

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**SAMILA SAIBEL PEREIRA**

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO  
TECNOLÓGICO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

VITÓRIA  
2019

**SAMILA SAIBEL PEREIRA**

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO  
TECNOLÓGICO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Mestre Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

**VITÓRIA**

**2019**

**SAMILA SAIBEL PEREIRA**

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: DESENVOLVIMENTO  
TECNOLÓGICO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito para obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_, de \_\_\_\_\_, de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof<sup>a</sup>. Mestra Francisca Jeane Pereira da  
Silva Martins  
Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

Dedico este trabalho à minha família, que precisou entender minha ausência durante o tempo em que concentrei minhas forças nesta jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

À Melina que esteve sempre ao meu lado me motivando mesmo nos momentos em que pensei que não seria capaz: eu não teria conseguido sem você.

À Deus por mais uma etapa cumprida e pela nova fase que se inicia em minha vida.

À minha orientadora, Jeane, pelo conhecimento transmitido nas aulas de Direito do Trabalho, pela condução nesta pesquisa, pela confiança em mim depositada, por me inspirar enquanto professora e mulher, apaixonada pelo que faz.

À esta instituição e ao seu corpo docente que oportunizaram a realização da minha segunda graduação, obrigada por todo o aprendizado.

Divido com meus amigos e colegas de turma a alegria que sinto em ter conseguido chegar até aqui.

Enfim, agradeço a todos a quem usei como escudo nos momentos difíceis e que me deram apoio incondicional.

“A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho normal”.

Albert Einstein

## RESUMO

Este estudo tem por objetivo analisar quais os possíveis mecanismos para estender proteção à exploração do trabalho realizada pelos novos modelos de negócio insurgentes na chamada economia do compartilhamento. A empresa Uber, considerada pioneira na propagação de serviço de transporte privado urbano, se destacou em razão da dinâmica adotada para a realização do trabalho ofertado, dando origem ao que vem sendo chamada de uberização das relações de trabalho e será usada como premissa para a reflexão proposta. Indispensável, nessa medida, a tentativa de definição da natureza da relação jurídica Empresas-aplicativos x Motoristas-parceiros e a explanação de como vem sendo o entendimento do Judiciário trabalhista em face do ajuizamento de ações que versam sobre reconhecimento de vínculo de emprego. Diante da ausência de parâmetros específicos e limites de atuação dessas empresas é necessário averiguar em que medida a dinâmica desses novos modelos de negócio conduzem à precarização do trabalho. Com aparato das normas internacionais em matéria de Direito do Trabalho, direitos e garantias constitucionais, busca-se nesta pesquisa a maior abrangência possível da tutela para os protagonistas da relação apresentada: o trabalhador no sentido *lato sensu*. Trata-se de pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, com aporte doutrinário alusivo e demais materiais publicados em livros, artigos científicos e levantamento dos dispositivos jurídicos atinentes à proposta apresentada. O método que se adequa ao desenvolvimento dessa pesquisa é o método dialético. A vertente jurídico-social do problema resta evidenciada, pois o conteúdo transcende a letra da lei e alcança problemática de âmbito internacional.

**Palavras-chave:** Uberização. Trabalho precário. Trabalhador *lato sensu*.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	06
<b>1 A NOVA FORMA DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA CHAMADA “ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO”</b> .....	08
1.1 NOVOS MODELOS DE NEGÓCIO: COMPREENDENDO O FUNCIONAMENTO DA ECONOMIA COMPARTILHADA .....	08
<b>2 APLICATIVO UBER: UM GRANDE EXPOENTE DO NOVO MODELO DE NEGÓCIO</b> .....	15
2.1 UBERIZAÇÃO: QUE FENÔMENO É ESSE? .....	17
2.2 NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA: EMPRESAS-APLICATIVOS X MOTORISTAS .....	23
2.2.1 Posicionamento do Judiciário Trabalhista brasileiro sobre a natureza da relação jurídica estabelecida entre o aplicativo Uber e o motorista .....	27
<b>3 EXPANSÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA ÀQUELES QUE ATUAM NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO</b> .....	32
3.1 TRABALHO PRECÁRIO: DEFINIÇÃO NAS NORMAS INTERNACIONAIS E NA DOUTRINA TRABALHISTA .....	33
3.1.1 “Economia de compartilhamento” e Direito do Trabalho: mecanismos jurídicos para expandir a proteção trabalhista às relações de trabalho na sociedade contemporânea .....	37
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	46
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	48

## INTRODUÇÃO

Os usos das inovações tecnológicas geram consequências que são experimentadas pelas sociedades de diferentes formas, sendo certo que, até que se chegue a uma conclusão sobre os efeitos de serventia da criação de um determinado produto ou de uma ideia empreendedora para uma prestação de serviço, sejam eles positivos ou negativos, suas repercussões só poderão ser estimadas a partir da própria empiria daquele grupo.

Não fora isso, o ensaio de determinada situação, normalmente, permite a sua análise por diferentes perspectivas, como no caso da chamada *Crowd Economy* - “Economia de compartilhamento” - que, apesar de, sob um primeiro olhar, parecer estar mais ligada à própria economia, empreendedorismo ou ao mercado de consumo, é capaz de surtir efeitos até então impensados pelo legislador e que implicam em uma reflexão delicada, até porque, capaz de romper paradigmas.

A empresa Uber é um dos casos insurgentes dessa nova era, considerada uma das pioneiras na propagação da prestação de serviço no âmbito de transporte privado urbano, de contratação exclusivamente eletrônica, por meio de um aplicativo, considerada um exemplo de empreendedorismo. A empresa atrai os agentes que irão executar o serviço, os denominados “motoristas-parceiros”, com a promessa de ganho de capital com possibilidade de tempo flexível, que atuarão como contratados pelos usuários dos serviços da empresa que solicitam as viagens.

Ao absorver essa discussão no âmbito do Direito do Trabalho, alguns autores arriscam-se a classificar a natureza jurídica da relação estabelecida entre as Empresas-aplicativo e os Motoristas-parceiros que executam os serviços e, não obstante, fazem referência a esse tipo de relação, por suas próprias características, como “Uberização das relações de trabalho”, não só para referenciar a relação criada pela empresa Uber com seus parceiros, mas para o tipo de relação que vem sendo instaurada pelo uso das tecnologias disruptivas.

Nesse contexto, justamente com a finalidade de compreender a relevância desse tema, serão indicados os principais modelos de negócio insurgentes na “Economia de Compartilhamento” e a nova forma de exploração do trabalho. Nesse sentido, o caso do aplicativo Uber será utilizado como ponto de partida para que seja traçada a interface da interação dos sujeitos que compõem essa relação.

A seguir, será trazida uma reflexão acerca da natureza jurídica da relação estabelecida ente Empresas-aplicativos x Motoristas-parceiros e como vem sendo o posicionamento do Judiciário Trabalhista brasileiro acerca do assunto, diante das demandas ajuizadas. Em contrapartida, serão analisados os possíveis impactos trazidos por esse entendimento, aos parceiros que executam os serviços oferecidos por tais empresas.

Serão utilizados como aparato à pesquisa, as condições de ingresso como parceiro da empresa e os instrumentos utilizados para fiscalização da execução dos serviços por elas oferecidos, bem como, o seu presumível grau de eficiência, para que possam ser identificados (se existentes), os riscos aos quais os sujeitos contratados por esse modelo estão submetidos e a necessidade de proteção.

Como desfecho, sob aporte doutrinário e das normas internacionais acerca da precarização do trabalho, por meio de uma pesquisa qualitativa, à luz da abordagem dialética, busca-se resposta ao seguinte problema de pesquisa: “Quais os possíveis mecanismos para estender proteção aos sujeitos que se prestam à nova forma de exploração do trabalho na chamada “economia do compartilhamento”, evitando a precarização do trabalho humano?”

Ainda que se trate de tema de debates recentes, o aporte doutrinário clássico se mostra essencial para a definição da condição desses trabalhadores. Além disso, materiais publicados em livros, artigos científicos e levantamento dos dispositivos jurídicos relativos ao tema contribuem de forma efetiva à solução do problema apresentado. A vertente que se destaca é a jurídico-social, já que a temática transcende a letra da lei, alcançando uma problemática, inclusive, de âmbito internacional.

## **1 A NOVA FORMA DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA CHAMADA “ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO”**

Olhar para um determinado momento dentro de uma sociedade e contar a sua história quando se está fora daquele contexto, parece – ou certamente é – mais confortável para o narrador, ainda que o desencadeamento dos fatos do que se quer descrever tenha gerado consequências negativas. Isso porque, já se tem um início, meio e fim: o resultado já foi experimentado e já é possível ter um posicionamento diante daquele desfecho.

Por outro lado, falar da sociedade quando se está inserido dentro do contexto sobre o qual se quer tratar é, praticamente, tomar a posição de locutor de um programa ao vivo. Parece ser um desafio que poucos se arriscam e as produções bibliográficas são tímidas, pois, de fato, é contar a história da forma como ela acontece, com a diferença de que, no remate, não se tem um resultado de quem ganha ou perde como nos jogos de futebol: o que se pode oferecer são finais alternativos.

Quando se fala acerca de qualquer enunciado que trata da sociedade contemporânea é preciso entender que se está curvado diante da segunda posição.

Com efeito, o que será oferecido nesta primeira leitura, é a tentativa de descrever a propalada “Economia do Compartilhamento”, ao passo que, necessária é a compreensão de como se apresenta a dinâmica desse cenário para, posteriormente, ao afunilar o tema inserindo-o na perspectiva das novas formas de exploração de trabalho insurgentes, identificar seus efeitos imediatos e verificar quais os possíveis mecanismos de proteção aos seus protagonistas.

### **1.1 NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS: COMPREENDENDO O FUNCIONAMENTO DA “ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO”**

Tudo o que é tocado pela força da globalização é por ela modificado ou ganha uma nova significação. Para Gorender (1997, p. 326) “[...] O processo de globalização e a

revolução tecnológica provocaram alterações de grande envergadura nas condições em que atuam as organizações empresariais” e, não há de se olvidar que, um dos ramos que mais sofre impactos desde que se começou a falar sobre o fenômeno é o de oferta de bens e serviços.

Hoje já é sedimentado que a modificação constante no comportamento da sociedade e nos formatos de estilos de vida das pessoas afetam diretamente o sistema capitalista mundial, obrigando as organizações que pretendem se manter no mercado a serem recicladas e modernizadas, incessantemente, para atender às necessidades, bem como desejos e ambições provocados pelo consumo.

Se por um lado a evolução da tecnologia motivou a globalização, aproximando os mercados e oportunizando, também, a conexão e a interação entre os usuários, a atual conjuntura da economia torna perceptível a união das atividades comerciais com o mercado digital, sendo que, a primeira se utiliza dos mecanismos oferecidos pela tecnologia e enriquecendo o segundo, que consubstancia-se em um mercado repleto de ideias inovadoras para a captação de clientes.

Por consequência, as iniciativas comerciais, vão deixando para trás, os modelos tradicionais de negócio assumindo uma configuração mais simplificada e colaborativa, com práticas que, segundo Meller-Hanich<sup>1</sup> (2016, p. 21), estão voltadas para modelos de negócio que proporcionam uma relação igualitária entre os sujeitos envolvidos, onde a subordinação e exclusividade não encontram lugar.

Tanto é assim que, as expressões “economia de compartilhamento” ou “economia compartilhada” – ou, ainda, “consumo colaborativo”, como preferem chamar alguns entusiastas – vêm sendo utilizadas para descrever a estrutura econômica do mercado dos últimos anos.

O conceito de Gansky (2010, apud SILVEIRA et al., 2016, p. 300), de forma mais objetiva, traz a conjuntura como “[...] um sistema socioeconômico construído em torno do compartilhamento de recursos humanos e físicos, o qual inclui a criação,

---

<sup>1</sup> Tradução livre: Ardyllis Soares.

produção, distribuição e comércio e o consumo compartilhado de bens e serviços por pessoas e organizações [...].”

No entendimento de Shirky (2012, apud SILVEIRA et al., 2016, p. 300) a economia compartilhada foi “[...] impulsionada pelos avanços tecnológicos que propiciaram a redução dos custos das transações *peer-to-peer*”, ou P2P (de pessoa para pessoa), sendo possível falar da sua origem na 1990, nos Estados Unidos.

Já nas palavras de Bostman e Rogers (2009, apud SILVEIRA et al., 2016, p. 300), “[...] o consumo na economia compartilhada baseia-se nas pessoas que trabalham de forma colaborativa, compartilham ideias e práticas e geram interações, promoções e venda de produtos de forma cooperativa.”

Para Silveira et al. (2016, p. 299) os modelos de negócios, filhos dessa tendência, corroboram com as ideias de um consumo que visa a redução de custos - e nesse aspecto, na perspectiva do consumidor, a economia compartilhada se torna bastante atraente - mas que, por outro lado, também se preocupa com o desenvolvimento sustentável, social e ambiental. Nesse sentido, a bandeira levantada no sentido econômico-consumerístico é válida, pois, à primeira vista, parece exercer uma relevante mudança nos modos de produção e nas formas de prestação de serviço.

Para explicar essa inclinação, Gansky (2011, apud KRAMER, 2017, p. 58) diz que uma transação pode se subdividir em outras várias, de modo que, a economia compartilhada permite que uma pessoa seja, ao mesmo tempo, consumidor e fornecedor, pois nela é possível adquirir um bem e posteriormente compartilhá-lo, para que outra pessoa possa reutilizá-lo.

Nesse sentido, a economia de compartilhamento parece ser um subterfúgio para a redução das desigualdades herdadas pela sociedade de consumo tradicional e individualista. Entretanto, essa visão revolucionária parece ser mais refletida em textos consumerísticos e de economia, pois os olhos estão voltados para as pessoas que estão naquela primeira parte da história de Gansky: o consumidor.

Compreensível, portanto, a crítica de Kramer (2017, p. 49) à “[...] promessa de um futuro glorioso no qual cada indivíduo se torna um microempreendedor, tendo a “liberdade” de trabalhar com o que quiser e na hora em que bem entender [...]”, trazida pela economia de compartilhamento. Ao que parece, o personagem que se reveste de consumidor e fornecedor ao mesmo tempo, pode ter uma “identidade secreta”, como nos filmes de super heróis, aparentemente, esquecida por essas áreas ou que simplesmente deveriam ser objeto de preocupação em outros âmbitos. Contudo, essa parte será tratada da forma que merece nos próximos tópicos.

O objetivo desse tópico é, primeiramente, expor que já são vários os segmentos que incorporam a ideia reconhecendo que as relações de consumo não mais se resumem em compra e venda ou na contratação e prestação de serviços, mas, também, nas trocas de bens e na sua reutilização.

Para tanto, serão apresentados três modelos de negócio latentes, que não parecem abandonar tão cedo o mercado. São concebidos, de fato, como os “novos modelos de negócio” advindos dessa tendência e explicam a dinâmica o funcionamento da economia de compartilhamento.

Uma das tendências mais incríveis e inimagináveis ocorreu no setor de hospedagem, quando aplicativos como o Airbnb, Windu e Couchsurfing ficaram conhecidos e conseguiram adeptos. A proposta de plataformas como essas é atuar apenas como “intermediárias”, enquanto as pessoas que se inscrevem podem se tornar, tanto anfitriões, como hóspedes, a depender da necessidade ou interesse, de modo que, nas palavras de Meller-Hanich<sup>2</sup> (2016, p. 21), a ideia consiste, basicamente no “[...] fornecimento de alojamento a preços acessíveis até a oferta de um sofá em sua sala de estar, seja gratuitamente ou mediante taxa”.

Não obstante, é possível dizer que essas plataformas entram em concorrência com hotéis e, até mesmo, com grandes redes de hotelaria. Por outro lado, ao encontro do que concluem Jereissati e Bezerra (2017) ao analisarem a natureza da relação jurídica estabelecida entre os sujeitos que fazem uso do aplicativo Airbnb, à primeira

---

<sup>2</sup> Tradução livre: Ardyllis Soares.

vista, a atividade não parece inferir em nenhuma outra esfera a não ser à dos direitos obrigacionais devendo, aparentemente, ser regida pelo Código de Defesa do Consumidor, quando do não cumprimento do pactuado.

Isso fica evidenciado, não só pela ideia da intermediação do aplicativo em possibilitar que o usuário que deseja se hospedar, encontre um anfitrião, mas, também, por afastar a ideia de que subsiste uma relação de prestação de serviço contínua por parte de quem oferece a acomodação que, *a priori*, deve apenas cumprir o que foi estabelecido: fornecer o alojamento, pois gerou uma expectativa legítima.

Não obstante à essa nova ideia, nas palavras de Verbicaro e Pedrosa (2017, p. 459) “[...] a atividade de consumo trouxe efeitos severos à autonomia e liberdade econômicas dos indivíduos [...]”, sendo certo que seus reflexos são notórios quando os olhares são lançados para o próprio mercado de consumo que, engenhosamente, sempre cavou um sentimento de pertença materialista, em que o homem acredita que apenas obtendo o dispensável revestido de “essencial”, terá visibilidade dentro da sociedade.

Assim, como uma espécie de resistência, outra modalidade que ganhou força nos últimos anos foi o próprio setor de consumo, tanto de produtos novos, quanto de produtos semi-novos ou usados que podem ser reutilizados, bem como a promoção de serviços.

Enquanto plataformas digitais como o Mercado Livre, onde empresas que atuam no setor de vendas de produtos encontram um local onde suas mercadorias podem ser encontradas por pessoas que sequer tinham conhecimento da existência, pagando pelo produto e pelo envio pelos correios – possibilitando a interação *business-to-consumer* (negócios entre empresa e consumidor ou “B2C”) – as plataformas OLX e Enjoei são exemplos de como a dinâmica funciona quando o ponto de convergência são as pessoas físicas.

Esses modelos de negócios inauguram um subterfúgio para a sociedade em face da exploração exacerbada da economia e parecem vergar o comércio clássico de

produtos, uma vez que propiciam que os próprios consumidores se tornem vendedores – ou vice e versa, quebrando o ciclo B2C, propiciando o intercâmbio de produtos e serviços no tão recente estabelecido modo de fazer negócios: *peer-to-peer* (negócios de pessoa para pessoa ou P2P).

Nessa perspectiva, Verbicaro e Pedrosa (2017, p. 469) dizem que as pessoas atuam como “[...] usuários-consumidores e usuários-fornecedores dispostos a compartilhar bens e serviços ociosos ou subutilizados [...]”, de modo que, não é, tão somente, a ideia de anúncio gratuito de um produto ou a facilidade no manejo dessas plataformas intermediadoras que chamam a atenção, mas o fato de ser tão perceptível, principalmente nesse seguimento – e no próximo, que será evidenciado, que os “estilos de vida” impostos pela implacável sociedade de consumo, agora, parecem ser mais palpáveis.

Isso porque, o compartilhamento permite ao o indivíduo, que antes não tinha poder aquisitivo para obter um produto concebido como “tendência”, agora pode adquirir o que foi do outro, sem necessidade de arcar com os custos da primeira compra, pois estes já foram suportados pelo comprador inicial.

Dito isso, tão ou mais distante que o setor de hospedagem, está dá o segmento de promoção de serviços e compra/venda/troca de produtos novos/semi-novos/usados das relações de trabalho, pois, em que pese não sejam eximidas de responsabilidade pelo disposto no art. 31, do Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), essas plataformas parecem atuar, simplesmente, como uma espécie de “vitrine” de serviços e produtos, o que, certamente, não as obriga como empregadoras.

Nessa linha de raciocínio e, já para adentrar a terceira e última tendência, enunciam Verbicaro e Pedrosa, (2017, p. 470), que “[...] entre as iniciativas propostas pela economia de compartilhamento implementadas no mercado, o setor de transporte se destaca como maior beneficiário dessa onda de inovação [...]”. São modelos desse segmento, empresas como Uber, 99POP, Lyft e Cabify.

A ideia consiste, basicamente, na contratação de um motorista previamente cadastrado no aplicativo, que busca o usuário que solicitou a viagem no ponto de partida e o leva até o seu destino, cobrando um valor pelo trajeto percorrido. O serviço se assemelha ao dos profissionais taxistas, mas os valores cobrados são mais acessíveis.

Partindo da ideia de que a economia compartilhada tem como objetivo uma melhor utilização dos recursos, de forma sustentável, a contratação de transporte individual com base no interesse das pessoas envolvidas parece atender à proposta. Até porque, o compartilhamento de veículos privados, além de contribuir de maneira benéfica para a mobilidade se mostra, extremamente, mais proveitoso para o consumidor, pois viabiliza “[...] um meio de transporte acessível e de fácil contratação fazendo com que o ato de possuir um veículo próprio não seja mais tão vantajoso e cômodo se comparado à utilização desses serviços [...]” (VERBICARO e PEDROSA, 2017, p. 470).

Por outro lado, díspar dos modelos anteriores, ao tentar analisar a natureza jurídica das relações estabelecidas entre os sujeitos, são duas as hipóteses que merecem apreço: 1) a relação Usuário-contratante x Empresas-aplicativos e 2) a relação da Empresas-aplicativos x Motoristas-parceiros.

Assim, como promessa da presente pesquisa – e do próprio objetivo do estudo, a despeito do que pretendem os tantos autores consumeristas, que elevam a economia de compartilhamento ao patamar de anfitriã da nova era do capitalismo ou, mesmo aos que acreditam que seria capaz de substituí-lo, como Jeremy Rifkin (apud KRAMER, 2017, p.48), que foi apontado pela autora em pesquisa como um dos que consideram essa possibilidade, imperiosa a análise de uma das empresas pioneiras no seguimento de transporte e mobilidade urbana, fruto da era da economia de compartilhamento: a empresa Uber.

## 2 APLICATIVO UBER: UM GRANDE EXPOENTE DO SETOR DE TRANSPORTES

Para Verbicaro e Pedrosa (2017, p. 70), “[...] a Uber é, sem sombra de dúvidas o case mais célebre dessa nova onda econômica”.

Como se extrai da história contada no próprio site da empresa, a ideia surgiu em dezembro de 2008 e o aplicativo para smartphones foi lançado em março de 2009, em San Francisco, nos Estados Unidos, pelos empresários Travis Kalanick e Garrett Camp, chamado na época de “UberCab”, que funcionava como uma espécie de taxi de luxo. Contudo, já no ano de 2010, a parte final “Cab” (Taxi) foi removida do nome, passando a ser chamado apenas de “Uber”. A partir daí, o aplicativo toma proporção internacional e hoje está presente em 65 países, contando com 75 milhões de usuários e 3 milhões de motoristas-parceiros<sup>3</sup>.

No Brasil, o aplicativo chegou em meados de 2014, inaugurando a cidade do Rio de Janeiro como sede para o experimento. De acordo com as informações da plataforma digital da empresa, hoje está sendo usado em 100 cidades do país, no Sudeste, Sul, Norte, Nordeste e Centro-Oeste<sup>4</sup> e, ao que tudo indica, parece estar bem longe de deixar as ruas das cidades brasileiras.

Por outro lado, em que pese o sucesso do aplicativo, a empresa enfrenta problemas em diversos países que questionam a sua atuação, inclusive judicialmente<sup>5</sup>, segundo Duque (2016, p. 504-505). O enfoque de tais contestações sempre esteve voltado mais para questões como falta de regulamentação específica, tributação, questões econômicas e consumerísticas. No Brasil não foi diferente.

---

<sup>3</sup> A informação foi extraída da plataforma eletrônica da empresa Uber, disponível no link: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 02 mai. 2019

<sup>4</sup> A informação foi extraída da plataforma eletrônica da empresa Uber, disponível no link: <<https://www.uber.com/br/pt-br/about/>>. Acesso em: 02 mai. 2019

<sup>5</sup> Ao dispor sobre a constitucionalidade do serviço Uber no Brasil, Marcelo Schenk Duque diz que a controvérsia não é uma exclusividade brasileira. Em países como a Alemanha e a França houve tentativas concretas de proibir o serviço prestado pela empresa. Até mesmo nos Estados Unidos, onde nasceu o aplicativo, a polêmica foi capaz de fazer com que os taxistas requeressem a proibição do serviço (DUQUE, 2016, p. 504-505).

Assim que chegou, a polêmica foi instaurada na dúvida se a atividade da empresa estaria ou não voltada para o transporte público individual que, legalmente, sempre foi exercida pelos taxistas. Por consequência, também foi questionada a sua legalidade no país, ante a concorrência considerada desleal, sendo chamado até mesmo de “taxi clandestino” (VIEGAS e LETRA, 2016 p. 146) e, tal conjuntura ocasionou, inclusive, manifestações e bloqueios pelas ruas das cidades onde o aplicativo começava a funcionar.

Ao proporem a análise da licitude das atividades da empresa, Viegas e Letra (2016, p. 149), primeiro, diferenciam os dois modelos expondo que, os serviços de transporte de taxis constituem, em verdade, atividade complexa, concebido “[...] pelo ato administrativo de permissão, cessão ou concessão que é coligado ao contrato entre transportador e passageiro [...]”, se enquadrada como serviço de utilidade pública, prestada privativamente pelos taxistas (VIEGAS E LETRA, 2016, p. 164).

Já as atividades da empresa Uber, que atua como intermediadora dos sujeitos que possuem interesse em fornecer e contratar o serviço de transporte, se desdobra em um contrato de transporte de pessoas – autorizado pelo Código Civil – bilateral, consensual e oneroso não constituindo, nessa perspectiva, atividade ilícita, enfatizando que, ainda que assim não fosse, o art. 5º, XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), garante o exercício da livre iniciativa e está ligado à valorização do trabalho humano, de modo que qualquer proibição em sentido contrário estaria indo de encontro com a máxima constitucional (VIEGAS e LETRA, 2016, p. 153-154).

Em que pese o tema acerca da licitude das atividades da empresa e do aplicativo guarde certas angústias, gerando pertinentes discussões, primordial que, aqui, estas sejam superadas, para que a presente análise vá ao encontro do objetivo a que se presta e, para tanto, a conclusão dos autores acima elidida, será o entendimento adotado, com algumas ressalvas, que serão manifestadas adiante.

Antes, vale ressaltar que, por ter sido o pioneiro e por ter gerado tantas controvérsias, a fama do aplicativo Uber se propagou de forma diferente dos demais aplicativos com o mesmo plano de negócio que sobrevieram com o tempo.

Tanto assim é que, ao mesmo tempo em que promoveu tantas discussões, polarizou o mercado com seu nome e, não obstante, com o seu modo de fazer acontecer o que tanto se promete na economia do compartilhamento, desburocratiza o ciclo de oferta e demanda de serviços, por meio de uma proposta disruptiva, que acabou por dar origem à palavra que vem sendo usada para definir as relações conjugadas nesse contexto: “Uberização”.

## 2.1 UBERIZAÇÃO: QUE FENÔMENO É ESSE?

Navegar pelas águas do objeto que titulariza o presente tópico merece cautela: a sociedade está imersa na era do nascedouro de uma realidade já concebida por muitos como irreversível, haja vista o desenvolvimento agressivo dos sistemas digitais e da tecnologia, que atuam em uma espécie de simbiose com a esfera capitalista.

Nesse contexto, esta pesquisa estaria incompleta se não mencionasse o que vem sendo anunciado como a “Quarta Revolução Industrial” ou “Revolução Industrial 4.0”, promovida pela influência da tecnologia, da informação e de todo o aparato disponibilizado pelos sistemas *Cyber-Physical*, internet nuvem, Internet das coisas e pelas Fábricas Inteligentes – resultado da interação dos sensores e das tecnologias, com disponibilização de armazenamento e banco de dados, a partir do funcionamento – ao mesmo tempo que integrado, independente – de computadores, máquinas e insumos (BRITO, 2017).

Talvez a experiência da prestação de serviço adotada pelo expoente do setor de transporte privado tenha sido um ensaio para a Quarta Revolução Industrial que, segundo Brito (2017), teve início em 2011. O aplicativo Uber, em que pese ter nascido em 2009, foi uma tecnologia pautada na quase onipresença da internet na vida das pessoas, por meio de uma plataforma digital que se intitula intermediária de relações e interesses pautados na demanda e no ganho de capital.

Não é a toa que vem sendo difundido pelos estudiosos do Direito do Trabalho como um verdadeiro movimento oriundo da economia colaborativa, que deu origem à expressão “uberização” das relações de trabalho. Isso porque, esse tipo de prestação de serviço vem angariando cada vez mais adeptos, sendo adotado por empresas que atuam em diferentes ramos – não apenas por empresas que prestam serviços de transporte privado<sup>6</sup>.

Tanto assim é que vale a pena lembrar que a própria empresa Uber, lançou em junho de 2016 o Uber Eats<sup>7</sup> um serviço de entrega de comida. Nessa versão da plataforma, o nome “parceiro” ganha uma nova faceta: lanchonetes e restaurantes é que são convidados a participar da dinâmica com uma espécie de “parceria” entre o aplicativo e a empresa.

Interessante, nesse sentido, a proposta para os estabelecimentos: *“Tem um restaurante? Seja parceiro do Uber Eats e descubra uma nova forma de levar seus pratos até mais pessoas, para conquistar mais clientes e aumentar suas receitas”*. Já os interessados em ganhar dinheiro realizando entregas: *“Que tal fazer entregas? Ganhe dinheiro fazendo entregas com a Uber. Dependendo da cidade, você pode fazer entregas de moto, carro ou bicicleta”*<sup>8</sup>.

Não é intenção abordar a situação dos sujeitos envolvidos na relação apresentada, como será feito com a situação dos motoristas-parceiros – apesar da inevitável inquietação quanto à situação dos entregadores, em especial a dos *motoboys* em face do art. 193, §4º, da CLT (BRASIL, 1943): evidente que tal discussão perpassa por um debate que transcende a problemática proposta nesta pesquisa, sendo de matéria tão profunda que necessita e merece um estudo inteiramente dedicado a ela.

---

<sup>6</sup> Segundo matéria publicada na Revista Exame, *“Pesquisando um pouco, não é difícil achar uma empresa que afirme ser o Uber da beleza, das informações, da logística ou da saúde. Instalando os aplicativos certos, empregadas, manicures, chefs de cozinha, floristas e doutores podem chegar à porta em alguns minutos”*, Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/afinal-por-que-tantos-negocios-copiam-o-modelo-do-uber/>>. Acesso em 03 mai. 2019.

<sup>7</sup> A plataforma eletrônica da empresa é disponibilizada no link: <<https://www.ubereats.com/pt-BR/>>.

<sup>8</sup> A informação foi extraída da plataforma eletrônica da empresa, disponibilizada no link: <<https://www.ubereats.com/pt-BR/>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

O intuito é apenas demonstrar como a dinâmica deste tipo de prestação de serviços, em si, deu origem à famigerada expressão “uberização”, podendo tomar diferentes formas e atrair consequências distintas a depender do caso.

Nas palavras de Rodrigues (2018, p. 313) – entendimento ao qual, em parte, esta pesquisa filia-se – à primeira vista e sob a perspectiva dos consumidores e dos empresários que se aproveitam da oportunidade trazida pela economia colaborativa, adotando o modelo do aplicativo Uber, de fato, a uberização aparenta ser uma possibilidade positiva.

Acrescenta-se, por conta e risco da presente pesquisa, a constatação de que até mesmo para os que se inscrevem com intuito de prestar os serviços propostos pelos aplicativos, *a priori*, não aparenta ser má ideia, tendo em vista, por exemplo, a promessa de flexibilidade de horários.

Contudo, também é possível afirmar que, em termos objetivos, a uberização significa o verdadeiro rompimento de concepções vanguardistas das relações de trabalho à custa da potencialização das relações de consumo de produtos e promoção de serviços, de modo que, o seu reconhecimento aliado à afirmativa de que as relações de trabalho pautadas nesta realidade precisam seguir o mesmo fluxo, são muito perigosos.

Talvez seja até possível encarar como uma espécie de previsão apocalíptica o que Jeremy Rifkin (2004, apud RODRIGUES, 2018, p. 318) disse em sua obra “*O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*”, tendo em vista o verdadeiro alerta de que a natureza disruptiva das empresas oriundas da nova economia ocasionaria o que ousou chamar de “desemprego tecnológico”.

Nesse viés, seria totalmente plausível que a uberização das relações de trabalho também fosse concebida como uma espécie de materialização dos impactos trazidos pelo que Rifkin (2004, apud RODRIGUES, 2018, p. 318) chamou de “substituição progressiva da mão de obra humana por máquinas”.

Isso se fosse considerado que apenas as pessoas atingidas pelo desemprego tecnológico aderissem a essa forma de prestação de serviço<sup>9</sup>. Contudo, ainda existem aqueles que buscam apenas aumento dos ganhos para subsistência, em razão de fatores econômicos ou qualquer outro motivo. Afinal, essa é a grande promessa dos novos modelos de negócio: aumento de renda.

Dessa forma, a conceituação da uberização merece o devido enxerto, cumprindo alertar que, no levantamento bibliográfico realizado, foram encontrados diversos artigos científicos, publicações, dissertações e notícias acerca do tema, e muitas são as tentativas de dar significado ao fenômeno.

Nessa perspectiva, a colocação de Rodrigues (2018, p. 327), de que “as relações de trabalho “uberizadas” [...] são relações marcadas por precariedade e ausência de garantias” em razão da certa autonomia dos que não possuem vínculo de emprego, corrobora para um conceito mais realista do fenômeno ou do que se pode extrair de previsões como a de Rifkin.

O autor tenta convencer, ainda que a relação de trabalho uberizada “[...] trata-se, na verdade, de um fenômeno de transferência de riscos e custos que se vê desde sempre com a terceirização [...]”, e que a transferência desses riscos e custos estariam direcionadas ao próprio trabalhador (RODRIGUES, 2018, p. 328).

Já o conceito de uberização trazido por Abílio (2017), apesar de parecer mais completo, coloca o fenômeno como uma nova forma de terceirização ou subcontratação:

[..] a uberização, tal como será tratada aqui, refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se

<sup>9</sup> Segundo matéria publicada no Extra Online, da globo.com, “a Uber, além de outros aplicativos de transporte, como a 99 e Cabify, vivem momento de expansão e presenciam a mudança de perfil de seus motoristas parceiros. Antes, no auge da crise econômica no Rio, dirigir por um destes aplicativos era a saída para conseguir uma renda diante do desemprego, ou somente para complemento de salário. Hoje, com a expansão dessas plataformas de mobilidade urbana, muitos fazem do volante a única fonte de renda”. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/de-bico-emprego-serio-motoristas-de-apps-de-transporte-ganham-ate-5-mil-mensais-23130887.html>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho [...] (ABÍLIO, 2017).

Ocorre que, a terceirização é instituto antigo no Direito do Trabalho que pressupõe uma relação trilateral, estabelecida entre o trabalhador, a empresa terceirizante e a tomadora de serviços. Vale transcrever, nessa medida, o que leciona Delgado M. (2018, p. 534):

[...] Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido [...] (DELGADO, M., 2018, p. 534).

Diante dos conceitos de terceirização e uberização apresentados, a mera analogia entre os institutos não parece ser adequada, pois os pressupostos de ocorrência dos fenômenos não guardam identidade. Talvez seja mais aceitável a concepção de que a relação de trabalho uberizada seja uma “nova” forma de terceirização, mas ainda não convence.

Para que tal afirmativa ganhe força, não basta a suposição ou a afirmativa de que se trata de uma subcontratação, se aproximando do que se concebe por terceirização e, por esse ângulo, as considerações de Virgínia Fontes (2017, p. 55) é que chamam atenção e servirão de aporte para a conclusão do presente tópico:

[...] De certo, parte desses novos processos e técnicas nasce como inquietações frente às intensas contradições aguçadas pelo capitalismo e apontam para novas e poderosas possibilidades, mas precisam ser exploradas de maneira crítica. Não à maneira de muitos, fascinados, como se essas experiências fossem imediatamente o que dizem ser (“colaborativas”, “livres”, “bens comuns”). **Ao contrário, é preciso identificar as relações reais que acolhem seu nascimento, suas formas específicas de adaptação às formas concentradas do capital, sua generalização e, por fim, as possibilidades e tensões novas que introduzem na relação entre capital e trabalho. Essas iniciativas não**

**acabam com o trabalho, mas aceleram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos.** Antes como depois, o interesse central do capital prossegue sendo a extração e a captura do mais-valor [...] (FONTES, 2017, p. 55, grifo nosso).

Torna-se necessário, nessa medida, o aprofundamento no tema, de modo a demonstrar como a dinâmica apresentada pelas relações uberizadas estaria inserida no modelo trilateral ou como ocorreu a mutação da terceirização até chegar na uberização – o que não se percebeu ao longo da pesquisa.

Também não surpreenderia se ocorresse o contrário: a conclusão de que, de fato, a onda uberiana consistiria em uma nova modalidade de trabalho, com indicação de características próprias, pressupostos intrínsecos (objetivos e subjetivos), natureza jurídica indubitável e peculiaridades de um verdadeiro movimento, modalidade ou instituto do Direito do Trabalho. Todo este estudo até aqui, criou o sentimento de que caminhamos a passos largos em direção a este remate.

Diante das considerações, até que se tenha doutrina consolidada acerca do tema, como se formou no tocante à terceirização ao longo do tempo, apenas para aparato necessário ao seguimento da presente pesquisa, imprescindível o recorte dos conceitos apresentados, para que se possa ter uma maior aproximação com o tema.

Pelo panorama apresentado e com base nas elucidações trazidas pelos autores citados, esta análise é adepta à ideia de que a uberização “[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho [...]” (ABÍLIO, 2017); contudo, tal exploração é realizada por meio da criação de modelos de negócio que se utilizam da tecnologia para tomar uma nova roupagem dentro da relação de trabalho: nela, as próprias empresas-aplicativos se colocam como meras intermediárias nas relações de consumo de produtos e prestação de serviços – como fez a empresa Uber ao lançar o aplicativo de transporte privado que deu origem à expressão.

Dito isso, cabe a tentativa de verificação da natureza jurídica estabelecida entre quem atrai para si a concretização do serviço em troca de renda e como objeto e os

supostos intermediários. Será utilizada, para tanto, a relação estabelecida entre as empresas-aplicativos e os motoristas-parceiros.

## 2.2 NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA: EMPRESAS-APLICATIVOS X MOTORISTAS-PARCEIROS

A constatação de que, nem mesmo a mera leitura sobre o objeto do presente estudo se manteria estática, se mostrava inevitável desde a introdução do tema, pois a dinâmica oriunda da economia do compartilhamento se mostra completamente oposta: ela crava na sociedade o sentimento de querer transformar as coisas e o lugar onde se vive.

Tanto que, tais mudanças refogem ao alcance do legislador: ele não consegue prever e acompanhar os fenômenos e as mutações sociais. Ainda que conseguisse, seria como “regulamentar” a evolução do pensar humano consubstanciado nas suas ações e criações, de forma sucessiva, o que não é comportado pelo próprio processo legislativo.

Considerando essa premissa, pelo Princípio da Inafastabilidade Judicial extraído do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o papel do intérprete do direito é apreciar cada uma das circunstâncias insurgentes, ainda que não se tenha previsão em Lei que possa ser aplicada, realizando a hermenêutica dos institutos jurídicos já postos, para que a situação nunca deixe de ser tutelada pelo Estado.

De toda sorte, não é o objetivo deste estudo rebuscar todos os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, as suas fontes, ou mesmo lotar as próximas páginas de teorias que, apesar de serem fascinantes, não contribuiriam de forma efetiva para responder qual seria a natureza da relação jurídica estabelecida entre as empresas-aplicativo e os motoristas-parceiros.

A dúvida quanto à natureza dessa relação se instaura, mais precisamente, na análise do tipo de vínculo que é estabelecido entre as partes envolvidas. Assim, o

instituto que servirá de ponto de partida para a referida análise é um dos axiomas do Direito do Trabalho: a relação de trabalho.

Nas palavras de Delgado M. (2018, p. 333-334), o trabalho está intrinsecamente ligado à pessoa humana e abarca todo ofício realizado com o objetivo alcançar um fim específico, sendo a expressão “relação de trabalho” estabelecida como um negócio jurídico que conserva um caráter abrangente, englobando todas as relações pautadas no trabalho humano, catalogada, portanto, como um gênero do qual subsistem espécies.

Quanto a estas últimas, o doutrinador dá enfoque para a “relação de emprego”, elegendo-a como o modelo que mais expressa peculiaridades, pois é a espécie que contém em si, fatores sociais e econômicos que traduzem o conjunto de elementos que deu origem à consolidação de normas que hoje norteiam a seara do Direito do Trabalho (DELGADO, M., 2018, 333-334).

Tanto é assim, que grande parte das obras de Curso de Direito do Trabalho separam esta modalidade, explicando seus critérios distintivos, com enfoque nos sujeitos que participam da relação, trazendo conceitos objetivos que permitem, de plano, verificar a sua caracterização.

Quanto à natureza da relação de emprego, vale rememorar as palavras de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 147), que conclui que, se oriunda do próprio contrato de trabalho, possuindo, dessa forma, natureza contratual, pois o contrato é o negócio jurídico criador da relação de emprego.

Contudo, quanto aos elementos ensejadores de sua configuração, aqui, a pesquisa filia-se ao entendimento de Mauricio Godinho Delgado, que coaduna com as definições trazidas pelos arts. 2º e 3º, da CLT10 (BRASIL, 1943), pois a autora não inclui pessoa física no rol de componentes e trata a onerosidade como remuneração do trabalho e estes não constituem sinônimos ao pé da letra.

---

<sup>10</sup> Pois o art. 2º, *caput*, da CLT, traz a necessidade da “prestação pessoal” do serviço e o art. 3º, *caput*, diz que é empregado toda “pessoa física” que presta serviço de natureza “não eventual” a empregador, sob a “dependência” do mesmo, “mediante salário”.

Para Delgado M. (2018, p. 337), constituem elementos “fático-jurídicos” da relação de emprego:

[...] a) a prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho com *onerosidade* (DELGADO, M., 2018, p. 337, grifo do autor).

A partir da breve leitura dos requisitos, já poderia ser descartada a hipótese de que a relação estabelecida entre as empresas-aplicativos e motoristas-parceiros pertenceriam à espécie “relação de emprego”, até porque, a ideia central do aplicativo é, justamente, proporcionar ao motorista que efetua o cadastro, realizar corridas quando quiser, “se” quiser.

Porém, Murilo Martins e Victor Hugo de Almeida, na análise juslaboral que se propuseram a fazer da empresa Uber, explicam que, em que pese os motoristas-parceiros se tratem de pessoas físicas, aliado ao fato de, a conta ser pessoal e intransferível – não podendo o serviço ser prestado por pessoa diversa da cadastrada – configurando a personalidade e, ainda, a onerosidade, a partir do momento em que os motoristas não pagam para ter direito ao uso da plataforma e a própria empresa fixa os valores que são repassados aos motoristas, de acordo com as viagens realizadas, os outros elementos podem gerar algumas dúvidas (MARTINS e ALMEIDA, 2017, p. 59-62).

No tocante à não-eventualidade, consideram que deve ser analisada no caso concreto, uma vez que a empresa não obriga os motoristas-parceiros a cumprirem uma jornada preestabelecida podendo, inclusive se cadastrarem em outras plataformas ou desempenharem outras atividades (MARTINS e ALMEIDA, 2017, p. 59).

Já no que diz respeito à subordinação jurídica, Martins e Almeida (2017, p. 60) os autores destacam que a subordinação clássica poderia ser afastada de plano, também pelo fato de não estarem obrigados à uma jornada mínima ou máxima, tendo em vista a autonomia dos motoristas e pregada como chamariz pela própria empresa.

Todavia, quando analisada do ponto de vista da subordinação estrutural<sup>11</sup>, os autores concluem que esta pode ser caracterizada, pois se os motoristas-parceiros estão diante de políticas de controle de qualidade e de códigos de conduta específicos, significa que estão adstritos àquelas regras e podem ter como penalidade, quando do seu descumprimento, a proibição do uso da plataforma, entendida pelos autores como uma espécie de “dispensa” por parte da empresa (MARTINS e ALMEIDA, 2017, p. 60-61).

Diante das circunstâncias expostas até aqui, a concepção trazida por Volia Bomfim Cassar (2014, p. 264), de que esses sujeitos estariam em uma espécie de “zona cinzenta”, até tem o seu lugar, na medida em que possuem características peculiares do trabalho autônomo, se afastada a não-eventualidade. Todavia, quando a autora diz que o vínculo poderia ser reconhecido ante a sua identificação no caso concreto, diante de todas as considerações aqui elencadas, a presente investigação se inclina, cada vez mais, ao entendimento de que que escassas seriam tais hipóteses.

Não fora isso, colocar estes sujeitos no “limbo” aludido pela autora, condicionando a configuração (ou não) da relação de emprego às peculiaridades de cada situação, parece esvaziar, de certa forma, a notória urgência de ser reservada uma proteção menos incerta – e porque não, já começar a pensar em uma proteção específica – para os considerados protagonistas da relação jurídica estabelecida no caso dos aplicativos, nesta pesquisa.

Além do mais, diante de tantas dúvidas quanto à sua natureza, não se pode desprezar a ideia de que na doutrina, ou mesmo na ordem jurídica, essa relação pode vir a ser inserida como uma nova espécie ou subespécie de relação de trabalho. Não seria improvável. Certamente, o trabalho de classificação pertence aos estudiosos do Direito.

---

<sup>11</sup> Se por um lado a subordinação clássica é aquela que “[...] derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa [...]”, a subordinação estrutural “[...] se expressa “*pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento*” [...]” (DELGADO, M., 2018, p. 352).

Ainda, considerando que, dizer se tratar ou não relação de emprego é uma discussão que, necessariamente, precisa enfrentar os elementos caracterizadores do próprio vínculo e, enquanto a conclusão definitiva não é apresentada, o presente estudo irá se ater a questão de fundo, considerando a sua natureza *lato sensu*: a relação de trabalho enquanto gênero.

Isso levando em conta a certeza de que, ainda que inseridos na zona cinzenta identificada por Volia Bomfim Cassar, não se pode, simplesmente, negligenciar a situação em que se encontram estes sujeitos e aguardar um entendimento consolidado.

Os intitulados até aqui como motoristas-parceiros, em verdade, devem ser chamados, por consequência da natureza jurídica *lato sensu*, de trabalhadores. Isto posto, não há de se olvidar que essa relação merece tanta proteção quanto qualquer outra espécie considerada como relação de trabalho.

### 2.2.1 Posicionamento do Judiciário Trabalhista brasileiro sobre a natureza da relação jurídica estabelecida entre a empresa Uber e os motoristas-parceiros

Com a insurgência das novas modalidades de negócio oriundas da onda econômica do compartilhamento e diante dos questionamentos até aqui elencados, já era de se esperar a incerteza no momento de decidir as controvérsias resultantes das relações entre os agentes envolvidos, afinal, como demonstrado, a natureza jurídica dessas relações não é tão dedutível como nos casos de hospedagem e compra e venda de produtos apresentados.

Necessário, nessa medida, realizar uma verificação de como tem sido o comportamento do judiciário brasileiro quando da resolução dos conflitos acerca da atuação da empresa Uber no Brasil.

Contudo, como este trabalho de conclusão de curso não se presta a discutir a legalidade do sistema adotado pela empresa que, inclusive, já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 449, em 08 maio de 2019, com repercussão geral<sup>12</sup> – e nem se digam quais seriam as consequências de suposta proibição de atuação do aplicativo no Brasil na atual conjuntura, tendo em vista que de 2017 para 2018 o aplicativo apresentou crescimento substancial de usuários<sup>13</sup> e já se escuta que vem sendo considerado por muitos como um serviço essencial – passa-se à apresentação de algumas decisões acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego resultante das relações entre a empresa Uber e os motoristas-parceiros.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT), da 3ª Região, por exemplo, tem se posicionado pelo não reconhecimento do vínculo de emprego e, em decisões recentíssimas, consignaram a necessidade de preenchimento dos requisitos legais para o reconhecimento do vínculo de emprego, como a ausência de subordinação, para que não ocorra a banalização da previsão legal que orienta o reconhecimento da relação empregatícia.

**VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA VINCULADO A UBER. AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO. As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto, mas sem se descuidar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos legais, sob pena de sua banalização. Nesse passo, a relação havida entre a empresa UBER e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burlar a Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado em depoimento pessoal fatos que demonstram ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. (BRASIL. TRT-3 - RO: 00114213320175030179 0011421-33.2017.5.03.0179, Relator: Camilla Guimarães Pereira Zeidler,**

---

<sup>12</sup> O STF, por maioria, conheceu a arguição de descumprimento de preceito fundamental e por unanimidade, julgou procedente a arguição para declarar inconstitucional a Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016 que proibia qualquer tipo de transporte público individual diferente de taxi. Extraído de <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5167205>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

<sup>13</sup> Segundo matéria publicada na Revista Exame, “O número de usuários no mundo fechou 2018 em 91 milhões e cresceu 35% em relação a 2017. A Uber tem mais de 22 milhões de usuários no Brasil e mais de 600 mil motoristas parceiros, estando presente em mais de 100 cidades”. Disponível no link: <<https://exame.abril.com.br/pme/afinal-por-que-tantos-negocios-copiam-o-modelo-do-uber/>>. Acesso em 03 mai. 2019.

Terceira Turma, PJe - assinado em 04/04/2019, Disponibilização: 05/04/2019, grifo nosso)

Ao decidir o Recurso Ordinário nº 0010771-28.2018.5.03.0186, o Desembargador Relator João Bosco Pinto Lara, da Nona Turma, do TRT, da 3ª Região, também não reconheceu o vínculo de emprego do Reclamante, ao fundamento de que a Uber não é empresa de serviços de transportes de passageiros. Apenas atua como plataforma intermediária, que conecta motoristas e passageiros que buscam o transporte privado. Concluiu que são os motoristas que por conta e risco se cadastram na plataforma com interesse em prestar os serviços, dando a entender que se sujeitam às diretrizes da plataforma por opção, distinguindo-se da relação de emprego clássica<sup>14</sup>.

Em outros casos, além de reconhecer a autonomia dos motoristas-parceiros, também entenderam pela ausência de todos os demais requisitos caracterizadores da relação de emprego. Foi o caso do Acórdão do Recurso Ordinário nº 0010910-17.2018.5.03.0012, em que a Desembargadora Relatora, Maria Laura Franco Lima de Faria, da Décima Turma, consignou o entendimento de que não se constata na relação estabelecida, a presença de nenhum dos requisitos da relação de emprego, o que conduziu à improcedência da pretensão formulada pelo Reclamante, inclusive a onerosidade, já que o valor é pago pelo usuário diretamente ao motorista<sup>15</sup>.

No Tribunal Regional da 2ª Região de São Paulo, também há posicionamento no sentido de que, presente a autonomia nos autos do processo, não há que falar em relação de emprego com a empresa Reclamada. A título de exemplo está o Acórdão de nº 10012405120175020027, de relatoria da Desembargadora Rilma Aparecida Hemeterio, da 17ª Turma.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUEISTOS DO ART. 3º DA CLT. Para caracterização do contrato de trabalho com vínculo empregatício é mister que na relação jurídica questionada estejam presentes, concomitantemente, todos os requisitos enumerados no artigo 3º da CLT, quais sejam:

---

<sup>14</sup> O Relator complementou a fundamentação com o argumento de que [...] o operador de direito não pode ficar alheio às novas tecnologias e formas modernas de prestação de serviço, que se dão de forma distinta da relação de emprego clássica [...]. Disponível em: <[https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=279689&p\\_grau\\_pje=2](https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=279689&p_grau_pje=2)>. Acesso em: 02 mai. 2019.

<sup>15</sup> Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710201394/rops-109101720185030012-0010910-1720185030012?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

personalidade, habitualidade, subordinação e dependência jurídica. A falta de um só destes elementos já é suficiente para desvincular a relação jurídica de qualquer liame com o contrato de emprego. Evidenciada nos autos a autonomia na prestação de serviços, não há se falar em reconhecimento de vínculo nos moldes do art. 3º da legislação consolidada. Recurso da autoria a que se nega provimento. (BRASIL. TRT-2 10012405120175020027 SP, Relatora: Rilma Aparecida Hemeterio, Décima Sétima Turma – Cadeira 3, Disponibilização: 16/08/2018)

Ocorre que, o mesmo Tribunal foi o primeiro a reconhecer o vínculo de emprego na relação empresa-aplicativo x motorista-parceiro: a 15ª Turma, ao decidir o Recurso Ordinário interposto por um dos motoristas-parceiros que utilizam o aplicativo de transporte da Uber<sup>16</sup> – que requereu nos autos do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 o reconhecimento de vínculo – reformou a Sentença de primeiro grau e reconheceu que havia relação de emprego no caso concreto. O pedido havia sido indeferido pela 38ª Vara do Trabalho de São Paulo.

A Relatora Beatriz Lima Pereira, como fundamento a decisão consignou que a habitualidade restou comprovada pelas provas juntadas nos autos, que havia inequívoca onerosidade, Não importando que os valores não fossem pago diretamente pela empresa. A personalidade, também era presente, pois em que pese o veículo pudesse ser utilizado por mais de um motorista, o cadastro de um motorista não encontra liame com outro, de modo que, o que importa é quem está conduzindo o veículo. Quanto à subordinação, valeu-se do argumento de que não havia total autonomia, pois a exclusividade não é requisito para configuração da relação de emprego e os motoristas estão sujeitos às regras da empresa.

Durante a pesquisa foram encontradas outras decisões neste sentido, inclusive em primeiro grau, como a Sentença prolatada pelo Juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo RTOrd nº 0011359-34.2016.5.03.0112, em fevereiro de 2017, também muito bem fundamentada, bem como diversas outras que não reconheceram o vínculo.

O fato é que, as motivações apresentadas apenas permitem questionar se o reconhecimento do vínculo dependeria da instrução do processo para a comprovação da subordinação e dos demais requisitos legais ou se a situação dos

---

<sup>16</sup> Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699?ref=serp>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

motoristas-parceiros configuram um único modelo e, independente da análise dos requisitos e das peculiaridades do caso, já estariam fora da relação de emprego, pela condição própria do trabalho de transporte privado via aplicativo inerente a todos eles.

Além disso, a divergência do posicionamento do Judiciário Trabalhista brasileiro sobre a natureza da relação jurídica estabelecida entre a empresa Uber e os motoristas-parceiros justificam, ainda mais, a busca pela resposta objeto do presente trabalho de conclusão de curso.

### **3 EXPANSÃO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA ÀQUELES QUE ATUAM NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

Quando se pensa no movimento reformista do Direito do Trabalho, a princípio, é possível que a mente de qualquer interlocutor tenda a concluir que as alterações trazidas pelo legislador devem, em regra, aprimorar o que já não é mais suficiente para garantir a tutela de determinado direito ou, ainda, que devem deixar de fundo o que não tem mais lugar na prática, dado o esvaziamento da sua dentro das relações jurídicas.

Ocorre que, como há muito é sabido e disseminado pelos estudiosos do Direito – e reconhecido pelo próprio legislador – não é factível um ordenamento jurídico que preveja todas as situações que podem ocorrer dentro da sociedade que, notadamente, se moderniza a passos largos, de modo a regular e proteger todas as relações jurídicas estabelecidas entre os sujeitos de direito nela inserida.

A exemplo palpável e hodierno, a própria Lei 13.467/2017 – aqui, deixadas de lado as polêmicas e conflitividades aparentes que, certamente, também teriam seu lugar de discussão neste trabalho de conclusão de curso, não fosse a especificidade do problema abordado. Apesar de trazer mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho, para muitos, a reforma trabalhista já nasceu atrasada.

As consequências de tal conjuntura são experimentadas pela sociedade todo o tempo, sendo as lacunas preenchidas pelo exercício hermenêutico dos operadores do Direito para aplicação adequada da norma ao caso concreto ou mesmo pelo próprio uso dos princípios que norteiam o ordenamento jurídico pátrio na ausência de norma específica. No caso, é exatamente o que acontece quando novas práticas surgem dentro de uma sociedade, como a dinâmica da uberizada e os seus efeitos imediatos ou a longo prazo, como a precarização das relações desse tipo de trabalho.

Ao tratar do “[...] uso do compartilhamento como forma de precarização do trabalho no caso da Uber [...]”, Kramer (2017, p. 88-89) destaca que a transição do trabalho

para a informalidade baseada na ideia de “tempo livre” (que é a proposta disseminada pela empresa), em verdade, é pautada em um pacto que reduz e precariza direitos.

A autora também entende que a economia compartilhada, em si, não é algo ruim – na verdade este estudo filia-se ao entendimento de que o seu reconhecimento era inevitável –, “[...] porém as consequências sociais da apropriação deste conceito por empresas que realizam negócios de forma tradicional podem ser extremamente nocivas [...]” (KRAMER, 2017, p. 94).

Nessa perspectiva é que se pretende verificar se – ou como – o uso das tecnologias e adoção da dinâmica inserida pela empresa Uber pode levar à precarização das relações de trabalho, até porque, como já observado nas decisões apresentadas no tópico anterior, talvez não seja tão simples a definição da real condição dos protagonistas desta pesquisa.

Ao final, serão verificados os possíveis mecanismos capazes de estender proteção à – mais do que – moderna forma de exploração do trabalho, na chamada “economia do compartilhamento”, sempre com vistas a evitar a precarização do trabalho humano.

### 3.1 TRABALHO PRECÁRIO: DEFINIÇÃO NAS NORMAS INTERNACIONAIS E NA DOUTRINA TRABALHISTA

Em setembro de 2015, os representantes dos 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), adotaram a intitulada “Agenda 2030”, como “Declaração Global de Interdependência”, contendo um plano ações, com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destrinchados em 169 metas a serem cumpridas até o ano 2030 (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015).

Dentre os objetivos, o ODS 8, está a própria missão da Organização Internacional do trabalho (OIT):

A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2019).

Então, o que seria trabalho decente na perspectiva da OIT? Da plataforma eletrônica da Organização, extrai-se a concepção direta, sem enxertos doutrinários, de que:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 2019)

Grosso modo, apenas o apontamento do que seria trabalho decente não é suficiente para explicar o tema proposto no presente tópico, mas, certamente, pode ser considerado um ponto de partida.

Neste ponto, cabe trazer à análise minimamente a definição de trabalho digno, para compreendermos, em que medida, a relação estabelecida entre a empresa Uber e seus motoristas parceiros, pode quebrantar este valor social. Para tanto, imperioso mencionar o estudo de Gabriela Neves Delgado, intitulado “[...] Estado democrático de direito e Direito Fundamental ao trabalho digno [...]”, que destaca a importância de levar ao direito do trabalho uma perspectiva constitucional, notadamente delimitando-o como um viés importante para “[...] revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano [...]” (DELGADO, G., 2012, p. 313).

A autora defende a análise do direito do trabalho à luz da Constituição e enquanto parte dela – direito constitucional do trabalho, que conduz a uma conclusão imediata de interligação entre a legislação específica e valores tão caros ao ordenamento de um Estado democrático, como a dignidade da pessoa humana e demais direitos fundamentais. Sustenta, ainda, que o direito do trabalho deve ser entendido como direito humano universal e sua interpretação deve ser baseada na dignidade do ser humano enquanto “referencial axiológico” (DELGADO, G., 2012, p. 313).

Ou seja, não se trata apenas da análise das relações de trabalho por um prisma objetivo, mas a partir da natureza do ser humano que como já disseminado no senso comum, tem como parte essencial os valores de dignidade. Trata-se de direito oponível contra todos, entes públicos e privados, uma vez que ter uma vida digna faz parte do patrimônio de direitos do cidadão desde seu nascimento. Em suma, “esse entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o direito do trabalho” (DELGADO, G., p. 315).

A partir de tais pressupostos, a autora sustenta a necessidade do direito do trabalho se enquadrar ao menos enquanto instrumento jurídico garantidor do trabalho digno, o que define por “trabalho minimamente protegido”, sob pena de violar a dignidade da pessoa humana e, por consequência, sua própria existência humana (DELGADO, G., p. 316). Atente-se que ao Estado cabe garantir a efetivação dos direitos humanos, mecanismos fundantes da nossa ordem social, razão pela qual, a regulamentação do trabalho ganha contornos de direito fundamental e conduz a necessidade de uma relação trabalhista minimamente assegurada.

Por certo, as considerações acerca do trabalho e do capital têm o seu lugar, mas, sem dar maiores ênfases à perspectiva marxista como fez Antunes (2009, p. 231-233) e aproveitando as suas conclusões, são inegáveis as transformações decorrentes do capitalismo em face do trabalho humano, que hoje, mais do que nunca, é mercadoria, e mais: mercadoria *alugada*, trazendo dimensões estruturais altamente destrutíveis de garantias constitucionais, legais e normas internacionais em matéria de trabalho.

Aí se engendra a precarização do trabalho e, Luciano Vasapollo (2005, p.10, apud ANTUNES, p. 236), já havia se arriscado a dizer há quase quinze anos, que das várias facetas da precarização, o falso “empreendedorismo” é uma delas, sendo nada mais do que uma das “[...] formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, pre-carizado [sic], instável, trabalho “autônomo” de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo [...]”.

Seria esta a realidade na qual estão inseridos os motoristas-parceiros, que seguem em busca da concretização da promessa dos aplicativos de transporte privado? A resposta parece óbvia. Contudo, em homenagem aos autores – quase videntes – que, àquele tempo, sequer sabiam que seria a expressão “uberização” que consubstanciaria suas previsões nos anos seguintes, que se reconhece a complexidade dos seus efeitos, que podem se tornar consuetudinários a longo prazo.

Com base apenas nas premissas apresentadas, da promoção de acesso ao trabalho decente, aproveita-se a conclusão de Josiane Caldas Kramer, de que da atuação da empresa Uber e da dinâmica da relação estabelecida com os motoristas-parceiros, “[...] O que tem se observado no caso da Uber é um aumento de jornada, ausências de garantias laborais, que fatalmente precarizam a relação de trabalho [...]” (KRAMER, 2017, p. 94).

Se em 2017 Kramer relatou no seu estudo que os motoristas-parceiros recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição das chamadas realizadas pelos usuários, aqui registra-se: a realidade ainda é esta em 2019 e não há sinais de mudanças.

O entendimento que vem prevalecendo e está sendo levado em conta no caso concreto, usado como fundamento pelo próprio Judiciário Trabalhista para descaracterizar o vínculo de emprego, como demonstrado, é de que, se é possível o cadastro em mais de um aplicativo, não há que falar em tempo à disposição, afinal o motorista que não quer ficar parado, pode desligar um aplicativo e ligar o outro se que preciso ficar aguardando as chamadas dos usuários de apenas um.

Ainda existem outras situações as quais a economia informal sujeita este personagem, como o fato de os motoristas poderem dirigir *pelo* tempo (horas sem intervalo e descanso adequados) e *no* tempo (todos os dias da semana, finais de semana e feriados) que acham capazes de cumprir, em busca de renda – ou de mais renda, sem observação do que seria ou não humanamente impossível.

Em linhas conclusivas, o trabalho uberizado é o trabalho por produção. Em decorrência disso, a ausência de garantias e proteção para a prestação laboral do motorista-parceiro contribui, efetivamente, para a precarização do trabalho.

Vale destacar, que não são apenas estas peculiaridades das condições de trabalho que levam este estudo a pensar na precarização desta relação. O gravame maior é o caminho em si, que vem tomando a relação de trabalho *lato sensu*, dadas as transformações provocadas pelos novos modos de se fazer a economia, que fragmenta e continua flexibilizando as normas jurídicas trabalhistas, em nome de uma adequação necessária ao moderno que, na verdade, serve apenas ao capital.

O que não se olvida após a pesquisa realizada é que a precarização anda de mãos dadas com todo o cenário demonstrado desde o tópico 1 deste trabalho de conclusão de curso. A imposição de limites mais objetivos para a prestação dos serviços e a apresentação de parâmetros mínimos de proteção, não somente pelo trabalho realizado pelos motoristas-parceiros, mas a todos os trabalhadores inseridos nessa dinâmica uberizada da economia compartilhada é mais do que urgente.

### 3.1.1 “Economia de compartilhamento” e Direito do Trabalho: mecanismos jurídicos para expandir a proteção trabalhista às relações de trabalho na sociedade contemporânea

A análise da situação dos motoristas-parceiros da Uber (caso específico tratado nesta pesquisa) levou à conclusão de que, de fato, as condições da relação ensejam um tratamento jurídico adequado e, quando se pensa sem mecanismos de proteção

laborais na ausência de normas específicas para cuidar da relação, seria inevitável não trazer à baila a aplicabilidade dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador.

Quando retratou o posicionamento estatal em face da globalização da economia em âmbito mundial, Arnaldo Süssekind (2004, p. 41-57) evidenciou que os reflexos da transformação da economia e do desenvolvimento da tecnologia foram impactantes nas relações de trabalho. A globalização trouxe uma maior concorrência comercial e deu margem a comportamentos econômicos liberais, que desencadearam em uma maior flexibilização das relações de trabalho, gerando desemprego e dando lugar, também, ao fenômeno da terceirização.

Não obstante, a própria empiria revela as profundas transformações das relações econômicas, com efeitos diretos na exploração da mão-de-obra e, com vistas a impor limites à precarização das relações laborais, está a função primária do Direito do Trabalho: alcançar a igualdade substancial entre os sujeitos envolvidos na relação. Essencial, nessa medida, o reconhecimento de um patamar mínimo civilizatório, que garanta a tutela dos direitos do trabalhador e, que seja observado com a maior abrangência possível.

Aqui também vale rememorar Süssekind (2000, p. 17), que nas primeiras linhas de sua obra, disse que o Direito Internacional do Trabalho tem o objetivo de:

- a) universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas;
- b) estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais;
- c) incrementar a cooperação internacional visando a melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social. (SÜSSEKIND, 2000, p. 17)

Ao vasculhar o histórico do Direito Internacional do Trabalho e fazendo os devidos recortes, extraem-se alguns acontecimentos significativos da tentativa de efetivação de tal proteção, de início, com o Tratado de Versalhes, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1919, com vistas à promoção da “justiça social” (MAZZUOLI, 2018, p. 951-952).

Não obstante, em 1948, a própria Declaração Universal de Direitos Humanos (ONU, 2019) consagrou em seu artigo XXIII que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

De igual sorte, também fez constar no Artigo XXIV que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Em 1998, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 2019). Das informações contidas na plataforma eletrônica da OIT extrai-se que “O documento é uma reafirmação universal do compromisso dos estados membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho” (ONU, 2019).

A atividade normativa da OIT consiste, essencialmente, na elaboração de normas internacionais de trabalho, quais sejam: as convenções e recomendações internacionais do trabalho. Como escreveu Süssekind (2000, p. 180), “O conjunto de normas consubstanciadas nas convenções e recomendações constitui o que a OIT denomina de “*Código Internacional do Trabalho*”, figurando as resoluções e outros documentos como seus anexos” e, *a priori*, tais documentos e disposições tentam estabelecer padrões trabalhistas mínimos, que anunciam o estabelecimento de condições e remuneração compatíveis com a dignidade humana.

Apenas para uma maior compreensão da importância de tais mecanismos (convenções e recomendações), vale transcrever as considerações tecidas pelo autor, de que:

[...] A convenção ratificada constitui fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais, sobretudo nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou programático, Já as recomendações e as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo. [...] (SÜSSEKIND, 2000, p. 182).

Cumprido destacar, ainda, que com a Emenda Constitucional nº 45/2004, foi incluído no art. 5º da Constituição, o §3º, que prevê que os tratados e convenções internacionais de direitos humanos aprovados pelo procedimento legislativo descrito no artigo, são equivalentes às emendas constitucionais<sup>17</sup>. Assim, os que não forem aprovados pelo quórum especial ou aqueles incorporados antes da EC 45/2004, possuem *status* infraconstitucional e “supralegal”<sup>18</sup>, tornando incontroversa a relevância conferida às normas internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro.

No que diz respeito às convenções que tratam de direitos de proteção ao trabalho, Delgado G. e Ribeiro (2013, p. 199-219) realizaram um exercício hermenêutico irretocável, na tentativa de explicar os motivos pelas quais os direitos sociotrabalhistas são levados ao patamar dos Direitos Humanos.

As autoras explicam que a Dimensão Ética dos direitos humanos, que engloba a dignidade, cidadania e justiça social estão intrinsecamente ligados, convergindo, ainda, com os princípios da solidariedade social e da proteção. A justiça social, como já dito, é a meta da OIT: a Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho, a Agenda Internacional para o Trabalho Decente e outros instrumentos como as próprias convenções e recomendações, contribuem para a concretização do seu objetivo (DELGADO, M., e Gabriela, 2013, p. 203-205).

<sup>17</sup> O art. 5º, § 3º, da Constituição da República federativa do Brasil de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004, dispõe que: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

<sup>18</sup> Como entendeu o Supremo Tribunal Federal (STF), quando reconheceu a repercussão geral da matéria ao julgar o RE 466.343/SP. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14716540/recurso-extraordinario-re-466343-sp>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

Assim, no tocante à dimensão internacional do Direito do Trabalho, vale destacar a colocação de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, que esclarecem que a hierarquia das normas de proteção faz com que elas funcionem como “vetores” interpretativos que garantem “[...] um patamar mínimo civilizatório imperativo, protegido pelos princípios da progressividade dos direitos humanos, da vedação do retrocesso social e da norma mais favorável à pessoa humana envolvida [...]” (DELGADO, M., e Gabriela, 2018, p. 229).

Perceba-se diante do aporte doutrinário e científico apresentado que, sob a perspectiva do Direito Internacional do Trabalho, considerando a relação trabalhista *lato sensu*, a aplicabilidade dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador uberizado é absolutamente conveniente, principalmente porque, não há parâmetros jurídicos específicos para a sua atuação ou mesmo para a atuação das próprias empresas-aplicativo.

Diante da problemática da precarização trazida no tópico 3.1 desta pesquisa, quando se fala nas condições laborais destes trabalhadores, a título de exemplo está o motorista que se cadastra no aplicativo de transporte privado. A empresa-aplicativo não está obrigada a observar as previsões do art. 235-C e parágrafos da CLT<sup>19</sup> (BRASIL,1943), ou mesmo o art. 235-F<sup>20</sup>, de modo que o motorista, que ganha por produção (corridas realizadas), pode trabalhar durante horas consecutivas, sem descanso, o que sem dúvida pode comprometer a sua saúde e, em termos bem objetivos, a sua própria segurança e a dos passageiros que contratam o serviço.

---

<sup>19</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 235-C, *caput*, prevê que “A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias”. O § 3º, dispõe que “Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período”.

<sup>20</sup> O art. 235-F, da CLT, dispõe: “Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação”.

Aparentemente com intuito de minimizar a situação, a empresa Uber dos Estados Unidos, em uma espécie de fiscalização não muito bem definida, passou a contabilizar o tempo que os motoristas dirigiam, limitando em 12 horas o tempo máximo de horas consecutivas para a atividade, desligando a conexão de quem atingisse o limite, por 6 horas<sup>21</sup>. Contudo, a intenção cai por terra quando não se sabe se desligar e ligar o aplicativo faz com que a contabilização do tempo seja reiniciada, e mais: a possibilidade de o motorista ser cadastrado em mais de um aplicativo de transporte privado, permite que ele dirija para a empresa Uber durante as 12 horas e, nas horas seguidas para o outro aplicativo.

Ainda que fosse efetiva a política de horas apresentada, seria razoável o tempo de descanso proposto pela empresa? A questão é que, além de esses sujeitos auferirem renda por produtividade, sem garantia alguma de direitos inerentes à sua atividade, sem qualquer limite à atuação das empresas-aplicativos, torna a condição do trabalhador precária e, diante do que a própria legislação brasileira considera como humanamente possível para o exercício da atividade, não há como deixar de realizar tais comparações.

Sob esse parâmetro, a Declaração Universal de Direitos Humanos está a ser violada, desde o início da atuação desses aplicativos no Brasil, uma vez que é expressamente nela previsto que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho [...]” (Artigo XXIV).

Ademais disso, já foi demonstrado que quando se fala em Direito Internacional do Trabalho, se fala em direitos humanos, partindo-se do pressuposto de que a aplicabilidade dos direitos humanos deve ser dada com vistas à pessoa humana, da forma mais abrangente possível.

Assim, partindo para as linhas conclusivas, a presente pesquisa filia-se ao entendimento de que as convenções internacionais, quer sejam recepcionadas como emendas constitucionais, quer sejam incorporadas no ordenamento com o

---

<sup>21</sup> À época da implantação da política nos Estados Unidos, “*Procurada por VEJA, a empresa disse que a funcionalidade poderá ser implantada em outros países, mas que, por hora, não há planos para o Brasil*”. Extraído de <<https://veja.abril.com.br/economia/uber-limita-jornada-de-trabalho-de-motoristas-em-12-horas-nos-eua/>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

*status* infraconstitucional e “supralegal”, também se enquadram como mecanismos de proteção, devendo ser interpretadas como direitos inerentes ao homem trabalhador.

No que se refere às bases internas de proteção ao trabalhador, a Constituição Federal elencou nos incisos do art. 7º, o que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, com vistas à melhoria da sua condição social. Como bem apontou Pessoa (2019, p. 300), o legislador constitucional adotou a expressão “trabalhadores” de forma genérica, abrindo espaço para interpretação de que os direitos poderiam abarcar a relação de trabalho *lato sensu*. Apesar de tal entendimento não ter prosperado, com chegada do trabalho uberizado, segundo a autora, cabe discussão acerca da interpretação ampliativa do dispositivo – entendimento ao qual esta pesquisa confere elevado apreço, neste tocante.

Afinal, diante da ausência de parâmetros mínimos de proteção e limites objetivos de regulamentação destas atividades, nada mais justo do que ampliar as possibilidades interpretação das normas já postas, ainda mais no que diz respeito a direitos e garantias constitucionais do trabalhador, também da forma mais abrangente possível, naquilo que couber.

Da análise do dispositivo, a autora concluiu que, dada a especificidade de alguns de seus incisos, como os incisos II e VIII, que tratam do direito ao seguro-desemprego e décimo terceiro salário (respectivamente), não constituem direito do trabalhador *lato sensu* (PESSOA, 2019, p. 303-305). Por outro lado, a autora concluiu pela aplicabilidade à todas as categorias de trabalhadores, os direitos inseridos pelo legislador nos seguintes incisos:

[...] incisos IV (salário mínimo hora), V (proporcionalidade da contraprestação à extensão e complexidade do trabalho), VI (irredutibilidade da contraprestação), VII (garantia do salário mínimo), IX (contraprestação noturna superior à diurna), X (proibição da retenção dolosa da contraprestação), XIII (limitação da jornada de trabalho) XV (repouso semanal remunerado), XVI (remuneração superior do trabalho extraordinário), XVIII (licença à gestante), XIX (licença-paternidade), XX (proteção do mercado da mulher), XXI (aviso-prévio) XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho) XXIV (aposentadoria), XXV (assistência gratuita aos filhos e dependentes), XXVI (reconhecimento dos acordos e convenções coletivas), XXVII (proteção em face da automação), XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho), XXX (proibição de diferença de

salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos discriminatórios), XXXI (proibição de discriminação com o portador de deficiência), XXXII (proibição de distinção entre trabalhadores intelectuais e manuais), XXXIII (proibição de trabalho noturno, insalubre ou perigoso ao menor de dezoito anos e de qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos) [...] (PESSOA, 2019, p. 310)

Esta pesquisa, apesar de reconhecer a necessidade da expansão da aplicação de mecanismos que visem a proteção do trabalhador *lato sensu*, ainda à interpretação ampliativa de alguns dos direitos supramencionados, inerentes à condição específica do trabalhador empregado, pois a sua abrangência poderia incorrer na banalização de institutos como os próprios requisitos legais da relação empregatícia.

Isso porque, quando se olha para a situação específica dos motoristas de aplicativos de transporte privado, não parece ser justa a afirmação de que lhe pertence o direito ao salário mínimo, já que o valor recebido é com base nas corridas realizadas e o motorista pode ou não realizá-las, ou seja, é possível se cadastrar no aplicativo e não trabalhar.

Nesta senda, como mecanismos efetivos de proteção à relação uberizada, mais especificamente quanto aos motoristas de aplicativos de transporte privado, seria mais adequado cogitar a aplicação dos incisos V, VI, IX, X, XIII, XX, XXII, XXVII, XXVIII, XXX e XXXI, todos sempre em consonância com as peculiaridades das condições das atividades destes sujeitos.

Do diploma Constitucional também se extraem os Princípios Constitucionais do Direito do Trabalho, segundo Delgado M. (2018, p. 225) destacam a importância da pessoa humana e do valor do trabalho. São os princípios da dignidade da pessoa humana, centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, valorização do trabalho e do emprego, inviolabilidade do direito à vida, bem-estar individual e social, justiça social, submissão da propriedade à sua função socioambiental, não discriminação, igualdade, segurança, proporcionalidade e razoabilidade e vedação ao retrocesso social, todos podendo ser aplicados as relações de trabalho *lato sensu*.

Por fim, o que se insiste é que, apesar de ter sido possível pormenorizar alguns dos mecanismos considerados hábeis à proteção da relação de trabalho *lato sensu* – no caso, a dos motoristas-parceiros dos aplicativos de transporte – por certo não está excluído o acolhimento de outras hipóteses existentes que resultem no mesmo resultado prático e não foram mencionadas.

Contudo, retomando uma das considerações iniciais, mais forte é o convencimento de que essa relação de trabalho uberizada – venha a ser reconhecida e inserida na doutrina e no ordenamento jurídico como uma nova espécie ou subespécie de relação de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso, a princípio, cuidou de entender o momento pelo qual os novos modelos de negócio insurgentes, bem como as relações entre os sujeitos inseridos na anunciada economia colaborativa, tendo como base de estudo o aplicativo Uber – um dos mais notáveis aplicativos de transporte privado que, inclusive, deu origem à famigerada expressão “uberização” das relações de trabalho.

Não obstante, quando da análise da natureza jurídica desta relação, a contrário sensu do que pondera Volia Bomfim Cassar, de que os sujeitos estariam envolvidos em uma “zona-cinza”, concluiu-se que a situação dos motoristas-parceiros, em que pese não seja dedutível como nos outros modelos de negócio que surgiram na intitulada economia compartilhada, considerou-os inseridos na relação de trabalho enquanto gênero, *lato sensu*.

Em se tratando do comportamento do judiciário brasileiro quando das decisões acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego, notadamente, o entendimento vem sendo no sentido de que não há relação de emprego entre os motoristas-parceiros e o aplicativo de transporte, com exceção de algumas decisões, como a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no RO nº 1000123-89.2017.5.02.0038 apresentada.

Contudo, o enfrentamento do debate acerca da situação jurídica dos motoristas-parceiros, nem de longe, pode simplesmente aceitar as mutações das relações de trabalho, permitindo que a autonomia dos sujeitos sirva de limitação à proteção do trabalho na sua forma mais abrangente. Ainda mais no contexto da empresa Uber, que se intitula apenas intermediadora dos motoristas-parceiros e usuários, retirando de si qualquer responsabilidade advinda de uma relação trabalhista.

A uberização, ao contrário do que enfatizam alguns autores, não parece ser um novo estágio da terceirização, mas sim da exploração do trabalho em si mesmo. À

primeira vista, parece ser a salvação dos desempregados ou do aumento de renda, da flexibilidade de horários e da autonomia. Contudo, quando despida de sua roupagem redentora, revela caminhos que podem ser tortuosos, haja vistas a sua capacidade de tornar praticamente invisíveis institutos e princípios de proteção ao trabalho.

Ao enfrentar o desafio da busca dos possíveis mecanismos capazes de estender proteção à nova forma de exploração do trabalho na chamada “economia do compartilhamento”, evitando a precarização do trabalho humano, percebeu-se a urgência de um posicionamento mais firme do Estado, não somente quanto às ações ajuizadas em busca de reconhecimento de vínculo, mas, principalmente, com relação às condições próprias da dinâmica das relações de trabalho uberizadas.

A curto prazo, concluiu-se pela aplicação dos tratados e convenções internacionais em matéria de Direito do Trabalho, dada a sua recepção como Direitos Fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, inerentes, portanto, à pessoa humana, aliado, ainda à observação dos princípios constitucionais do trabalho e ao reconhecimento da necessidade de uma nova leitura dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas, no intuito de não permitir a precarização do trabalho *lato sensu*.

Isso, enquanto não são impostos limites objetivos à atuação das empresas e à prestação dos serviços, bem com parâmetros mínimos de proteção à relação estabelecida entre os sujeitos envolvidos na dinâmica uberizada da economia compartilhada – grande esperança da pesquisa.

Que tais balizas sejam inspiradas no valor do trabalho e na dignidade da pessoa humana, reservando efetiva proteção aos considerados por essa pesquisa como verdadeiros protagonistas da relação jurídica estabelecida entre as empresas-aplicativos e motoristas-parceiros. Se o desfecho da história será o reconhecimento do fenômeno da uberização como uma nova modalidade de relação de trabalho, serão cenas dos próximos capítulos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Rio de Janeiro: Passa Palavra, 2017. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em 29 mai. 2019.

**AIRBNB**. Disponível em: <[www.airbnb.com.br](http://www.airbnb.com.br)>. Acesso em: 23 set. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Infoproletariados**: degradação real do trabalho virtual. organizadores Ricardo Antunes, Ruy Braga. Autores: Arnaldo Mazzei Nogueira et al. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. Disponível em: <<https://mega.nz/#F!vOpwmQiJ!nJFgpdsE-0mCF0yOOQYqCA!OXBjHDiT>>. Acesso em: 26 mai. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. **Código de Defesa do Consumidor**. Casa Civil. Lei nº 8.078, de 11 de

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Casa Civil. Lei nº n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 1943. Vade Mecum Saraiva. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Congresso Nacional.

\_\_\_\_\_. Supremo tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 449**. Relator: Ministro Luiz Fux. Ata nº 10, de 08 mai. 2019. Divulgado em 14 mai. 2019. Brasília, Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5167205>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **RE 466.343/SP**. Relator: Ministro Cezar Peluso. Data de julgamento: 03/12/2008. Tribunal Pleno. Data de Publicação: DJe-104. Divulg. 04/06/2009. Public. 05/06/2009. Ement. vol. 02363-06 PP-01106 RDECTRAB v. 17, nº 186, 2010, p. 29-165. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14716540/recurso-extraordinario-re-466343-sp>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário**. R.O 0011421-33.2017.5.03.0179. Relatora: Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Terceira Turma. Assinado em 04/04/2019. Disponibilização: 05/04/2019. **JusBrasil**, 2019 Disponível em: <[https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=283300&p\\_grau\\_pje=2](https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=283300&p_grau_pje=2)>. Acesso em: 02 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário**. ROPS 0010771-28.2018.5.03.0186. Relator: João Bosco Pinto Lara. Nona Turma. Assinado em 13/02/2019. Disponibilização: 14/02/2019. JusBrasil, 2019 Disponível em: <[https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=279689&p\\_grau\\_pje=2](https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=279689&p_grau_pje=2)>. Acesso em: 02 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário**. R.O 0010910-17.2018.5.03.0012. Relatora: Maria Laura Franco Lima de Faria. Décima Turma. Assinado em 02/04/2019. Disponibilização: 03/04/2019, JusBrasil, 2019. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710201394/rops-109101720185030012-0010910-1720185030012?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário**. R.O 10012405120175020027. Relatora: Rilma Aparecida Hemeterio. Décima Sétima Turma. Disponibilização: 16/08/2018. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614305924/10012405120175020027-sp>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário**. R.O 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Beatriz Lima Pereira. Décima Quinta Turma. Disponibilização: 16/08/2018. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614589686/10001238920175020038-sp/inteiro-teor-614589699?ref=serp>>. Acesso em: 02 mai. 2019. Brasília, 1988. Vade Mecum Saraiva. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRITO, Alexandra Antonia Freitas de. A Quarta Revolução Industrial e as Perspectivas para o Brasil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. ed. 7. São Paulo: Núcleo do Conhecimento, v. 2, a. 2, p. 91-96, out. 2017. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao-industrial>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Internacional do Trabalho**: Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. São Paulo: Ltr, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. **Revista dos Tribunais**. São Paulo. v. 925, p. 305-321, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 79. p. 199-219. Brasília: TST, 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39825>> Acesso em: 02 jun. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DUQUE, Marcelo Schenk. Parecer: A constitucionalidade do sérvio Uber no Brasil. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Ed. RT., v. 105, a. 25, p. 501-522, mai.-jun. 2016.

EXTRA. Extra Online. De bico a emprego sério, motoristas de apps de transporte ganham até R\$ 5 mil mensais. Por Bruno Dutra e Marcela Sorosini. 07 out. 2018. Rio de Janeiro: Globo.com. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/de-bico-emprego-serio-motoristas-de-apps-de-transporte-ganham-ate-5-mil-mensais-23130887.html>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

FONTES, Virgínia. Marx e o Marxismo - **Revista do NIEP-Marx**. Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, v.5, n. 8, jan.-jun. 2017. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/issue/view/9>>. Acesso em: 29 mai. 2019.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – As tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 81. n. 3. p. 319-331, mar. 2017.

GORENDER, Jacob. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho**. Estudos avançados. São Paulo: Scielo, v. 11., n. 29., p. 311-361, jan.-abr. 1997. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 23 set. 2018.

KRAMER, Josiane Caldas. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? 2017. 129 f. **Dissertação de mestrado** (Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e conseqüências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75. jan.-jun. 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. Rio de Janeiro: Forense, 11 ed., 2018.

MELLER-HANICH, Caroline. Economia compartilhada e proteção do consumidor. Tradução livre: Ardyllis Soares. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Ed. RT, v. 105. a. 25. p. 19-31, mai.-jun. 2017.

**MERCADO LIVRE**. Disponível em: <<https://www.mercadolivre.com.br/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030**: 17 objetivos para transformar o nosso mundo. 13 out. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em 25 mai. 2019.

**O GLOBO**. Serviço de caronas remuneradas Uber inicia operações no Brasil. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/servico-de-caronas-remuneradas-uber-inicia-operacoes-no-brasil-12618444>>. Acesso em: 22 out. 2018.

OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_230648/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2019

OIT. Organização das Nações Unidas. **Trabalho Decente**. <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 25 mai. 2019.

**OLX**. Disponível em: <<https://www.olx.com.br/>>. Acesso em: 24 set. 2018.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Uberização das relações de trabalho: uma proposta de aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 198. a. 45. P. 299-312. São Paulo: Ed. RT, fevereiro 2019.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Uberização das relações de trabalho: uma proposta de aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 198. a. 45. p. 299-312. São Paulo: Ed. RT., fev. 2019.

**REVISTA EXAME**. Afinal, por que tantos negócios copiam o modelo do Uber? Por: Mariana Fonseca. 16 ago. 2016. São Paulo: Editora Abril Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/afinal-por-que-tantos-negocios-copiam-o-modelo-do-uber/>> Acesso em: 03 mai. 2019.

**REVISTA EXAME**. Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo. Por Carol Oliveira e Karin Salomão. São Paulo: Editora Abril. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>. Acesso em: 03 mai. 2019.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. A uberização das relações de trabalho. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Ed. RT, vol. 996, a. 107, p. 311-341, out. 2018. setembro de 1990. Brasília, 1990. Vade Mecum Saraiva. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVEIRA, Lisilene Mello da; PETRINI, Maira; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. **Economia compartilhada e consumo colaborativo**: o que estamos pesquisando? Revista de Gestão. São Paulo: Elsevier, p. 298-305, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

\_\_\_\_\_, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª. atual. São Paulo: LTr, 2000.

**UBER**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/br/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

**UBEREATS.** Disponível em: <<https://www.ubereats.com/pt-BR/>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

VERBICARO, Denis; PEDROSA, Nicolas Malcher. O impacto da economia de compartilhamento na sociedade de consumo e seus desafios regulatórios. **Revista de Direito do Consumidor**. São Paulo: Ed. RT, v. 113, a. 26, p. 457-482, set.-out. 2017.

**VEJA.** Uber limita turno de motoristas em 12 horas nos EUA. São Paulo: Editora Abril. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/uber-limita-jornada-de-trabalho-de-motoristas-em-12-horas-nos-eua/>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida. LETRA, Luís Henrique Vasconcelos da Silva. A licitude dos serviços de transporte prestados pelo aplicativo Uber. **Cadernos do Programa de Pós Graduação em Direito UFRGS**. Edição digital. Porto Alegre, v. XI, n. 1, p. 144-169, 2016.