao seguro-desemprego, quando este é involuntário (inc. II), direito a um fundo de garantia por tempo de serviço (inc. III), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos

da lei (inc. XXI). Quanto ao primeiro direito mencionado, tem-se “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória”. A Constituição assegurou, ainda, um conteúdo mínimo desse direito, no art. 10 do ADCT [...] Congregam-se, aqui, os direitos assegurados nos seguintes incisos do art. 7º: IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XVI e XXIII. O trabalhador tem direito a um salário mínimo, que será nacional, e capaz de suprir necessidades básicas do indivíduo e de sua família, como saúde, moradia, alimentação, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência (inc. IV); direito a um piso salarial que seja proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado (inc. V); direito à irredutibilidade do salário, salvo disposição em convenção ou acordo coletivo (inc. VI); direito a um salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável; direito ao décimo terceiro salário (inc. VIII); direito à remuneração pelo trabalho noturno em valor superior ao do diurno (inc. IX); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (inc. X); direito de participação nos lucros da empresa e, excepcionalmente, em sua gestão (inc. XI); direito ao salário-família, pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei (inc. XII); direito a uma remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% da normal (inc. XVI); direito de adicional de remuneração nos casos de atividades penosas, insalubres ou perigosas (inc. XXIII) (TAVARES, 2020, p. 918).

Há, ainda, direitos relacionados a duração do trabalho; à discriminação do trabalho; direitos da mulher; direitos do menor; e direitos relacionados à segurança e medicina do trabalho.

Observa-se que a Constituição foi generosa ao abarcar o direito do trabalho, pormenorizando em seus incisos diversas garantias e direitos voltados ao trabalhador, que é reconhecidamente o lado mais frágil da relação de emprego.

### **1.3 PERSPECTIVA HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho evoluiu de acordo com a evolução da sociedade e das pessoas, assim como tantas outras áreas do Direito. Nesse contexto, é importante abordar a perspectiva histórica das relações do trabalho em âmbito mundial e âmbito nacional.

#### **1.3.1 Histórico Mundial**

No âmbito mundial, Romar (2018) divide a evolução do trabalho e das relações de trabalho em sociedade pré-industrial; sociedade industrial; e constitucionalismo social.

A sociedade pré-industrial teria início nos primórdios da sociedade e perdurou até meados do século XVIII. Trata-se do período em que as relações de trabalho são sintetizadas em escravidão, servidão e corporações de ofício (ROMAR, 2018).

Nota-se que não há relações de emprego, apenas relações de “trabalho”, sendo certo que não havia proteção aos direitos do trabalhador durante a sociedade pré-industrial, não havia sequer o Direito do Trabalho, propriamente dito.

Após longo período da sociedade pré-industrial, o sistema feudal entra em declínio e as cidades passam a contar com o comércio e, por conseguinte, tem início o modelo capitalista. E é nesse contexto que surge a revolução industrial, iniciando um novo ciclo na história das relações de trabalho (ROMAR, 2018).

No que diz respeito a esse período, Romar (2018, p. 42) leciona:

A Revolução Industrial fez surgir o trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores. Com o objetivo de ampliação dos mercados consumidores e de obtenção de uma lucratividade cada vez maior, os donos das fábricas queriam mais liberdade econômica e mão de obra barata para trabalhar nas fábricas. Pagava -se o menor salário possível, enquanto se explorava ao máximo a capacidade de trabalho dos operários. O *liberalismo econômico*, aliado ao *não intervencionismo do Estado* nas relações econômicas e sociais (Estado Liberal) e ao *individualismo* que marcava o campo jurídico de então (todos frutos da Revolução Francesa de 1789), fez com que a desproporção de forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse, o que gerou uma realidade de grave injustiça no modelo das relações de trabalho e levou ao surgimento da chamada *Questão Social*, ou seja, a luta entre capital e trabalho derivada do estado de extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores.

Muito embora o período da sociedade industrial afastasse a escravidão e a servidão outrora existentes, o trabalhador ainda era severamente prejudicado e explorado pelo empregador.

Em 1848 publicou-se o livro intitulado Manifesto Comunista, de autoria de Marx e Engels, livro que, juntamente com a publicação da Encíclica Rerum Novarum em 1891, escrita pelo Papa Leão XVIII, voltou o olhar da sociedade para as questões relacionadas ao direito do trabalho, notadamente aos direitos do trabalhador.

Sobre a importância das citadas publicações, Romar (2018, p. 43) explica:

As ideias defendidas em tais documentos tiveram grande relevância no surgimento do Direito do Trabalho, à medida que contribuíram para que o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, então, a

intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores. Assim, a evolução histórica do trabalho humano leva ao surgimento de uma legislação estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, cuja importância foi aumentando com a evolução econômica e política dos países. O trabalho assalariado e subordinado que caracteriza a relação de emprego passou a ser regulado de forma ampla, estando sujeito a mecanismos de proteção contra eventuais arbítrios do empregador, ou seja, houve limitação da vontade das partes, à medida que não se poderia mais negociar livremente as condições de trabalho. Surge, então, o Direito do Trabalho, substituindo “a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”. A partir de então o Direito do Trabalho se fixa como estrutura de proteção do trabalhador e entra em um processo de evolução contínua e dinâmica, tendo em vista a própria dinamicidade das relações sociais e econômicas que dele são inseparáveis.

Infere-se que a partir desse momento histórico o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, a fim de fixar normas gerais voltadas para a proteção do trabalho e do trabalhador e, assim, desenvolveu-se e evoluiu-se o Direito do Trabalho e as relações de trabalho e de emprego.

Surge então, o que Romar (2018) nomeou de período de Constitucionalismo Social, o qual iniciou-se com a Constituição Mexicana de 1917 e, tendo como base a citada Constituição, serviu como modelo para que direitos trabalhistas e sociais fundamentais fossem inseridos nas Constituições de diversos outros países.

Indigitado período refletiu diretamente na criação e promulgação da Constituição Brasileira de 1988, a qual, consoante já demonstrado, passou a prever diversos direitos trabalhistas de forma expressa.

### **1.3.2 Histórico Nacional**

Além do histórico do direito do trabalho e das relações de trabalho no âmbito mundial, há que se estudar referido histórico no âmbito específico do Brasil, para melhor entender como o Direito do Trabalho evoluiu no país.

Sobre o momento em que se pode passar a estudar a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, destaca-se o que explica Delgado (2017, p. 115):

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho — como o Brasil até fins do século XIX —, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justralhista,

a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravidão (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

Assim sendo, passa-se a falar do direito do trabalho no Brasil a partir do ano de 1888, ou seja, a partir do período em que a escravidão foi abolida do país.

Delgado (2017, p. 116) defende que o primeiro período importante do direito do trabalho no Brasil diz respeito ao período das manifestações incipientes ou esparsas, *in verbis*:

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930, identificando-se sob o epíteto de *fase de manifestações incipientes ou esparsas*. Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País.

Para o autor, o primeiro período significativo compreende os anos de 1888 a 1930, sendo o segundo período significativo de 1930 a 1945, este último chamado pelo doutrinador de período da institucionalização do Direito do Trabalho.

Sobre o período da institucionalização supramencionado, Delgado (2017, p. 119) ilustra:

A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, em seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no País com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café. O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justalabalhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Trata-se do período em que o Direito do Trabalho começou a ser pauta de decisões administrativas e de legislações, ou seja, passou a ser expressamente previsto no ordenamento jurídico pátrio do país.

Por outro lado, Romar (2018) afirma que o Direito do Trabalho no Brasil iniciou-se apenas em 1930, no Governo de Getúlio Vargas, quando este criou o Ministério do Trabalho.

O ponto em comum entre os dois autores acima mencionados é que a promulgação da Constituição Federal de 1988 iniciou um novo período do Direito do Trabalho no país, prevendo o valor social do trabalho e abarcando diversos direitos trabalhistas.

## 2 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

### 2.1 CONCEITO E SURGIMENTO

De início, é imperioso abordar o conceito e de onde advém o termo uberização, bem ainda, como o referido termo se associou ao direito do trabalho e o que ele representa nos dias atuais.

Sobre o surgimento do referido termo, Venco (2020, p. 7) explana que Uber é um aplicativo móvel que, em uma plataforma digital, permite o contato direto entre motoristas e passageiros para viabilizar o serviço de transporte:

A empresa Uber nasce do casamento entre um aplicativo móvel (App) e motoristas de limusines, cujos serviços eram pagos pelos clientes por cartão de crédito. Em seguida, expandiu a atuação ao agregar motoristas não profissionais de carros de luxo, passando de 10 mil carros em 2013 para 150 mil em dois anos, com atuação em 83 países e 632 cidades. Em que medida um aplicativo ganha formatos de conceito já se tornando um verbo que, no nosso entendimento, não se conjuga apenas no presente? O serviço cadastra motoristas sem formação específica, bastando contar com a ferramenta de trabalho: um carro e um celular com acesso à Internet. Seus serviços são vendidos a preços inferiores aos praticados por taxistas, que obrigatoriamente devem pagar impostos, ser certificados e cumprir uma série de normas atinentes à legislação de cada país e/ou localidade. Um diferencial apresentado pela empresa aos clientes como positivo é informar previamente os dados do automóvel e motorista, assim como o valor da viagem.

Vê-se, pois, que Uber é o nome de um aplicativo que fornece serviços de transporte facilitado, no qual motoristas e passageiros se cadastram no aplicativo e interagem por meio da ferramenta para viabilizar o serviço de transporte.

Trata-se de uma empresa transnacional e em uma ação judicial movida no Reino Unido, a Uber, consoante presente Filgueiras e Dutra (2021, p. 4), se denominou como: “uma empresa de tecnologia, e que não fornecia um serviço de transporte para os clientes — apenas os colocava em contato com os motoristas.”

O motorista ao se cadastrar na plataforma torna-se o responsável por adquirir os meios necessários para a execução do trabalho, notadamente o celular e o carro, bem ainda, todo o ônus da prestação do serviço, tais como combustível, internet e eventuais avarias no veículo (CASAGRANDE *et al*, 2020).

O termo uberização, portanto, surge após a expansão da plataforma Uber. Conforme explica Casagrande *et al* (2020), o citado modelo de interação virtual se estendeu à vários setores da economia e, hodiernamente, não se restringe apenas as



ao aplicativo da Uber, mas sim a nova organização do trabalho que ficou conhecida após a ampla utilização desta ferramenta.

Franco e Ferraz (2018, p. 845) defendem que:

A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.

Trata-se de uma visão crítica e que leva em consideração o que foi citado anteriormente, sobre os meios de produção ficarem a cargo exclusivo do trabalhador que se cadastra na plataforma.

Sobre o viés informal da uberização e, ainda, citando os riscos do referido novo modelo de trabalho, Abílio (2020, p. 112) explica:

É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas. Opera também com um novo meio de monopolização de atividades econômicas (Slee, 2017) e de centralização do controle sobre o trabalho. A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador. Por essa perspectiva, ela se conecta ao direito como um campo em movimento, de disputas permanentes em torno das regulações que materializam os conflitos, as assimetrias e desigualdades, e as vitoriosas legitimidades que os envolvem.

Uberização é, portanto, um modelo de flexibilização do trabalho que conecta trabalhador com cliente por meio de uma plataforma digital, o qual se popularizou após a utilização do aplicativo uber. Trata-se de um modelo de trabalho que transfere os meios de produção ao trabalhador e que atua de forma insuficiente, ou até inexistente, com relação aos direitos trabalhistas

## 2.2 COMO A REFORMA TRABALHISTA FAVORECE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei nº 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, a qual promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Impende ressaltar que, conforme será melhor explicado no capítulo seguinte, a uberização do trabalho ainda não é vista de forma unânime como uma relação de emprego, razão pela qual, atualmente, não há uma proteção efetiva da CLT com relação aos motoristas e entregadores de aplicativo.

No entanto, a Reforma Trabalhista e a flexibilização do trabalho com a inclusão do trabalho no meio digital, possibilitou a extensão dessa ideia para que a uberização se fortalecesse.

O capítulo II – A, que compreende do artigo 75-A ao 75-E, passou a abordar a modalidade intitulada de teletrabalho. Nos termos do artigo 75-B: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

É pertinente também o que dita o artigo 75-D da referida legislação:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Vê-se, pois, que não há uma obrigação por parte do empregador em arcar com o meio de produção quando o trabalho é realizado na modalidade de teletrabalho, ficando à critério da empresa fixar tais condições por meio de contrato escrito.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, em análise feita por Lima e Bridi (2019), a novel legislação permite a transferência de parte dos custos e riscos da atividade econômica para o empregado, o que viola às disposições da Constituição Federal.

É neste ponto que a reforma trabalhista impulsiona a precarização do trabalho e estimula a propagação da uberização do trabalho, consoante explica Lima e Bridi (2019, p. 337):

A transferência dos riscos para os trabalhadores, apontada pelo MPT para os casos dos teletrabalhadores, se generaliza, de fato, para as novas ocupações, como, por exemplo, os motoristas de UBER e de outras plataformas, e se estende para outras categorias de trabalhadores. Além da transferência de riscos e custos para os trabalhadores eufemisticamente chamados de “parceiros”, “colaboradores”, e mesmo “empreendedores”, a reforma trabalhista assegura que essas empresas possam dispor de uma mão de obra sem limites de jornada de trabalho, sem direitos a férias e outras proteções. Trata-se de condições que não têm relação, em si, com as tecnologias. As tecnologias apresentam o potencial de facilitar o trabalho, mas, em uma sociedade neoliberal, as novas ocupações são desreguladas pelo Estado e pelo mercado com vistas à mera redução de custos do trabalho. Longe de esgotar o debate, destacamos ainda que a reforma trabalhista, no Brasil, aprovou duas leis que regulam a intermediação de mão de obra, passando a autorizar sua adoção de modo irrestrito nas atividades-fim da empresa, antes vedado pela jurisprudência. A Lei n. 13.429/17 regulamentou a possibilidade de intermediação de mão de obra via contratação de serviço temporário, que era limitada pela lei anterior, n. 6.019/74, pelo período de três meses; e uma segunda lei, publicada em 13 de julho de 2017 (Lei 13.476/17), que passou a permitir a terceirização em todas as atividades-fim da empresa (Bridi; Machado; Portela, 2017). Com essas mudanças, a legislação favorece a desproteção dos trabalhadores de novas ocupações, e fornece um leque de possibilidades flexíveis e precárias de contratação de trabalho, de modo que a precariedade passa a ser um traço característico dessas novas ocupações.

Observa-se, portanto, que ao abrir a brecha na legislação para que empregadores transfiram o ônus dos meios de produção para o trabalhador, iniciou-se um temerário período em que o trabalhador se vê submetido a jornadas excessivas, salários não compatíveis com o mercado e desamparados de qualquer auxílio com relação aos meios para efetuar o trabalho.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista impulsiona a uberização do trabalho, na essência do que é a uberização, mão de obra barata, diminuição de custos para o empregador e precarização do trabalho.

### **2.3 PRINCIPAIS EMPRESAS QUE FAZEM USO DA “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO**

Conforme narrado anteriormente, a uberização do trabalho tornou-se um novo modelo de trabalho e não se restringe apenas à empresa Uber e aos serviços de transporte.

Há diversas empresas que estão se consolidando no mercado com a utilização da uberização do trabalho, dentre elas cita-se: uber, airbnb, ifood, 99 pop e cabify. Ressalta-se que a Uber e o Airbnb são as empresas maiores e mais conceituadas deste novo modelo.

Para Slee (2019) as referidas empresas fazem parte do que se nomeou de Economia do Compartilhamento, que nada mais é do que a nova forma de trabalho também chamada de “Uberização”.

Segundo Slee (2019) a Uber e o Airbnb são as empresas pioneiras no modelo hodiernamente conhecido como uberização do trabalho, tendo sido criadas na região de San Francisco, no oeste dos Estados Unidos, com um ano de diferença entre uma e outra. O autor aduz que o valor de mercado da Uber é o maior do planeta no que se refere a aluguel de veículos, e o mesmo ocorre com a Airbnb quando o assunto é hotéis e hospedagem.

No tocante a tecnologia utilizada por essas empresas, sabe-se que utilizam um programa de software, internet e smartphone e, por meio disso, conecta fornecedores e consumidores para a prestação dos serviços, garantindo para si uma porcentagem dos ganhos desse serviço prestado (SLEE, 2019).

A Uber, como explicado no tópico anterior, é uma empresa voltada para a área do transporte compartilhado e conecta o trabalhador com o cliente por meio de uma plataforma digital. Sobre o início da Uber no mercado, colhe-se o que explica Slee (2019, p. 62):

A Uber começou como um serviço de carros de luxo. Os consumidores pediam um veículo pelo aplicativo e motoristas de empresas de serviços de limusine respondiam. O pagamento era feito em cartão de crédito e os consumidores amavam o serviço, a ponto de pagar a taxa que a Uber cobrava em cima dos fornecedores de carros de luxo. Entre 2009 e 2013, a empresa cresceu rapidamente de cidade para cidade, mas o Lyft e outros serviços de compartilhamento de viagens estavam praticando preços mais baixos. De forma tardia, a Uber reconheceu a vantagem dessas empresas e decidiu que, se não podia derrotá-las, se juntaria a elas.

A partir de então, a Uber aderiu ao modelo mais popular de compartilhamento de viagens e começou a atender uma demanda maior de consumidores, tornando-se uma plataforma mais acessível para a utilização de transportes, principalmente em grandes cidades.

Por outro lado, o Airbnb consiste em uma empresa na qual as pessoas colocam as suas casas à disposição para alugar por temporadas, em um sistema

hoteleiro, sendo que os aluguéis podem ser do ambiente inteiro ou apenas de um quarto de determinada casa.

Slee (2019, p. 43) assevera que, apesar de a empresa ter surgido com a ideia do quarto compartilhado, atualmente atua com foco principal no aluguel do espaço inteiro:

O modelo de negócio do Airbnb em Nova York é reproduzido, com variações, em outros lugares. Eu realizei pesquisas com os anúncios em todas as grandes cidades onde o Airbnb está ativo, e os dados mostram que persistem as maiores e mais simples distorções encontradas em torno da narrativa construída em Nova York. Apesar da repetida história sobre a origem da empresa, o quarto compartilhado agora corresponde a uma minúscula parte do negócio ao redor do mundo. Mesmo os anúncios de quartos privados são minoria. Em todo lugar, aluguéis de imóveis inteiros são a maior fonte de receitas. Em Paris, cidade de maior atuação da empresa, são 90% do negócio, e em outros grandes centros europeus, como Berlim, Amsterdã e Lisboa, passam de 70%.

Sobre esta empresa, destaca-se explicação de Slee (2019, p. 11):

O Airbnb, por exemplo, acabou por estimular que, em cidades turísticas importantes, como Barcelona, Paris e Amsterdã, as pessoas vendessem seus domicílios a empresas que operavam como se fossem indivíduos. Ao mesmo tempo, em muitas destas cidades o turismo se expandiu muito além dos limites da rede hoteleira. No verão de 2014, mostra Slee, o bairro parisiense do Marais recebeu sessenta e seis mil visitantes, mais que os sessenta e quatro mil habitantes que ali residem de forma permanente.

Apesar da adesão em massa ao novo modelo de hotelaria proposto pelo Airbnb, há que se destacar que existem pontos negativos com relação ao novo negócio. Uma casa que antes era residencial passa a funcionar como um hotel, recebendo pessoas durante todo o ano, o que se mostra prejudicial para aqueles que residem em áreas com grande fluxo de turismo, basta ver que são surpreendidos com uma vizinhança diferente durante todo o tempo. Outrossim, há dificuldades para estabelecer a segurança do ambiente e para não destruir a economia dos modelos de hotéis convencionais (SLEE, 2019).

Nada obstante, existem os problemas comuns à todas as empresas inseridas na uberização: a precarização do trabalho e a falta de apoio da empresa quando a prestação de serviços falha em determinado ponto. No caso da Airbnb, os custos para receber os turistas, ou seja, os gastos com as residências e com móveis, ficam inteiramente a cargo dos anfitriões que cadastram suas casas na plataforma (SLEE, 2019).

No âmbito do direito trabalhista, a questão principal que circunda as supracitadas empresas é: existe uma relação de trabalho ou emprego? a empresa deve arcar com eventuais danos ocorridos na prestação de serviços? há responsabilidade da empresa com relação a danos causados aos consumidores e/ou fornecedores? É um tema ainda recente e que será melhor abordado no tópico seguinte.

### 3 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NA SOCIEDADE

#### 3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO (IN) EXISTENTE

Ao se falar em uberização do trabalho, a discussão mais recorrente se refere ao direito do trabalho e aos questionamentos sobre a relação de emprego ou relação de trabalho existente.

Consoante demonstrado no início do trabalho, para a caracterização da relação de emprego é necessário o preenchimento de determinados requisitos, são eles: pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; e não eventualidade. Ressalta-se que todos os requisitos devem ser preenchidos, na ausência de algum deles a relação não será considerada como de emprego.

No Brasil ainda não há um entendimento doutrinário ou jurisprudencial que seja majoritário ou uniforme, há muitas controvérsias e debates que circundam o assunto e uma evidente insegurança jurídica em razão de decisões favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa e o trabalhador.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos n. RR - 100353-02.2017.5.01.0066, formou maioria para reconhecer o vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa. A Turma é composta pelos Ministros Maurício Godinho Delgado (relator), Alberto Bresciani e Alexandre Belmonte. O relator votou pelo reconhecimento do vínculo de emprego e foi acompanhado pelo Ministro Alberto. O julgamento ainda não foi concluído e atualmente encontra-se suspenso em virtude do pedido de vista do Ministro Alexandre Belmonte, com previsão de continuidade da sessão para o dia 06/04/2022.

Em seu voto, o relator afirma que há sim fiscalização da empresa com relação aos motoristas, o que ocorre frequentemente por meio do algoritmo. Além disto, em fundamentação oral ao seu voto, faz notórios apontamentos com relação ao requisito da subordinação:

Controle maior do que esse não existe. Não havia antes. É um controle cotidiano, de várias fontes. O que me parece mais claro aqui é o elemento da subordinação. Nós temos vários filmes que mostram como vivemos uma sociedade do controle. É o controle digital. E esse trabalhador é profundamente subordinado, mas com algumas peculiaridades, porque é um trabalho externo [...] Ele pode se desconectar? Pode, mas isso também não

é estranho à CLT. O vendedor antigo que ia para o interior, com seu fusquinha, também se desconectava, e não deixava de ser empregado e trabalhador subordinado [...] Essa empresa não teria um único ganho se o serviço não fosse realizado. Então é um sistema empresarial bastante inteligente, admirável, mas que não escapa - ao contrário, sofisticada - a subordinação [...] Por exemplo, na pandemia, ele digita imediatamente: 'motorista sem máscara'. Quando tem qualquer atitude grosseira, o indivíduo vai digitar. Não temos no direito do trabalho controle tão intenso quanto esse (REDAÇÃO MIGALHAS, 2022, p. 1).

Vê-se, pois, que o magistrado defende de forma veemente o reconhecimento da subordinação nesse novo modelo de trabalho popularmente conhecido como uberização do trabalho. Essa nova decisão, após finalizada e publicada, representará um precedente importante no âmbito dessa nova modalidade de trabalho e, certamente, será muito utilizada por aqueles que se cadastram nas plataformas digitais como trabalhadores.

A celeuma sobre o reconhecimento ou não da relação de emprego no caso em estudo se refere, especialmente, a questão da subordinação. O entendimento que se mostra favorável ao reconhecimento da relação de emprego entre motoristas de aplicativo e a empresa se pauta nas disposições do artigo 3º da CLT, notadamente no que se refere ao reconhecimento da subordinação entre o empregado e o empregador.

Por outro lado, na contramão desse entendimento, em uma decisão recente, publicada em 18 de fevereiro de 2022, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da 4ª Turma e com relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, publicou a seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a "99 Tecnologia Ltda") e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que



estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Tecnologia Ltda" e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Tecnologia Ltda", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Tecnologia Ltda", de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022).

A ação supramencionada foi proposta por um motorista de aplicativo contra a 99 pop, uma empresa de transporte semelhante a Uber. Trata-se de uma decisão que ilustra de forma detalhada o posicionamento jurisprudencial que é desfavorável ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Em análise da decisão, nota-se que primeiramente o relator ressalta a atualidade do tema e a ausência de entendimento consolidado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. No decorrer da decisão o relator analisa os seguintes pontos para fundamentar o *decisum*: habitualidade; subordinação jurídica; e remuneração.

No tocante à habitualidade, a decisão destaca que não existe uma determinação com relação à frequência de trabalho diário, sendo certo que é o trabalhador quem define sua rotina de labor. Sobre a subordinação jurídica, aduz que não existe vinculação a metas determinadas pela empresa, bem ainda que entende se tratar de trabalho autônomo aquele realizado por motoristas de aplicativo. Quanto a remuneração, argumenta que, por se tratar de trabalho autônomo, cabe ao trabalhador os custos pela produção do trabalho, tais como com combustível, IPVA e eventuais danos ocasionados no veículo. Por fim, o magistrado fundamenta que não cabe ao Poder Judiciário ampliar o conceito de relação de emprego para abarcar as novas formas de trabalho e, assim, ratifica a decisão de primeiro grau que indeferiu o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.

Em entendimento semelhante ao da decisão transcrita, tem-se as ementas proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho no bojo dos autos n. Ag-AIRR - 1001160-73.2018.5.02.0473, RR - 10555-54.2019.5.03.0179, AIRR - 10575-88.2019.5.03.0003 e RR - 1000123-89.2017.5.02.0038.

Portanto, as decisões contrárias ao reconhecimento da relação de emprego entre motoristas de aplicativo e empresa aduz que não há o preenchimento de todos os requisitos do artigo 3º da CLT, especialmente com relação a habitualidade e a subordinação jurídica.

O Tribunal Superior do Trabalho é conhecido por ser um Tribunal legalista, ou seja, que se atém ao estrito texto da lei. Sendo assim, o julgamento referente às novas questões sociais suscitará intensos debates.

Portanto, tem-se que não há como afirmar de forma segura que a uberização do trabalho configura uma relação de emprego perante a legislação trabalhista brasileira, sendo uma temática que carece de estudo e maior debate na seara do direito trabalhista do Brasil.

### 3.2 CONSEQUÊNCIAS E RISCOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Quanto maior o índice de desemprego maior é a adesão ao trabalho informal e desprovido de direitos, trata-se de um mecanismo de sobrevivência. No Brasil, dentre os motoristas de aplicativo o quantitativo maior diz respeito a homens com idade mais avançada, ao passo que os entregadores são homens, jovens e negros.

É como ilustra Manzano e Krein (2020, p. 6):

De acordo com a PNAD COVID, a maioria dos ocupados em maio de 2020 como motoristas, motoboys e entregadores eram homens e negros. Dos 2,1 milhões de motoristas, 94,9% eram homens, dos 271,7 mil motoboys, 97% eram homens e dos 645,9 mil entregadores de mercadorias, 93,9% eram homens. A proporção de negros entre os motoristas em maio de 2020 era de 58,8%, a entre os motoboys de 65,8% e a entre os entregadores de 61,7% (Tabela 2). Esse quadro revela, assim, a predominância do trabalho de negros nessas ocupações com rendimentos rebaixados e que na maioria das vezes não possuem direitos estabelecidos e segurança no trabalho.

Salta aos olhos a precariedade deste trabalho e como ele atinge, sobretudo, homens de baixa renda que encontram nessa exploração laboral a chance de sobreviver, com ganhos ínfimos, acúmulo de trabalho e nenhum apoio por parte da empresa.

Como visto anteriormente, ainda não há um posicionamento firme e uniforme da jurisprudência no que se refere a uberização do trabalho e o seu caráter de relação de emprego ou de trabalho, havendo decisões em ambos os sentidos.

Todavia, atualmente a decisão com maior incidência é a de que a relação entre a empresa e o trabalhador não configura uma relação de emprego, por não preencher os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em sendo negado o reconhecimento da relação de emprego, o trabalhador sofre diversas consequências no âmbito do seu labor, notadamente em razão dos direitos trabalhistas negados. Quando não reconhecida a relação de emprego, o trabalhador não tem direito a aviso prévio; férias remuneradas; 13º salário; FGTS; horas extras; seguro-desemprego; salário-família; dentre outros. É dizer, não há proteção da CLT com relação a esse trabalhador que teve o vínculo de emprego negado.

Além dos direitos trabalhistas negados, há outras consequências severas ao trabalhador, consoante explica Filgueiras e Dutra (2021, p. 5):

Assim como em relação à tercerização, o mapeamento feito por pesquisas produzidas em diversos países têm revelado as consequências perversas da chamada uberização sobre as condições de trabalho: jornadas extenuantes; trabalho sem repouso semanais ou férias; rendimentos inferiores ao salário mínimo (sobretudo no caso dos entregadores em bicicletas); abandono por parte das empresas em casos de acidentes e adoecimento; endividamento para custear os instrumentos de trabalho e para suportar os riscos transferidos pelas empresas; submissão a punições arbitrárias e desligamentos em caso de não atendimento das exigências empresariais; exposição a retaliações em caso de adesão a greves e organizações coletivas (condutas antissindicais); ausência de estrutura adequada para alimentação, repouso; e, durante a pandemia da covid-19, ausência de condições sanitárias elementares (Filgueiras & Antunes, 2020; Filgueiras et al, 2020).

O trabalhador fica à mercê das empresas, apenas servindo como instrumento para o ganho do capital, sem nenhum apoio prestado por parte das empresas. Trata-se de uma situação delicada, uma vez que os referidos trabalhadores são, em sua maioria, pessoas de baixa renda que perderam o emprego em um dado momento e tiveram que se socorrer ao que estava disponível, o trabalho digital, a mão de obra barata e desprovida de direitos básicos.

Dentre os principais riscos da exposição de trabalho dos motoristas e entregadores de aplicativo, tem-se os acidentes:

Os acidentes de trânsito acometem de maneira distinta, os motoristas, motofretistas e ciclistas. Os motociclistas têm risco de acidente nove vezes superior à de um motorista de carro, maior chance de morte, de sofrer lesões e de colisão com pedestres. Um levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil evidenciou que um a cada três motofretistas já se acidentou durante o trabalho, enquanto 65% conhecem algum entregador que já se acidentou. Dentre os fatores de risco para acidentes de trânsito, destacam-se aqueles relacionados às condições viárias (buracos, manchas de óleo, areia etc.), exposição às mudanças climáticas e os riscos ergonômicos – o peso das bags nas costas dos entregadores – que pode desestabilizar o veículo e a velocidade da condução, tendo em vista que só recebem por entrega. O comportamento de risco de acidentes de trânsito está associado à baixa remuneração por viagem ou entrega e características desses trabalhadores, predominantemente homens e menores de 30 anos de idade. Além disso, o menor envolvimento em acidentes de trânsito entre os motoristas de aplicativos parece estar associado a não dependência exclusiva do trabalho com aplicativo para sobreviver (RODRIGUES *et al*, 2021, p. 6).

Ademais, há o medo de assaltos e o uso do telefone móvel que contribuem para que os motoristas violem as regras de trânsito e, com isso, estejam mais expostos às chances de se acidentarem.

Cabe salientar que nos casos desses acidentes não é prestado nenhum auxílio por parte da empresa, não arcam com os danos do acidente para o veículo do entregador e/ou motorista, não arcam com os custos médicos e hospitalares e nem tampouco fornecem remuneração ao trabalhador caso este fique determinado período sem trabalhar por estar hospitalizado.

Outrossim, os assaltos são um fator de risco para esses trabalhadores, estima-se que 80% dos motoristas da Uber já foram assaltados enquanto aguardavam os passageiros adentrarem o veículo para iniciar a viagem. Entre 2016 e 2018, cerca de 2,2 mil motoristas de aplicativos foram assaltados no sul do país, sendo que a grande maioria é cometida pelos próprios passageiros que se utilizam de arma de fogo para realizar o assalto (RODRIGUES *et al*, 2021).

As citadas consequências e riscos a que estão submetidos os motoristas e entregadores de aplicativo são, ainda, fatores que aumentam as chances de desenvolvimento de transtornos mentais como síndrome de burnout, depressão, transtorno de ansiedade, consumo abusivo de álcool e outras drogas (RODRIGUES *et al*, 2021).

### **3.3 POSSÍVEIS SOLUÇÕES**

Um dos maiores problemas decorrentes dessa nova organização de trabalho, aqui nomeada como uberização, é a inexistência de obrigações e direitos trabalhistas entre as partes.

O profissional dessa nova estrutura não terá direitos básicos em um vínculo de trabalho, como férias, 13º salário, licença maternidade, descanso semanal remunerado, hora extra. Este trabalhador também não será contribuinte previdenciário, exceto se escolher pela contribuição individual.

Diante dessa problemática, diversos países têm adotado como solução para os referidos problemas a flexibilização dos direitos trabalhistas. No Brasil, não deve ser diferente, devendo o direito trabalhista se adequar a evolução da sociedade, a fim de assegurar os direitos dos trabalhadores dessas plataformas.

Posto o alto índice de desemprego, uma flexibilização seria uma alternativa que atenderia as necessidades do empregador e do empregado, uma vez que poderia tornar as leis menos rígidas permitindo manter os empregos, e até agregar mais trabalhadores para a empresa.

Nesse sentido, explica Cassar (2014, p. 33):

(...) Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

A flexibilização não opera na desregulamentação das normas, podendo haver uma adequação às recentes necessidades do mercado. A inércia do Estado em regimentar o serviço Uberizado gera reflexos tanto na Uberização quanto na sociedade como um todo, já que os colaboradores se manterão na expectativa em buscar um serviço informal.

Os estragos específicos à atividade são normalmente do trabalhador, que além de arcar com todas as necessidades presentes para começar o emprego, ainda tem que suportar os danos advindos do próprio labor. Desse modo, com uma lei sendo feita e com a determinação de obrigações às empresas parceiras, seria possível sentir uma queda dos níveis escassos do trabalho e, provavelmente, uma procura até maior, por alguns trabalhadores, em aderir a essa categoria de trabalho, já que se perceberia um amparo legal.

Atualmente, nos moldes da coletividade, há dificuldade em regulamentar todas as necessidades para a redução do enfraquecimento dos serviços no país. Todavia, aqueles que defendem o Direito do Trabalho, precisam analisar a execução desses meios para que se alcance uma evolução trabalhista e, também, social.

Neste segmento, se faz oportuno respostas jurisdicionais adequadas, assim como o envolvimento do Estado na preservação dos direitos trabalhistas, considerando que a propensão recente e do futuro é que o meio tecnológico continue a transformar as relações trabalhistas e, como resultado, a vida do trabalhador.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho analisou o tema da uberização do trabalho e o seu impacto na sociedade. Inicialmente, estudou-se a relação empregatícia, seu conceito e requisitos, a proteção constitucional com relação ao trabalho e o histórico legislativo que abarca o assunto.

Destaca-se, inicialmente, que relação de trabalho é gênero do qual se extrai a relação de emprego, aquele é amplo e abarca diversos tipos de trabalho, ao passo que este é específico e, como bem narrado pelo autor, é a modalidade mais relevante de pactuação da prestação de trabalho.

Sobre o conceito de relação de emprego, tem-se que para se reconhecer que exista uma relação de emprego em determinado contexto faz-se necessário o preenchimento de determinados requisitos, são eles: pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; e não eventualidade. Ressalta-se que todos os requisitos devem ser preenchidos, na ausência de algum deles a relação não será considerada como de emprego.

O Direito do Trabalho encontra-se previsto de forma expressa na Constituição Federal de 1988, a atual Constituição do Brasil, é o que se extrai do artigo 7º, com seus 34 incisos. Além da previsão de direitos, de fato, enumerados na Constituição, há, também, princípios constitucionais que são costumeiramente utilizados no âmbito do Direito do Trabalho.

No tocante à evolução histórica da legislação, apresentou-se que o Direito do Trabalho evoluiu de acordo com a evolução da sociedade e das pessoas, assim como tantas outras áreas do Direito. Neste ponto, destaca-se que no Brasil, o direito do trabalho ganhou específica proteção e notoriedade após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

No segundo capítulo, apresentou-se o conceito de uberização do trabalho. A Uber é um aplicativo móvel que, em uma plataforma digital, permite o contato direto entre motoristas e passageiros para viabilizar o serviço de transporte.

O termo uberização, portanto, surge após a expansão da plataforma Uber. O citado modelo de interação virtual se estendeu à vários setores da economia e, hodiernamente, não se restringe apenas as ao aplicativo da Uber, mas sim a nova organização do trabalho que ficou conhecida após a ampla utilização desta ferramenta.

Uberização é, portanto, um modelo de flexibilização do trabalho que conecta trabalhador com cliente por meio de uma plataforma digital, o qual se popularizou após a utilização do aplicativo uber. Trata-se de um modelo de trabalho que transfere os meios de produção ao trabalhador e que atua de forma insuficiente, ou até inexistente, com relação aos direitos trabalhistas.

Demonstrou-se, outrossim, que a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 teve influência na disseminação da uberização do trabalho, uma vez abriu brechas na legislação para que empregadores transferissem o ônus dos meios de produção para o trabalhador. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista impulsiona a uberização do trabalho, na essência do que é a uberização, mão de obra barata, diminuição de custos para o empregador e precarização do trabalho.

No terceiro e último capítulo, o trabalho adentrou na temática sobre os impactos da uberização no trabalho. Neste ponto, apresentou inicialmente a discussão sobre se há ou não relação de emprego entre motoristas de aplicativo e a empresa.

No Brasil ainda não há um entendimento doutrinário ou jurisprudencial que seja majoritário ou uniforme, há muitas controvérsias e debates que circundam o assunto e uma evidente insegurança jurídica em razão de decisões favoráveis e desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa e o trabalhador.

Em sendo negado o reconhecimento da relação de emprego, o trabalhador sofre diversas consequências no âmbito do seu labor, notadamente em razão dos direitos trabalhistas negados. Quando não reconhecida a relação de emprego, o trabalhador não tem direito a aviso prévio; férias remuneradas; 13º salário; FGTS; horas extras; seguro-desemprego; salário-família; dentre outros. É dizer, não há proteção da CLT com relação a esse trabalhador que teve o vínculo de emprego negado. Além dos direitos trabalhistas negados, destacam-se os riscos existentes para o empregado, tais como assaltos e acidentes de trânsito.

Por fim, como possível solução para os problemas advindos da uberização do trabalho, constata-se ser a flexibilização das leis trabalhistas a melhor opção. Fazem-se necessárias respostas jurisdicionais adequadas, assim como o envolvimento do Estado na preservação dos direitos trabalhistas, considerando que a propensão recente e do futuro é que o meio tecnológico continue a transformar as relações trabalhistas e, como resultado, a vida do trabalhador.



## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos Avançados, 2020, p. 11-126. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452 (1943)]. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006**. Agravante: Flávio Bacaro. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em 17 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Agravante: Leandro Dias Costas. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Breno Medeiros, 04 de agosto de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em 17 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 09 de setembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em 17 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Agravado: Marcio Vieira Jacob. Relator: Relator: Ministro Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em 17 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 0555-54.2019.5.03.0179**. Agravante: Neder Henrique Gomes Correa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Relator: Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>. Acesso em 17 mar. 2022.

CASAGRANDE, Lucas *et al.* **Motorista de uber não é empreendedor**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/xm94xnh5ygKkkLxYDr8t4ck/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 mar. 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata. **Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas**. Caderno CRH, v. 34, p. 1-14, Salvador, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8x9Jj3ZkGRHjccQQcc57qc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 mar. 2022.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 mar. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas de pesquisa do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. *Ebook*. Disponível em: [https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod\\_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf](https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf). Acesso em: 23 mar. 2022.

REDAÇÃO MIGALHAS. **TST: maioria da 3ª turma vê vínculo entre motorista e aplicativo**, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em 17 mar. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

VENCO, Selma. **Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?** Cad. Saúde Pública, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/NkTJp5HZgJQVjhY36kT5rpN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 mar. 2022.