

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP

GUILHERME VIEIRA DA SILVA

**“ASPECTOS JURÍDICOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DE
PLATAFORMAS VIRTUAIS - UBER”**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO
2018

GUILHERME VIEIRA DA SILVA

“ASPECTOS JURÍDICOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DE
PLATAFORMAS VIRTUAIS - UBER”

Monografia apresentada como parte das atividades para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE PUC-SP

ORIENTADORA: Prof^ª. Cláudia José Abud

SÃO PAULO
2018

GUILHERME VIEIRA DA SILVA

“ASPECTOS JURÍDICOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DE
PLATAFORMAS VIRTUAIS - UBER”

Monografia apresentada como parte das
atividades para obtenção do título de
especialista em Direito do Trabalho na
Coordenadoria Geral de Especialização,
Aperfeiçoamento e Extensão da
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo – COGEAE PUC-SP

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Professora Cláudia José Abud

Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso aos meus pais, Cleuza e Jocelino, que se especializaram nesta casa, e ao meu irmão, que também trilha o mesmo caminho, por sempre me apoiarem e aconselharem.

Agradeço a Professora Cláudia por toda orientação dada, para que este trabalho fosse concluído com sucesso.

Presto minhas sinceras homenagens aos colegas da Associação Brasileira de Advogados Trabalhista, a qual faço parte da gestão, como Diretor da ABRAT Jovem – Gestão 2016-2018, com muito orgulho.

Aos colegas de especialização, e também aos professores, Ivone Laraia e Rodrigo Chagas, gratidão pelos ensinamentos e pelas boas discussões em sala de aula.

RESUMO

O trabalho possui como objetivo tratar sobre o novo modelo de negócio que utiliza plataformas digitais.

Foi feito um estudo dos elementos do vínculo empregatício, da doutrina, além de institutos como a parassubordinação, trabalho autônomo, teletrabalho, adentrando no caso específico da empresa Uber, as decisões na Justiça no Brasil e exterior, além da breve análise de outras plataformas e a sindicalização destas.

Através do estudo dos diferentes tipos de plataforma, podemos perceber a infinidade de possibilidades para a criação de postos de trabalho, bem como para o aviltamento destas relações. O estudo se preocupa exatamente com isso, citando, inclusive, movimentos grevistas para melhorias de condições dos trabalhadores em plataformas virtuais.

A tecnologia deve ser utilizada de forma inteligente a favor das relações de trabalho, respeitando princípios do direito do trabalho, de forma razoável e proporcional, evitando possíveis retrocessos sociais, sempre focando na melhoria das condições sociais.

Palavras chave: Plataformas digitais, uberização, economia colaborativa, relações do trabalho e tecnologia, economia sob demanda.

ABSTRACT

The work aims to deal with the new business model that uses digital platforms.

A study of the elements of the employment relationship, of the doctrine, besides institutes such as parasubordination, autonomous work, teleworking, entering the specific case of Uber company, the decisions in Justice in Brazil and abroad, besides the brief analysis of other platforms and the unionization of these.

Through the study of the different types of platform, we can perceive the infinite possibilities for the creation of jobs, as well as for the degradation of these relations. The study is concerned with this, citing even striking movements to improve workers' conditions on virtual platforms.

Technology should be used intelligently in favor of labor relations, respecting principles of labor law, in a reasonable and proportional way, avoiding possible social setbacks, always focusing on improving social conditions.

Key words: Digital platforms, uberization, collaborative economy, labor relations and technology, on demand economy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. INFLUÊNCIA DAS PLATAFORMAS VIRTUAIS NOS POSTOS DE TRABALHO	12
1.1 Termos utilizados deste novo modelo de negócio.....	13
1.2 Diversos exemplos de Economia Colaborativa.....	14
1.3 Previsões	16
2. MOTORISTAS DE APLICATIVO	19
2.1 Remuneração e suas polêmicas	19
2.2 Sindicalização dos motoristas de aplicativo.....	20
2.3 Mobilização no setor de entregas	23
3. HISTÓRIA DA UBER.....	24
3.1 Concorrência desleal com taxistas	26
4. ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	28
4.1 Definição legal	28
4.2 Pessoa física	29
4.3 Pessoaalidade	29
4.4 Não eventualidade	30
4.4.1 Teoria da Descontinuidade.....	30
4.4.2 Teoria do evento.....	30
4.4.3 Teoria do empreendimento.....	30
4.4.4 Teoria da fixação	31
4.4.5 Conceito de eventualidade	31
4.5 Onerosidade.....	31
4.6 Subordinação.....	32
4.6.1 Dependência.....	32
4.6.2 Subordinação jurídica.....	33
4.6.3 Subordinação clássica	34
4.6.4 Subordinação objetiva	34
4.6.5 Subordinação estrutural.....	34
5. PARASSUBORDINAÇÃO	35
5.1 Conceito	35
5.2 Aplicação no Direito do Trabalho brasileiro.....	37
6. TRABALHO AUTÔNOMO.....	43
6.1 Conceito	43
6.2 Lei 13.467/17 “Reforma Trabalhista”	43

6.3 Enunciados da ANAMATRA	45
7. TELETRABALHO	46
7.1 Conceito	46
7.2 Artigo 6º, da CLT	46
7.3 Lei 13.467/17 “Reforma Trabalhista”	47
7.4 Controle de jornada – art. 62, CLT	48
7.5 Enunciados da ANAMATRA	49
8. JUDICIALIZAÇÃO DA UBER PELO MUNDO	51
8.1 Acordo em uma “ <i>class action</i> ”	51
8.2 Decisão do <i>Employment Tribunals</i> , de Londres.....	51
8.3 Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia.....	52
8.4 Judicialização da Uber no Brasil	54
8.4.1 Sentença de vínculo de Belo Horizonte - MG - 33ª Vara do Trabalho	54
8.4.2 Reforma da sentença de vínculo pelo TRT-3	60
8.4.3 Sentença de autônomo da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.....	62
8.4.4 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nega vínculo em 2ª Instância	64
8.4.5 Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região reforma sentença e reconhece vínculo de emprego.....	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

INTRODUÇÃO

O sistema de exploração forçada do homem pelo homem, denominado escravidão, foi o primeiro a surgir na Antiguidade, em que o trabalhador não era sujeito de direito, e sim como uma propriedade.¹ Em um segundo momento, surgiu a servidão, e, nos primórdios da sociedade feudal, reconheceu-se ao servo a titularidade de direitos e obrigações, a qualidade de pessoa, porém, com sérias restrições de deslocamento.²

O comércio surgiu e se fortaleceu pelas Cruzadas, sendo que a crescente migração do homem para as cidades contribuiu para o surgimento das corporações de ofício. Um velho provérbio alemão já dizia: “O ar da cidade torna um homem livre”.³

A vinda da Revolução Industrial, no fim do século XVIII e início do século XIX, encerrou oito mil anos de criação de riqueza agrícola, com o advento da máquina a vapor.⁴

A produção tornou-se mais veloz, padronizada, planejada, visando o baixo custo, o que favoreceu ao crescimento de trabalhadores com salários baixos, trabalho infantil, exploração da força de trabalho da mulher, jornadas excessivas, ambientes de trabalho completamente insalubres, acidentes recorrentes.

Tais condições de trabalho culminaram em forte resistência, mundialmente conhecido como Ludismo, movimento que aconteceu na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, entre os anos 1811 e 1812, que reuniu trabalhadores das indústrias que eram contrários aos avanços tecnológicos, e com medo de serem substituídos, quebravam os maquinários de seus patrões.⁵

O capitalismo industrial foi evoluindo, passando por diferentes métodos de organização da produção: o taylorismo, fordismo, toyotismo. Hoje vivemos a era do capitalismo monopolista-financeiro, especificamente o capitalismo tecnológico.⁶ Não mais interessa o confinamento dentro da fábrica, em uma jornada fixa, com uma disciplina linear, vínculo jurídico estável.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

² DE SOUZA, Otávio Augusto Reis. Nova Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.

³ “*Stadluft mach frei*”. HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. 14. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978. p. 36-37.

⁴ *Ibidem*, p. 183.

⁵ SANTIAGO, Emerson. **Ludismo**. Disponível em: < <https://www.infoescola.com/historia/ludismo/>>. Acesso em: 09/02/2018.

⁶ COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 09/02/2018.

Dentro desse contexto de globalização e inovações tecnológicas, principalmente no âmbito das comunicações, surgiram novos modelos de negócio.

Antônio Álvares da Silva, cita como princípios da “mundialização” ou “globalização”:

- a) conversão da inteligência e da criatividade em novas formas de propriedade privada;
- b) intensificação das relações comerciais;
- c) expansão do capital financeiro;
- d) redefinição das categorias de trabalho e valor;
- e) reorganização das formas de gestão de produção;
- f) tendência da economia de mercado à autorregulação e o advento de complexas cadeias regulatórias envolvendo uma multiplicação de atores e organizações.⁷

O modelo de negócios que será estudado permite e estimula a interação entre duas partes ou múltiplos grupos de usuários, geralmente criando um corpo coletivo e solucionando problemas em comum: as plataformas digitais.

Fenômeno recente, como veremos mais adiante, surgem incontáveis plataformas digitais, e com elas os diferentes nomes para classificá-las: economia colaborativa, *gig economy*, *on demand economy*, entre outros nomes. Surge também, no cenário jurídico, correntes defendendo a autonomia, de vínculo empregatício, discussões e reflexões entre doutrinadores para regulamentação deste novo fenômeno, observando sempre a função do Direito do trabalho.

A função do Direito do Trabalho, inclusive, ensina Jorge Luiz Souto Maior, é “tentar evitar o aviltamento da condição social e econômica do empregado, fornecendo um patrimônio jurídico sólido, como forma, até mesmo, de incentivar a formação de relações de emprego, que estabelecem a base moral e econômica para o desenvolvimento da sociedade capitalista”.⁸

O artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, prevê a proteção do trabalhador em face da automação, nos termos da lei, porém, mesmo após três décadas de

⁷ DA SILVA, Antônio Álvares. Globalização, Terceirização e a Nova Visão do Tema pelo Supremo Tribunal Federal. São Paulo: LTr, 2011. p. 22.

⁸ SCHWAEZ, Rodrigo Garcia. (Org.) Dicionário Direito do Trabalho Direito Processual do Trabalho. LTr, 2012. p. 830.

vigência desta, não chegou a ser regulamentada. Vários Projetos de Lei foram apresentados, só que tal regulamentação é complexa, por existir o outro lado da questão.⁹

“O sistema jurídico trabalhista não pode inviabilizar ou mesmo desestimular o avanço tecnológico nas empresas, sob pena de ficarmos à margem do processo de revolução tecnológica e nos tornarmos um país dependente tecnologicamente das grandes potências (‘colonização tecnológica’).”¹⁰

Um episódio recente foram os movimentos dos taxistas contra os motoristas de Uber, em que alguns dos taxistas apedrejaram carros de motoristas de Uber, a fim de causarem danos e estes pararem com a atividade.

Assim como a dosagem é o que diferencia o veneno do antídoto; ou a dose de água, que pode matar a sede ou afogar; a dosagem que utilizamos de tecnologia pode nos trazer a uma vida melhor, ou então precarizar as relações de trabalho.

A abordagem sobre o tema será da seguinte forma: analisaremos as plataformas virtuais em sentido amplo, para em um segundo momento adentrarmos no tema central, a questão dos motoristas de aplicativo, mais especificamente da Uber.

Em seguida, serão exploradas as teses doutrinárias que circundam a legislação, quanto aos elementos da relação empregatícia, para compararmos com a parassubordinação e então com o trabalho autônomo.

A abordagem sobre os meios telemáticos foi necessária devido a Lei 13.467/17, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Este artigo, bem como o artigo 62 da CLT, tem sido utilizado como fundamento para caracterização do vínculo empregatício.

Após a exposição desses temas, investigaremos casos judiciais da empresa Uber no Brasil e no mundo, tratando inclusive, sobre um inquérito civil promovido pelo Ministério Público do Trabalho, citado em sentença da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, e também sobre o Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos do MPT, citado em Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Por fim, nas considerações finais, utilizaremos esta ampla reflexão para concluirmos o tema, com opiniões e sugestões.

⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego. São Paulo: LTr, 2018. 1. ed. p. 83-84.

¹⁰ *Ibidem*.

1. INFLUÊNCIA DAS PLATAFORMAS VIRTUAIS NOS POSTOS DE TRABALHO

As novas tecnologias de informação têm influenciado nos postos de trabalho, das mais variadas formas: seja na produção, ou até na fiscalização do patrão sobre o empregado, que pode ser feita de maneira remota, através do monitoramento de computadores, câmeras, GPS, e-mail, etc.

Juridicamente, estas empresas-aplicativo, tema central do nosso estudo, operam por meio do fornecimento de uma “plataforma online para vendedores exibirem e comercializarem produtos ou serviços em troca de uma taxa; um percentual que é descontado do valor de cada negócio fechado, referente à intermediação/utilização da plataforma.”¹¹

Porém, o fator que mais preocupa, segundo o jurista espanhol Adrián Todolí Signes,¹² autor do livro “*El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa*” e do artigo “*El fin Del trabajador subordinado: La ‘uberización’ de la economía*”, é a diminuição dos postos de trabalho. A tecnologia de quarta geração é altamente poupadora de mão-de-obra. “Não à toa que o prefeito de São Paulo quer transformar antigas agências bancárias em creches.”¹³

A razão disto é porque as novas tecnologias possibilitam a redução dos custos de transação, na qual Ronald Coase¹⁴ classifica em três principais categorias:

- “1. Custos de busca e de informação: custos incorridos para verificar se o produto já existe em determinado mercado, para verificar qual o menor preço oferecido no mercado ou para verificar a utilidade e a funcionalidade do produto.
2. Custos de barganha: os custos de se estabelecer, com o comprador, um acordo que seja o mais justo possível.
3. Custos de policiamento: os custos incorridos ao garantir que o comprador cumpra o acordo da transação e de tomar as providências adequadas caso haja uma ruptura do acordo por parte deste.”

¹¹ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p. 37.

¹² SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 28-43.

¹³ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p. 74.

¹⁴ COASE, Ronald. *The nature of the firm. Economica, New Series*. 1937.

Com a redução destes custos, as empresas não precisam mais possuir grandes estruturas organizacionais. O resultado disso é a descentralização produtiva e a não contratação de trabalhadores que antes eram necessários. Surge um novo modelo de negócio, e Jeff Howe foi um dos primeiros a identificá-lo.¹⁵

Plataformas virtuais que criam uma espécie de infraestrutura invisível que conecta a oferta e a demanda, “facilitando a interação dos prestadores de serviços e os usuários”.¹⁶

O site “*iStockphoto*”, é um provedor de imagens que funciona da seguinte forma: fotógrafos profissionais e amadores inscritos no site concorrem pelo trabalho que clientes, também inscritos no site, solicitam. Resultado: o trabalho é realizado por uma fração bem mínima do que faria uma empresa convencional, que possui fotógrafos profissionais em sua folha de pagamento.

Essas plataformas aproveitam uma legislação menos protetora para os autônomos e a liberdade de fixação de preços, e a consequência disso é um leilão pelo menor preço, dificultando uma empresa convencional a competir com uma empresa que fornece todos seus serviços mediante autônomos, tendo em vista que existe salário mínimo, além de encargos trabalhistas a serem cumpridos. É por esse motivo, que os modelos tradicionais de negócio correm risco de desaparecer, caso não seja estabelecido uma espécie de piso salarial para os autônomos, afirma o jurista espanhol Adrián Todolí.¹⁷

1.1 Termos utilizados deste novo modelo de negócio

Esse novo modelo de negócio, intitulado pela doutrina majoritária de *on-demand economy*¹⁸, nada mais é do que a própria tradução do termo - economia sob demanda, ou seja, plataformas virtuais que possuem grupos de prestadores de serviços prontos para

¹⁵ HOWE, Jeff. “*The rise of Crowdsourcing*”, Wired, June 2006.

¹⁶ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 28-43.

¹⁷ SIGNES, Adrián Todolí. *El fin del trabajador subordinado: La 'uberización' de la economía*. Disponível em: <<http://www.eleconomista.es/valenciana/noticias/7458898/03/16/El-fin-del-trabajador-subordinado-La-uberizacion-de-la-economia.html>>. Acesso em: 31/08/2017.

¹⁸ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 28-43.

serem acionados/solicitados por um cliente/consumidor. Neste tipo de plataforma, a finalidade é o lucro, afirma Fernando Fita Ortega, professor da Universidade de Valencia.¹⁹

Outro termo também utilizado por autores é o *peer-to-peer economy*²⁰, ou economia de igual para igual, entendendo também que há o desaparecimento da empresa, sendo feito o contato entre o consumidor e prestador de serviço de forma direta.

Durante a *XXIII Jornadas de Derecho Del Trabajo*²¹, no dia 11 de maio de 2017, em palestra²² proferida pelo Dr. Adrián Todolí, cujo tema foi a evolução do direito do trabalho derivado da economia de plataformas virtuais, o próprio jurista disse que por este modelo de negócio ser um fenômeno muito recente e não possuir forma exata, é chamado de diversas maneiras, como economia colaborativa, uberização, economia sob demanda, *gig economy*, economia dos bicos, prestação de serviços através de plataformas virtuais, etc.

Para Fernando Fita Ortega, professor da Universidade de Valencia, há uma diferenciação entre economia colaborativa e *on demand economy*, em que a primeira possui a finalidade de colaborar, ajudar alguém, e a segunda possui a finalidade de lucro, citando como exemplo desta última a Uber, em palestra proferida na AASP.²³

1.2 Diversos exemplos de Economia Colaborativa

Mario Losano, ao analisar as grandes transformações que promoveram mudanças e revoluções na história do direito, afirma que “a história do direito, e talvez toda a história da humanidade, é condicionada pelas três revoluções da escrita, da imprensa e da Informática.”²⁴

¹⁹ ORTEGA, Fernando Fita. Relações do trabalho e tecnologia: Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais. Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 7 de fevereiro de 2018.

²⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 28-43.

²¹ SIGNES, Adrián Todolí. *La evolución del Derecho del Trabajo derivado de la Economía de plataformas virtuales. Caso de Uber, Airbnb, Factoo...* Disponível em: <<http://graduadosocialtf.org/xxiii-jornadas-derecho-del-trabajo/>>. Acesso em: 14/09/2017.

²² SIGNES, Adrián Todolí. *La evolución del Derecho del Trabajo derivado de la Economía de plataformas virtuales (caso Uber, Airbnb y Factoo)*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=gjdK5Ouch-s&index=1&list=FLPsZ3czLwAnGRQ9mhcQhusg>>. Acesso em: 14/09/2017.

²³ ORTEGA, Fernando Fita. Relações do trabalho e tecnologia: Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais. Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 7 de fevereiro de 2018.

²⁴ LOSANO, Mario. Os grandes sistemas jurídicos. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 14

A mudança nos próximos anos será gigantesca. Essas previsões sobre a economia colaborativa se referem para os mais variados setores: prestação de serviços, produtos, etc. Isso quer dizer que tudo pode se compartilhar através de uma plataforma virtual. E a tendência nos próximos anos é exatamente essa, o compartilhamento - valoriza-se mais o usar ao invés do ter.²⁵

As seguintes comparações têm sido muito utilizadas ultimamente - “é como a uber, só que para x”, ou “é como a Netflix, só que para y”, devido ao crescente número de aplicativos e plataformas digitais criados com o intuito de compartilhar, sendo que o Brasil é líder em iniciativas desse tipo na América Latina, segundo um estudo do IE Business School e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).²⁶

Exemplos do mercado colaborativo:

- conhecimento/informação (Wikipédia);
- objetos e utensílios domésticos (Tem Açúcar);
- quartos, apartamentos, casas (Airbnb);
- roupas, livros e móveis através de doação (Freecycle);
- livros digitalizados que já estão em domínio público (Livro Aberto);
- veículos entre pessoas (Fleety)
- compartilhamento de locais para plantar, hortas urbanas, produção e alimentos (Landshare);
- compartilhamento de bicicletas (Yellow);
- biblioteca de roupas femininas (Blimo).
- plataforma que consegue o melhor preço para vender o seu carro através de um leilão online (InstaCarro);

²⁵ MENDONÇA, Heloísa. **Compartilhar, a moda que veio para ficar**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/09/economia/1483984486_528116.html>. Acesso em: 19/09/2017.

²⁶ MENDONÇA, Heloísa. **Compartilhar, a moda que veio para ficar**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/09/economia/1483984486_528116.html>. Acesso em: 19/09/2017.

- assinatura de carro zero quilômetro (Unidas e Porto Seguro)²⁷.

Alguns desses exemplos nunca nos tinha passado pela cabeça que surgira por conta da economia colaborativa, como o Wikipédia e o Airbnb, velhos conhecidos do nosso cotidiano.

Como se vê, na realidade, a ideia de compartilhar as coisas não é nada recente, aliás sempre existiu na humanidade. Desde os anos 2000, estes softwares livres, bem como as redes sociais, têm contribuído para o crescimento deste modelo de economia.

Os objetivos são diminuir gastos na aquisição ou uso de algo através do compartilhamento, o aumento do uso consciente, maior oportunidade de acesso para bens e serviços, além da redução do impacto ambiental frente ao crescente consumo em todo planeta e a escassez de recursos.²⁸

1.3 Previsões

Um grupo de estudiosos coordenado pelo jurista francês Alain Supiot, emitiu um relatório, em junho de 1998, contendo a análise das transformações ocorridas no trabalho e seus impactos em relação ao Direito do Trabalho.²⁹ Tal relatório concluiu que houve a queda do modelo fordista de produção, muito embora continue a existir, mas concomitantemente com novos modelos de organização do trabalho que surgiram, com a aceleração do progresso da tecnologia e elevação do nível de competência e de qualificação das pessoas.³⁰

Além disso, o relatório apontou que houve um desenvolvimento do trabalho autônomo em face do trabalho subordinado, seguindo duas tendências na União Europeia. Uma que busca reduzir o campo de aplicação do Direito do Trabalho, adotando exclusivamente o critério clássico da subordinação jurídica, e outra que visa ampliar o campo

²⁷ FIGO, Anderson. **Empresas criam Netflix de carros. Vale a pena assinar?** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/empresas-criam-netflix-de-carros-vale-a-pena-assinar/>>. Acesso em: 27/09/2017.

²⁸ CONSUMO COLABORATIVO. **O que é Economia Compartilhada**. Disponível em: <<http://consumocolaborativo.cc/o-que-e-economia-compartilhada/>>. Acesso em: 27/09/2017.

²⁹ SUPIOT, Alain (Org.). Trabajo y empleo: transformaciones Del trabajo y futuro del Derecho Del Trabajo. Informe para La Comisión Europea. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999. p. 37, *apud* FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 105.

³⁰ *Ibidem*.

de aplicação do Direito do Trabalho, através de outros critérios que não a subordinação jurídica.³¹

O relatório Supiot propõe a aplicação de uma subordinação absoluta, regida pelo Direito Comum do Trabalho, cabível a todas as relações de trabalho, subordinadas ou não, o que ampliaria o objeto do Direito do Trabalho.³²

Para Letícia Mara Pinto Ferreira, a sociedade não suportaria o Direito do Trabalho assumindo o papel de um Direito universal, apesar da forma de emprego abordada por Supiot seja a que está sendo afetada na atualidade.³³ “A sociedade vivencia um estado de mudança brusca decorrente da globalização, que pautada na política neoliberal, aproxima as economias mundiais e impõe uma redução na atuação estatal”.³⁴ A organização da economia global sofre uma profunda reestruturação produtiva.³⁵

Em sua brilhante exposição, na XXIII Jornadas de *Derecho Del Trabajo*³⁶, o palestrante Dr. Adrián Todolí, explica sobre a quantidade de dinheiro envolvido: segundo projeções da consultoria *Price Water House Coopers*, a economia colaborativa moverá mundialmente entre U\$ 325 - U\$ 330 bilhões em 2025, ante os U\$ 15 bilhões em 2014. Esses valores são tão assustadores que é difícil ter noção da quantidade de dinheiro envolvido. Então o professor utilizou um comparativo com o setor aeronáutico, que moverá em torno de U\$ 43 bilhões em 2034. Isso quer dizer que a economia colaborativa moverá 7,5 vezes mais que toda indústria aeronáutica no mundo, setor este que todos sabem que move muito dinheiro e cria muitos postos de trabalho no mundo inteiro.

A tendência é que surjam leis regulamentando principalmente as relações dos prestadores de serviços sob demanda via plataforma digital, bem como as próprias empresas-aplicativo comecem a limitar a jornada destes trabalhadores, como a Uber já fez em

³¹ *Ibidem*.

³² PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 214.

³³ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 107.

³⁴ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 70.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ SIGNÉS, Adrián Todolí. *La evolución del Derecho del Trabajo derivado de la Economía de plataformas virtuales (caso Uber, Airbnb y Fctoo)*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=gjdK5Ouch-s&index=1&list=FLPsZ3czLwAnGRQ9mhcQhusg>>. Acesso em: 14/09/2017.

janeiro de 2018, ao limitar em 10 horas, no Reino Unido³⁷, e limitou em 12 horas nos Estados Unidos,³⁸ em fevereiro de 2018, sendo que em ambas as limitações feitas, deve haver um descanso, ou tempo off-line, de 6 horas entre uma jornada e outra.

Aliás, muitos chamam a atual situação de crise, quando, na realidade, “há premente redefinição de papel e de institutos do Direito Laboral em um novo modelo que se instaura, no qual o emprego não mais se mostra como única forma de trabalho humano, embora ele nunca deixe de existir.”, segundo Letícia Mara.³⁹

Conforme a autora, há parcela considerável de autores que entendem que haverá a extinção do emprego ou pelo menos que “novos paradigmas não se encaixam na fórmula básica de incidência do direito do trabalho”.⁴⁰ Porém, basta andarmos nas ruas para vermos que enquanto se mantiver o sistema capitalista, haverá emprego imbuído de subordinação. Afinal, o objetivo é o mesmo, que é a acumulação de capital, e as pessoas desprovidas de capital continuam e continuarão a vender sua força de trabalho em troca de sobrevivência, ou de modo a acumular capital suficiente que permita a ela consumir, alimentando o próprio sistema capitalista.⁴¹

Com o passar dos tempos, o padrão técnico e cultural dos empregados tem crescido, o que aumenta a participação destes no contrato de trabalho.⁴² Ou seja, o contrato de trabalho tem se tornado mais líquido, bem como tudo que está em nossa volta. O sólido traduz o rígido, duradouro e previsível em suas formas. A modernidade ou a pós-modernidade tem contribuído para o “derretimento dos sólidos”⁴³, visto que o mundo fluido não permite tradicionalidade ideológica.

³⁷ PITAS, Costas. **Uber introduzirá descanso obrigatório a motoristas no Reino Unido**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/uber-introduzira-descanso-obrigatorio-a-motoristas-no-reino-unido/>>. Acesso em: 16/02/2018.

³⁸ VEJA. **Uber limita turno de motoristas em 12 horas nos EUA**. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/uber-limita-jornada-de-trabalho-de-motoristas-em-12-horas-nos-eua/>>. Acesso em: 16/02/2018.

³⁹ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 75.

⁴⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 18

⁴¹ Ibidem. p. 22-23.

⁴² DE PAULA, Carlos Alberto Reis; DA SILVA, Antônio Álvares. Ética: justiça e trabalho no século XXI. Belo Horizonte: RTM, 2013. p. 45.

⁴³ BAUMAN, Zigmunt. A modernidade líquida. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 09.

Dentro dessa tão mencionada liquidez da sociedade, composta pelos Mundos Real e Virtual, afirma Antônio Carlos Aguiar, que o desafio é chegar a uma mistura homogênea, compreendendo e traçando diretrizes deste universo pantécnico, ou seja, pós-moderno.⁴⁴

2. MOTORISTAS DE APLICATIVO

2.1 Remuneração e suas polêmicas

A remuneração dos prestadores de serviços através de plataformas é por comissão, entre o prestador e a empresa-plataforma, cada um com sua porcentagem. O pagamento é feito direto para a empresa, através de cartão de crédito, na maioria das vezes, sendo que a empresa repassa as comissões aos prestadores, descontados os valores recebidos em dinheiro, semanalmente.

O preço da corrida, em si, é determinado pelas plataformas-digitais, através de uma taxa, que se altera de acordo com um algoritmo de cálculo dinâmico de preços, a chamada “taxa dinâmica”.⁴⁵

As empresas, no início, para atrair prestadores de serviços, colocam comissões baixas para as empresas, ficando o prestador com a maior parte. Conforme a plataforma aumenta sua capacidade, vai subindo a porcentagem de comissão para ela.

O início de toda polêmica se intensificou a partir do dia 8 de dezembro de 2016, quando a empresa Uber, unilateralmente, aumentou de 20% para 25% as comissões cobradas por cada viagem feita pelos motoristas⁴⁶.

Em novembro de 2016, motoristas Uber americanos que atuam em Chicago, Los Angeles e São Francisco, se juntaram a trabalhadores de *fast food*, limpeza, ensino superior, aeroportos e babás na campanha “*Fight for \$15*”, e tinham o objetivo de estabelecer

⁴⁴ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p. 65.

⁴⁵ REIS, Daniela Muradas. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 162.

⁴⁶ YÁRNOZ, Carlos. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 18/07/2017.

um pagamento mínimo de \$15 por hora e pelo direito de estabelecer sindicatos da categoria, diante dos sucessivos cortes nos repasses destes aplicativos aos trabalhadores.⁴⁷

Um mês após o Governo da França teve que mediar protestos de motoristas da Uber que bloquearam os acessos aos aeroportos e às entradas de Paris, que possuíam a mesma finalidade: melhores condições sociais e de remuneração. Líder do principal sindicato desses trabalhadores, Sayah Baaroun, explicou de forma bem simples esta exploração: “70 horas de trabalho por semana (o limite legal na França é de 35 horas) por 1.000 euros limpos por mês (o salário mínimo é de 1.466 euros).”⁴⁸

2.2 Sindicalização dos motoristas de aplicativo

O artigo 511, da CLT⁴⁹, garante a livre associação de trabalhadores autônomos, profissionais liberais, bem como empregados e empregadores, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais.

Nelson Mannrich⁵⁰ cita que a extinção do contrato de trabalho pode estar relacionada às condições objetivas de trabalho e produção, apontando inovações e mudanças tecnológicas como uma das causas. Como desdobramento, o desemprego tecnológico, que ocasiona o enfraquecimento dos sindicatos tradicionais e da greve como meio de pressão da classe operária.⁵¹

Ao analisar a “representação sindical tradicional”, Antônio Carlos Aguiar afirma que o Direito do Trabalho pós-moderno, denominado por ele de Direito do Trabalho 2.0, exige entes sindicais atuando em sintonia, na “mesma *vibe*”, a fim de que se evite o desemprego estrutural e tecnológico:⁵²

“Toda a operação negocial deve, obrigatoriamente, se pautar por novos direcionamentos transversais de desenvolvimento do trabalho e de eventual ‘outro’ trabalho (alternativo), diante de uma mutação

⁴⁷ RODRIGUES, MARCELO. **Motoristas do Uber entram em greve nos EUA em luta por remuneração melhor**. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/uber/112162-motoristas-uber-entram-greve-eua-em-luta-remuneracao-melhor.htm>>. Acesso em: 13/07/2017.

⁴⁸ YÁRNOZ, Carlos. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 18/07/2017.

⁴⁹ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 16/02/2018.

⁵⁰ MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade*. p. 22.

⁵¹ FALABELLA, Gonzalo. *Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*, p. 183.

⁵² AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018. p.77.

tecnológica. Tem que estar ancorada numa lógica construída numa ‘economia criativa’, por intermédio da assistência e participação de (eventuais) ‘novos coletivos de representação’; tudo em rede e virtualmente interligado.”⁵³

Com o advento da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, a dispensa coletiva passou a se equiparar com a dispensa individual, não dependendo de autorização sindical ou negociação coletiva para sua efetivação, conforme diz o artigo 477-A, da CLT.⁵⁴

É neste cenário em que os motoristas de Uber começaram a se organizar, e o Brasil foi pioneiro na criação de sindicatos para este setor. Foram criados em 2016 o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo de São Paulo, a Associação dos Motoristas Autônomos por Aplicativos, Associação dos Profissionais de Transporte Individual Remunerado de Passageiros do Estado de Goiás (APTIGO), o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros do Estado do Pernambuco, etc. É crescente a criação de órgãos de representação coletiva visando evitar alterações unilaterais de tarifas, de forma a gerar a prestações de serviços algo viável, bem como evitar a desvinculação unilateral de motoristas, sem que ocorra qualquer diálogo ou oportunidade de defesa.⁵⁵

A Juíza do Trabalho Lorena de Melo Resende, do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, em palestra na AASP, citou inclusive a criação de sindicatos digitais, uma plataforma que opera na forma de *Market Place*, ou seja, uma nova modalidade de comércio online onde dentro de um único site vários produtos podem ser ofertados.⁵⁶ Também citou em sua palestra a criação de uma página do Sindicato Uber no Facebook, com intuito de informar os motoristas sobre reivindicações formuladas e informar e organizar sobre paralisações.⁵⁷

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego. São Paulo: LTr, 2018. 1. ed. p. 82.

⁵⁵ PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Mecanismos Processuais de Proteção à Atuação dos Trabalhadores da Uber**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 287.

⁵⁶ RESENDE, Lorena de Melo. Relações do trabalho e tecnologia: Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais. Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 6 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/educacional/videoteca/>>. Acesso em: 07/02/2018.

⁵⁷ YÁRNOZ, Carlos. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 18/07/2017.

Inclusive, o Estadão publicou que ex-motoristas de ônibus e lotações estão montando um sindicato para agregar motoristas de aplicativos da cidade de São Paulo, como Uber, 99 e Cabify, com intuito de reduzir assaltos e trazer mais segurança para estes trabalharem também nas áreas de risco.⁵⁸ Em contrapartida, para evitar a criação de sindicatos na região de Seattle, no início de 2017, a Uber ingressou com ação na justiça, onde foi criada uma lei que permite a sindicalização de motoristas do aplicativo, objetivando a possibilidade de negociação de melhores condições de trabalho.⁵⁹

Observa-se então, a necessidade da negociação de acordos coletivos, que comportem, na visão de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

“a) cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social; b) cláusulas – disciplinando comissões mistas e comissões permanentes; c) cláusulas procedimentais do exercício do direito de informação e do direito de consulta; d) cláusulas preventivas; e) cláusulas protetivas (medidas protetivas e limitadoras da dispensa coletiva; e f) cláusulas compensatórias.”⁶⁰

A título de exemplo, Jouberto cita como medidas compensatórias, a possibilidade de os empregadores oferecerem a possibilidade de redução de jornada, com ou sem redução de salários, programas de requalificação profissional, preferência aos mais idosos no processo de reaproveitamento e realocação, além de programas de demissão voluntária (PDV).⁶¹

Por fim, para a manutenção de vida empregatícia no Mundo Digital do Trabalho, Antônio Carlos Aguiar, sugere a criação de uma espécie de plataforma sindical-digital de empregos humanos, administrada pelo sindicato profissional, com interesse maior na empregabilidade do trabalhador neodigital.⁶² Ou seja, há necessidade da adoção de regras próprias para esse tipo de situação, bem como a edição de políticas internas específicas, claras, e se possível, integradas a programas de *compliance*, explica Antônio Carlos Aguiar. Deste modo, segundo o autor, a lógica de que “tudo é permitido desde que não proibido” se

⁵⁸ RIBEIRO, Bruno; LEITE, Fábio. **Novo sindicato de motorista de aplicativo promete ‘proteção’ contra assaltos em SP**. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,novo-sindicato-de-motorista-de-aplicativo-promete-protecao-contrassaltos-em-sp,70002137817>>. Acesso em: 08/02/2018..

⁵⁹ PÁGINA DO FACEBOOK. **Sindicato Uber**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/sindicatouber/>>. Acesso em: 08/02/2018.

⁶⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego. São Paulo: LTr, 2018. 1. ed. p. 119.

⁶¹ *Ibidem*. p. 123-124.

⁶² AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p.81.

inverte para algo como “tudo deve ser feito como previamente estabelecido”, gerando mais segurança a todos.⁶³

Também é possível de se pensar na possibilidade de Acordos Marco Globais, ou seja, através de

*“um instrumento negociado entre uma empresa multinacional e uma Federação Sindical Global (Global Union Federation – GUF) a fim de estabelecer uma relação entre as partes e garantir que a empresa respeite os mesmos padrões em todos países onde opera”. (OIT, 2007.)*⁶⁴

2.3 Mobilização no setor de entregas

Também houve mobilização do setor de entregas, como por exemplo em Londres, quando motociclistas do aplicativo **Deliveroo**, após sete dias de greve, conseguiram impedir mudanças que rebaixariam o valor da hora de trabalho.⁶⁵

O pagamento era feito por hora e a empresa alterou unilateralmente e passou a pagar por entrega. Aconteceu a mesma coisa na Itália, quando a empresa **Foodora**, após ter atraído milhares de entregadores ciclistas e consumidores para o sistema App, simplesmente alterou da mesma forma o método de pagamento, fazendo com que os lucros da empresa aumentassem substancialmente, e o ganho do trabalhador diminuísse, forçando-o a trabalhar por mais tempo para que este adquirisse a mesma remuneração.⁶⁶

Antes, trabalhava-se 25 horas por semana, para adquirir 500 euros mensais. Com a alteração, 2,70 euros por entrega, eles teriam que fazer uma entrega a cada meia hora a qualquer hora, independentemente do dia, tempo ou época do ano, para receberem 500 euros mensais.

⁶³ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p.87-89.

⁶⁴ MOURA, Natália das Chagas; GONÇALVES, Márcio Toledo Gonçalves. **Atuação Sindical Transnacional: as redes sindicais internacionais e os acordos macro globais**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 298.

⁶⁵ OSBORNE, Hilary. **Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>>. Acesso em: 18/07/2017. Tradução nossa.

⁶⁶ BLOG DO GIL – SINDIMOTO SP. **Trabalhadores de aplicativos no delivery fazem greve na Itália por direitos trabalhistas**. Disponível em: <<http://gilsindimotosp.blogspot.com.br/2017/04/italia-tambem-comeca-limitar-acao-de.html>>. Acesso em: 18/07/2017.

O *Sindacato Intercategoriale Cobas*⁶⁷, sindicato muito representativo na indústria de logística, interveio para discutir os novos termos, mas o diretor administrativo da Foodora se recusou a negociar com o sindicato, sob alegação de que trabalhadores autônomos não tem direito de se sindicalizar.

Aconteceu então, no dia 8 de outubro de 2016, a primeira greve de trabalhadores empregados por aplicativos na Itália. A questão não foi bem resolvida, pois muitos dos direitos pleiteados não foram adquiridos, bem como houve a exclusão de entregadores do sistema App.⁶⁸

Em novembro de 2016, motoboys que trabalham para o aplicativo **Loggi**, com ajuda do SindimotoSP, bloquearam faixas da Avenida Rebouças e da Marginal Pinheiros, na cidade de São Paulo, em manifesto à uma redução de 60% do valor pago pelo serviço de entregas.⁶⁹

3. HISTÓRIA DA UBER

A modernização das relações de trabalho está em evolução há décadas no mundo, mas hoje está cada vez mais concreta e evidente em nosso cotidiano, basta olharmos os aplicativos que possuímos em nossos smartphones. Estas empresas que criam estes aplicativos, aos olhares de Ludmila Costek Abílio, “têm pouca materialidade, mas altíssima visibilidade”. A autora do artigo chama estas de empresas-aplicativo⁷⁰, e umas de suas principais características é o desenvolvimento de “mecanismos de transferência de riscos e custos para trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho”.

Estas empresas-aplicativo podem ser consideradas mais como marcas do que como empresas propriamente ditas, pois na realidade são plataformas online, que possuem regras de custos e ganhos, conectando usuários trabalhadores a usuários consumidores.

⁶⁷ *SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS. Lavoratori Autorganizzati*. Disponível em: <<https://sicobas.org/>>. Acesso em: 18/07/2017.

⁶⁸ **PASSA PALAVRA. Luta nos aplicativos: a greve da Foodora na Itália**. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2016/12/110141>>. Acesso em: 18/07/2017.

⁶⁹ **G1 SÃO PAULO. Motofretistas protestam em vias de SP contra cortes em serviço de entrega**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/11/motofretistas-protestam-em-vias-de-sp-contra-cortes-em-servico-de-entrega.html>>. Acesso em: 18/07/2017.

⁷⁰ **ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 13/07/2017.

Uma das maiores empresas-aplicativo é a Uber, criada por Travis Kalanick e Garret Camp em março de 2009, mas a ideia surgiu em 2008, num inverno em Paris, após terem dificuldade em chamar um táxi. No início, a proposta era de um serviço de táxis de luxo em São Francisco, na Califórnia. Em 2010, lançaram o aplicativo, “um software que, a partir de um dispositivo móvel (*smartphone* ou *tablet*, por exemplo), permite contratar serviços de transporte de passageiros em automóveis”.⁷¹ Conseguiram 50 milhões de dólares em investimento em 2010 e 2011 e se expandiram pelos Estados Unidos e iniciaram a implantação internacional, sendo Paris a primeira cidade fora dos Estados Unidos.

Em 2012, a Uber começou a operar em Toronto e Londres. O aplicativo chegou no Brasil em 2014, sendo que o Rio de Janeiro foi a primeira cidade brasileira a receber o serviço.⁷² A Uber se tornou tão promissora que recebeu investimentos milionários de grandes grupos, como a Google e a Microsoft.

Atualmente, a Uber atua em 76 países,⁷³ 633 cidades,⁷⁴ em mais de 50 cidades no Brasil, e seu valor de mercado atingiu o patamar de 68 bilhões de dólares,⁷⁵ com a expansão para entrega de comida a domicílio (Uber *Eats*), além de serviços de encomenda (Uber *Rush*) e taxi aéreo (Uber *Copter*).⁷⁶

Apesar do alto valor de mercado, a empresa está envolvida em diversos escândalos e controvérsias, como veremos mais adiante, inclusive tendo recentemente o fundador e hoje ex-CEO Travis Kalanick renunciado ao cargo e se afastado definitivamente.

77

⁷¹ LOPEZ, Carlos Górriz. **Concorrência Desleal da Uber na Espanha**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 118-129.

⁷² AUTOESPORTE. **Uber: Conheça a história e polêmicas da empresa de transporte**. Disponível em: <<http://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>>. Acesso em: 25/08/2017.

⁷³ FORBES. *Travis Kalanick. Cofounder and CEO, Uber Technologies Inc.* Disponível em: <<https://www.forbes.com/profile/travis-kalanick/#>>>. Acesso em: 25/08/2017. Tradução nossa.

⁷⁴ UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 25/08/2017.

⁷⁵ AUTOESPORTE. **Uber: Conheça a história e polêmicas da empresa de transporte**. Disponível em: <<http://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>>. Acesso em: 25/08/2017.

⁷⁶ LOPEZ, Carlos Górriz. **Concorrência Desleal da Uber na Espanha**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 118-129.

⁷⁷ FORBES. *Travis Kalanick. Cofounder and CEO, Uber Technologies Inc.* Disponível em: <<https://www.forbes.com/profile/travis-kalanick/#>>>. Acesso em: 25/08/2017. Tradução nossa.

3.1 Concorrência desleal com taxistas

A Uber, bem como outras empresas (Airbnb, Tesla, Amazon, Netflix), possui um modelo disruptivo de negócio, ou seja, um modelo, que simplesmente interrompe, “sem pré-aviso regular e confortável – o curso normal de todo e qualquer processo.”⁷⁸ Um modelo que quebra com a lógica e é extremamente revolucionário, a ponto de criar vários conflitos.

E sem dúvida nenhuma, Uber é sinônimo de conflito. Essa nova realidade trouxe batalhas, que se iniciaram com as disputas entre taxistas e departamentos de trânsito por todo o mundo, após isso foram diversos processos judiciais, greves, manifestações de trabalhadores destes aplicativos, além da criação de sindicatos de aplicativos. Para ser ter noção, logo no início da criação da Uber, a Agência Municipal de Transporte de São Francisco obrigou-a a mudar o nome do aplicativo de *Uber Cab* para *Uber Pop*, pois aparentava prestar um serviço de táxi sem a devida licença.⁷⁹ E foi exatamente por este motivo que iniciaram os primeiros conflitos.

Pouco tempo após a implantação em diversas cidades da Europa, a Uber foi barrada de atuar em Bruxelas, pelo seu tribunal, em abril de 2014. Logo após, em agosto, uma resolução suspendeu provisoriamente a atividade da Uber na Alemanha, sob o fundamento de infringir a Lei de Concorrência Desleal. Ao final do ano de 2014, o aplicativo foi proibido de forma provisória em Madri, pela vara empresarial. Em maio de 2015, o Tribunal de Milão entendeu da mesma forma, suspendendo de forma cautelar o App. Além disso, em Barcelona, há um litígio em curso entre a Associação Profissional de Elite dos Táxis e a Uber.⁸⁰

Os fundamentos são os mesmos: ao não disporem das licenças administrativas, evita-se encargos que os taxistas possuem a obrigação de suportar, fazendo com que a concorrência seja desleal. A questão é controversa, pois a Uber alega que os serviços prestados por ela não são de transporte, e sim serviços de sociedade da informação.

⁷⁸ AGUIAR, Antônio Carlos. Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. p. 48.

⁷⁹ LOPEZ, Carlos Górriz. Concorrência Desleal da Uber na Espanha. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 118-129.

⁸⁰ LOPEZ, Carlos Górriz. **Concorrência Desleal da Uber na Espanha**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 118-129.

“Em abril de 2015, após muitos protestos de taxistas contra a empresa, a Justiça de SP determinou a suspensão do aplicativo no Brasil sob a justificativa de ser uma prestação ilegal de serviço de transporte. A liminar foi revogada em maio do mesmo ano e, em junho, foi suspensa novamente pela Câmara de São Paulo. Em 10 de maio de 2016, o prefeito Fernando Haddad decretou a regularização do aplicativo na capital paulista”.⁸¹

As acusações de que a Uber realiza transporte remunerado de passageiros sem regulamentação e sem autorização conferida pelo Poder Público culminaram na utilização de diversos mecanismos de tutela coletiva, como ação civil pública e mandado de segurança coletivo. Após algumas liminares concedidas pelo Poder Judiciário, a atuação da Uber tornou-se legítima para a sociedade.⁸²

No que tange a concorrência desleal, em novembro de 2015, o CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) instaurou processo administrativo para apurar ações ingressadas por taxistas no intuito de dificultar a entrada da Uber no Brasil, bem com denúncias de práticas anticompetitivas por parte de taxistas, como ameaças e agressões contra motoristas e usuários do aplicativo.

Outra denúncia, desta vez por parte das associações dos taxistas, sob o argumento da concorrência desleal, porém, a Superintendência do CADE optou pelo arquivamento do caso, pois entendeu que a análise da controvérsia não é de sua competência, mas sim do Legislativo, das autoridades regulatórias e do Judiciário.⁸³

Aliás, pelo fato de o art. 2º da Lei nº 12.468/2011 prever que é atividade privativa de taxistas o transporte público individual remunerado de passageiros, e na Lei de Contravenções Penais, em seu art. 47, estabelecer como infração penal o “exercício irregular de profissão”, algumas autoridades passaram a autuar e encaminhar motoristas de Uber às delegacias. Tal situação ensejou na impetração de Habeas Corpus em defesa desses motoristas,

⁸¹ AUTOESPORTE. **Uber: Conheça a história e polêmicas da empresa de transporte.** Disponível em: <<http://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>>. Acesso em: 25/08/2017.

⁸² PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Mecanismos Processuais de Proteção à Atuação dos Trabalhadores da Uber.** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.* São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 280.

⁸³ *Ibidem.* p. 281.

em alguns casos na modalidade coletiva, como por exemplo o impetrado pelo Diretório Central dos Estudantes do UniCeub, em Brasília.⁸⁴

4. ELEMENTOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

4.1 Definição legal

De acordo com a definição legal do artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ou seja, a legislação prevê quatro elementos: a não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Este último elemento é o ponto central do presente estudo, que corresponde à sujeição, à submissão, à obediência às ordens de outrem⁸⁵, como veremos mais adiante.

A doutrina clássica, aponta também, com substrato nos artigos 2º e 3º da CLT, além desses outros 4 elementos caracterizadores da relação empregatícia, o elemento da pessoa física.⁸⁶

Apesar de o legislador não mencionar, ressalta José Cairo Jr., que só há relação empregatícia quando o trabalho prestado possui caráter voluntário, “o que exclui as relações de servidão, escravidão e de trabalho forçado a título de pena, que no Brasil é vedado por disposição constitucional expressa”.⁸⁷

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLVII - não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

⁸⁴ Ibidem. p. 282.

⁸⁵ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justtrabalhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 77.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 177.

d) de banimento;

e) cruéis.”⁸⁸ (nosso grifo)

Para alguns autores, há ainda o elemento da alteridade, que é o conceito de transferência da propriedade do trabalho do empregado ao empregador, e, conseqüentemente os riscos da atividade.⁸⁹ Muitas condenações utilizam o princípio da alteridade, para responsabilizar o empregador, pelo risco que este possui. No entanto, deve ser observada a razoabilidade, para que o empregador não responda todo e qualquer ato do empregado de forma irrestrita, como um crime cometido pelo empregado que não foi a mando do empregador, ou um acidente de trabalho em que há culpa exclusiva do trabalho, pois a figura do empregador não é a de “babá de empregado”, expressão conhecida pela jurisprudência.⁹⁰

4.2 Pessoa física

Conforme Maurício Godinho Delgado, “os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.”⁹¹ Por isso, o empregado é sempre pessoa física, figura esta que não necessariamente se aplica ao empregador ou empresário, que normalmente é pessoa jurídica. Ademais, pode ficar demonstrado que se uma pessoa jurídica for contratada, e seu serviço se diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, então, pelo princípio da primazia da realidade, estaria evidenciada uma fraude, chamada de pejetização.

4.3 Pessoalidade

O elemento da pessoalidade está ligado à infungibilidade, sendo o vínculo empregatício uma relação *intuitu personae* com relação ao empregado. Ou seja, o empregado não pode fazer-se substituir por outro trabalhador, “circunstância essa que torna impessoal e infungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico”.⁹²

⁸⁸ PLANALTO. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30/01/2018.

⁸⁹ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 178.

⁹⁰ FAGUNDES, Amanda. **A aplicação do princípio da alteridade nos casos de acidente de trabalho.** Disponível em: <<http://estudojustrabalista.blogspot.com.br/2012/12/a-aplicacao-do-principio-da-alteridade.html>>. Acesso em: 30/01/2018.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 314.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 315.

4.4 Não eventualidade

Segundo Godinho Delgado, o conceito de não eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A doutrina construiu diversas teorias, cada uma delas podendo produzir um resultado distinto quando aplicada. Godinho cita as principais teorias informadoras da noção da eventualidade: A teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica.⁹³

4.4.1 Teoria da Descontinuidade

A teoria da descontinuidade, que conforme doutrina e jurisprudência dominantes, é incompatível com a CLT, configura o que seria o trabalho eventual, que possui caráter fragmentado, “com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado”. Inclusive, a CLT, ao escolher a expressão “serviços de natureza não eventual”, firma sua rejeição à teoria da descontinuidade/continuidade para caracterizar a relação de emprego. Maurício Godinho cita como exemplo, o empregado que presta serviço por diversos meses, apenas aos finais de semana, como é o caso de alguns garçons, não podendo configurar como trabalhador eventual, em decorrência da não absorção da referida teoria.⁹⁴

4.4.2 Teoria do evento

A teoria do evento, considera como eventual o trabalhador admitido para um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, durando somente enquanto o evento esporádico ocorrer.⁹⁵

4.4.3 Teoria do empreendimento

Com relação a teoria do empreendimento, ou dos fins da empresa, que informa que o trabalhador eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa, tarefas estas que são esporádicas, com caráter de exceção. Esta teoria é uma das mais prestigiadas, segundo Godinho Delgado.⁹⁶

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 318.

⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 318.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 319.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 319.

4.4.4 Teoria da fixação

Já a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, diz que o trabalhador eventual é aquele que não se fixa a somente uma fonte de trabalho, enquanto o empregado se fixa numa fonte de trabalho.

4.4.5 Conceito de eventualidade

Godinho cita as palavras de Amauri Mascaro Nascimento, ao conceituar a figura jurídica:

“Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”.⁹⁷

É necessário entender o significado de trabalho eventual, para que se entenda o conceito de não eventualidade. Godinho menciona as cinco características do trabalho eventual:⁹⁸

- 1) Descontinuidade da prestação do trabalho, “entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo”;
- 2) Não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com possibilidade de haver vários tomadores de serviços;
- 3) Curta duração do trabalho prestado;
- 4) Natureza do trabalho tende a possuir evento certo e determinado;
- 5) Natureza do serviço prestado tende a não corresponder aos fins normais do empreendimento.

4.5 Onerosidade

Outro elemento, a onerosidade, também é essencial para a relação empregatícia, pois o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, que envolve “um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”.⁹⁹ É através da análise da existência ou não desse elemento fático-jurídico que podemos identificar situações de trabalho voluntário, comunitário,

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 300

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 320.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 321.

filantrópico político ou religioso, e até a servidão disfarçada, em há ausência de contraprestação onerosa real pelo tomador de serviços. Necessário se faz, a observância do plano subjetivo da onerosidade, que se manifesta pela intenção contraprestativa.¹⁰⁰

4.6 Subordinação

Orlando Gomes e Elson Gottshalk utilizam a doutrina italiana para definir a subordinação, dizendo que o empregado possui o dever específico de obedecer tanto ao poder de comando como ao poder de direção do empregador.¹⁰¹

Já Antônio Álvares da Silva, cita Wolfgang Däubler, professor da Universidade de Bremen, na Alemanha, para definir a subordinação:

“Ela – a subordinação – define-se segundo a intensidade com que o trabalho seja realizado perante quem é cometido (para execução), principalmente segundo a vinculação temporal e a integração na organização do empregador.”¹⁰²

O elemento fático-jurídico da subordinação é o mais importante, para Maurício Godinho Delgado. A palavra subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), “traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.” Ademais, o autor lembra que o legislador utilizou a expressão “dependência”, o que seria a concepção subjetiva do fenômeno da subordinação, hoje inteiramente superada.¹⁰³

4.6.1 Dependência

Como o legislador fala em dependência, a doutrina estabeleceu quatro critérios para o estado de dependência, conforme definições de Otávio Pinto e Silva:¹⁰⁴

- a) subordinação jurídica;
- b) dependência econômica;
- c) dependência técnica;

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 323.

¹⁰¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 133.

¹⁰² DA SILVA, Antônio Álvares. Na vanguarda do Direito do Trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2012. p. 49.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 325.

¹⁰⁴ SCHWAEZ, Rodrigo Garcia. (Org.) Dicionário Direito do Trabalho Direito Processual do Trabalho. LTr, 2012. p. 935.

d) dependência social.

A dependência econômica nada mais é do que a situação do trabalhador depender exclusivamente ou predominantemente da remuneração do empregador.

A dependência técnica é a situação que o empregado não tem plena liberdade para a realização dos seus serviços.

A dependência social é a unificação dos conceitos de subordinação jurídica e dependência econômica.

Para Letícia Mara Pinto Ferreira, é irrelevante a dependência unicamente hierárquica, técnica ou mesmo econômica do trabalhador em relação ao contratante, visto que a subordinação trabalhista consubstancia o estado do empregado de submeter-se à direção geral do empregador na execução das atividades. Até porque, com a globalização e avanços tecnológicos, a independência e a autonomia aumentaram, de forma a romper com a estrutura piramidal das relações de trabalho.¹⁰⁵

4.6.2 Subordinação jurídica

Pedro Paulo Manus define bem a subordinação jurídica:

“O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregado, refere-se à prestação pessoal de serviços a empregador, sob a dependência deste. E o artigo 2º do mesmo diploma, quando define empregador, afirma que este dirige a prestação pessoal de serviços do empregado.

Da conjunção destas duas características, que são a **direção do trabalho do empregado pelo empregador e a dependência daquele em relação a este, doutrina e a jurisprudência, de maneira uniforme, reconhecem como atributo essencial à configuração do vínculo de emprego a subordinação jurídica.**” (grifos nossos)¹⁰⁶

¹⁰⁵ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 79-81.

¹⁰⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Subordinação jurídica ainda é requisito essencial ao contrato de trabalho.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-ainda-requisito-essencial-contrato-trabalho>>. Acesso em: 01/02/2018.

4.6.3 Subordinação clássica

A clássica é a situação jurídica em que o trabalhador se submete ao poder de direção empresarial, seguindo o modo de prestação de serviços imposto pelo empregador. Caracteriza-se também pela intensidade de ordens diretas.¹⁰⁷

4.6.4 Subordinação objetiva

A subordinação objetiva se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento, “ainda que afrouxada”, conforme salienta Godinho Delgado.

4.6.5 Subordinação estrutural

Já 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”.

Nesta dimensão de subordinação, não importa se o empregado presta serviços relativos aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas: o que importa mesmo, é que ele esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹⁰⁸

Para o jurista Pedro Paulo Manus, a subordinação estrutural, “sem que o prestador receba ordens diretas ou indiretas do tomador de serviços, mesmo que a atividade venha a integrar a organização empresarial, por si só não tem o condão de configurar o vínculo empregatício.”¹⁰⁹

Estas dimensões nos auxiliam a enquadrar de forma harmônica novas situações do “mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego”, muito embora existam relações em que há dúvida se existe ou não vínculo empregatício, como é o caso dos motoristas de Uber e outros aplicativos, como veremos adiante.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 328.

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. LTr. p. 328.

¹⁰⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Subordinação jurídica ainda é requisito essencial ao contrato de trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-ainda-requisito-essencial-contrato-trabalho>>. Acesso em: 01/02/2018.

5. PARASSUBORDINAÇÃO

5.1 Conceito

O conceito de parassubordinação foi criado pela doutrina italiana, que significa “para além da subordinação”, e “são relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento”, segundo Otávio Pinto e Silva.¹¹⁰

A parassubordinação é vista como saída o para tratamento de situações em que o obreiro não possui enquadramento jurídico definido. A doutrina qualifica como uma categoria intermediária entre a autonomia e a subordinação.

O trabalho parassubordinado, assim como o autônomo, não é obrigado a ficar à disposição do tomador, somente se obrigando a seguir o modo, o tempo e o lugar da execução da prestação laboral.

Outro elemento caracterizador do trabalho parassubordinado é a natureza pessoal da prestação de serviços, que é preponderante, pois, o prestador de serviços pode ser auxiliado de forma complementar, como se fosse um pequeno empreendedor.

O artigo 409 do *Codice di Procedura Civile*, alterado pela Lei 533, de 1973, enquadra como trabalhadores não empregados, cujas relações de trabalho se caracterizam pelos pressupostos da continuidade, da pessoalidade (preferencialmente) e da coordenação.¹¹¹ O marco inicial de análise doutrinária da parassubordinação se deu com a obra *Il Lavoro Parasubordinato*, de 1979, de Santoro-Passarelli.¹¹²

A prestação dos serviços se dá de forma independente e sem a direção do destinatário dos serviços, estando o parassubordinado inserido na organização da empresa. Dessa forma, existe um vínculo de dependência, semelhante ao do empregado e empregador,

¹¹⁰ SCHWAEZ, Rodrigo Garcia. (Org.) Dicionário Direito do Trabalho Direito Processual do Trabalho. LTr, 2012. p. 710.

¹¹¹ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.

¹¹² SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Il Lavoro Parasubordinato*. Milano: Franco Angeli, 1979.

a ponto de justificar garantias compensatórias equivalentes, conforme definição de Giuseppe Ferraro.¹¹³

Inclusive, a doutrina italiana reconhece que o trabalho parassubordinado possui semelhanças com o trabalho subordinado, e também reconhece que a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo. A ideia de coordenação é relevante para o conceito de parassubordinação, no sentido de organização da prestação dos serviços. O trabalho é prestado de forma autônoma, mas sua organização possui um poder de controle e coordenação do tomador de serviços. Ademais, alguns doutrinadores preferem o uso da expressão “trabalho coordenado”, ao invés de parassubordinado.

Já na Alemanha, existe a figura do trabalho semelhante, que são grupos de trabalhadores com independência pessoal, porém dependentes economicamente do empregador, designados pela doutrina alemã como *Arbeitnehmerähnliche Personen*.¹¹⁴ A Lei sobre Contratação Coletiva, de 1974, previu a hipótese dos assemelhados ao empregado, nos seguintes termos:

12ª Pessoas Assemelhadas aos empregados.

1. As disposições da presente lei aplicam-se também:

I – Às pessoas que são dependentes econômicas, e que, por se assemelharem ao empregado, são também carecedoras de proteção social, quando, em virtude de um contrato de serviço ou de obra, se (sic) colocam à disposição de outras pessoas e executam a prestação devida pessoalmente, na maioria das vezes sem a cooperação de outro trabalhador; e

a) Colocam-se preponderantemente à disposição de uma pessoa; ou,

b) Recebem de uma pessoa mais da metade dos salários devidos pela atividade exercida. Se tal condição não puder ser previsível, serão levados em conta para cálculo, se não se dispuser diferentemente em convenção coletiva, para um espaço menor de tempo, os últimos seis meses.¹¹⁵

¹¹³ SCHWAEZ, Rodrigo Garcia. (Org.) Dicionário Direito do Trabalho Direito Processual do Trabalho. LTr, 2012. p. 711.

¹¹⁴ DA SILVA, Antônio Álvares. Convenção coletiva do trabalho perante o direito alemão. Rio de Janeiro: Forense; Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 1981. p. 199

¹¹⁵ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justabalhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 101.

As pessoas assemelhadas, do direito alemão, seriam equivalentes aos parassubordinados italianos, conforme as definições. Logo, enquadrar-se na parassubordinação, segundo Pinto Ferreira, requer:

“dependência econômica, necessidade de tutela equivalente àquela concedida aos trabalhadores subordinados, prestação de atividade prevalentemente para um único tomador (ou receber de somente um tomador mais da metade de sua renda), com pessoalidade e sem a contribuição de outros empregados.”¹¹⁶

5.2 Aplicação no Direito do Trabalho brasileiro

Parte da doutrina entende que no ordenamento jurídico brasileiro, há criação de subcategorias jurídicas que seriam análogas à parassubordinação italiana, como é o caso dos representantes comerciais autônomos (Lei 4.886/65) e do transportador de cargas (Lei 11.442/07).¹¹⁷ Para Chaves Júnior e Mendes, quanto ao transportador autônomo de cargas, há subordinação “reticular-estrutural” na relação jurídica firmada entre o transportador e a transportadora, o que justificaria a extensão dos direitos celetistas à categoria.¹¹⁸

Alguns doutrinadores não veem utilidade na criação do conceito de parassubordinação para aplicar no direito brasileiro, pois implica em um redimensionamento do próprio direito do trabalho. É o que entende Maurício Godinho Delgado, que decidiu em acórdão do TST, processo de número: RR-528100-67.2006.5.02.0081, que o Direito do Trabalho, “como ramo jurídico de inclusão social e econômica, não absorve fórmulas criativas ou toscas de precarização, como a parassubordinação e a informalidade.”¹¹⁹

Para Letícia Mara Pinto Ferreira, a teia protetiva assegurada aos parassubordinados é tão modesta que existe disparidade de tratamento entre o trabalho

¹¹⁶ *Ibidem*. p. 103.

¹¹⁷ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 107.

¹¹⁸ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Rev. Trib. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte, v. 46, n. 76. p. 213, jul./dez. 2007.

¹¹⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícia. Processo: RR-528100-67.2006.5.02.0081. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/359205?refererPlid=10730>. Acesso em: 02/02/2018.

subordinado e o parassubordinado, de forma que tal “tratamento em virtude da ausência forçada da subordinação viola o princípio da igualdade.”¹²⁰

Inclusive, a parassubordinação propicia a redução do conceito de subordinação, em sede doutrinária e jurisprudencial. Conforme Márcio Túlio Viana, o conceito de subordinação era unívoco e se ampliava sempre. Hoje, tende a se partir em dois: “de um lado, os realmente dependentes, aos quais se aplicariam as velhas garantias; de outro, os parassubordinados, para os quais se procuram soluções a meio caminho [...].”¹²¹

Já Otávio Pinto e Silva, ao escrever sobre o tema, defendeu a aplicação no direito do trabalho do Brasil, pois existe a possibilidade de abranger situações dúbias, como por exemplo trabalhadores intelectuais, ou até mesmo a situação dos motoristas de Uber, garantindo a estes, contraprestações compensatórias.

Cláudio Victor de Castro Freitas entende que formas de trabalho parassubordinado podem ser analisadas pela Justiça do Trabalho, visto que a tese proveniente do Direito Italiano fora recebida pela Constituição Federal.¹²²

Já Vólia Bomfim Cassar, reconhece e defende a aplicação da parassubordinação, mas como sinônimo da subordinação, justamente para abarcar as situações de difícil classificação entre empregado e autônomo. “Quando não forem empregados, apesar das características similares às destes, a subordinação toma o nome de parassubordinação.”¹²³

Seguem jurisprudências em vários os sentidos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AVON - EXECUTIVA DE VENDAS - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - SUBORDINAÇÃO - REEXAME CONCEITUAL - PONDERAÇÃO EM FACE DO PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA - ESSENCIALIDADE NA IDENTIDADE DO TRABALHADOR - ANÁLISE CRITERIOSA DO JULGADOR.

¹²⁰ FERREIRA, Letícia Mara Pinto. Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa. São Paulo: LTr, 2017. p. 95.

¹²¹ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, v. 63, n. 37. p. 153-186, jul. 1999.

¹²² FREITAS, Cláudio Victor de Castro. A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o direito brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 10, out. 2009. p. 1253.

¹²³ BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. 9.^a ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 736.

O conceito de subordinação tem recebido tratamento especial pela doutrina, na qual se destaca a necessidade de seu reexame, a fim de amparar, nas palavras de Otavio Pinto e Silva, **“a diversificação das relações jurídicas entre os sujeitos que prestam serviços (trabalhadores) e os que deles necessitam para o desenvolvimento de seus negócios (empresários)”**, impondo-se, desta via a **“ampliação dos vínculos de atributividade entre capital e trabalho”**. Nessa evolução quanto à abordagem do conceito de subordinação, parte-se do conceito de **“subordinação clássica”**; trata-se, com brevidade, a defesa de Otavio Pinto e Silva do conceito de **“parassubordinação”**; passa-se à ampliação conceitual proposta pelo Ministro Maurício Godinho Delgado para análise da terceirização, **“subordinação estrutural”**; e, por fim, destacando a proposta de expansão do direito de trabalho, é examinada a proposta de Lorena Vasconcelos Porto de **“subordinação integrativa”**. Essa evolução conceitual serve para destacar a necessidade de análise do preenchimento dos elementos definidores do vínculo empregatício, com olhar sensível à realidade atual, com as bases legais estabelecidas, mas com a interpretação orientada pelos princípios que justificam e fundamentam o direito do trabalho. Por outro lado, não se pode desconsiderar o princípio da livre iniciativa, que, nos termos do art. 170 da Constituição Federal, é fundamento da ordem econômica. Nesse sentido, com base em elementos dos autos e nas regras de experiência, reconheço que a reclamada, AVON, destaca-se por se dedicar a um segmento de clientes brasileiros que por muito fora negligenciado pelas empresas brasileiras, as mulheres, sobretudo, aquelas com menor poder aquisitivo. A estratégia de marketing empresarial adotada pela AVON, na qual desenvolveu, com qualidade, produtos especialmente para o fenótipo das mulheres brasileiras, preços acessíveis ao público destinado e, para tanto, tendo em vista a rede de distribuição, permitiu a complementação de renda de grande quantidade de trabalhadoras brasileiras: empregadas domésticas, manicures, cabeleireiras, secretárias, donas de casa, entre muitas outras, não merece ser desencorajada. Dessa via, também, a adoção de critérios para decisão judicial sem atenção a um juízo de ponderação pode inviabilizar todo o modelo de negócio desenvolvido pela reclamada e tornar imperiosa a necessidade de revisão do negócio pela oclusão da rede de vendedoras articulada. Entretanto, não parece razoável que empresas, que atendem o varejo, tenham um imenso

contingente de vendedores, os quais compõem uma desmesurável força de vendas em relação aos concorrentes, tenham um número mínimo de empregados, aos quais ficam restritos os “privilégios” dos direitos trabalhistas. Com essas ponderações, destaco que, além de se apoiar na nova doutrina, em que os arts. 2º e 3º da CLT têm recebido interpretação fundada na efetividade ao direito fundamental ao trabalho digno, o reconhecimento do vínculo empregatício, em situações limítrofes, como a discutida nos autos, deve abordar a questão da “identidade” do trabalhador como elemento determinante da relação empregatícia. Max Weber, no clássico estudo sociológico “A Ética Protestante e o ‘Espírito’ do Capitalismo”, já destacava o papel central do trabalho como elemento a fornecer a identidade do indivíduo na modernidade. Por tudo isso, defendo que cabe ao Julgador o papel fundamental de buscar depreender das provas se aquele trabalho desenvolvido, a princípio de forma autônoma, passou, em determinado ponto da relação entre as partes, a representar um papel mais significativo na vida do trabalhador, essencial do ponto de vista de sua identidade. No caso dos autos, foi registrado pela Corte *a quo* que a reclamante fora contratada como revendedora AVON e, posteriormente, elevada à condição de “Executiva de Vendas”, na qual passou a ser responsável pela arregimentação, treinamento e gerenciamento do desempenho das revendedoras que indicava, inclusive recebendo cobranças pela quantidade de vendas que essas vendedoras realizavam. Nessa perspectiva, a intensidade dos trabalhos realizados desempenhou papel significativo para trabalhadora, sendo certo, ainda, que o vigor dos questionamentos por produtividade levou, inclusive, à formulação de pretensão de indenização por assédio moral, a qual ainda que julgada improcedente revela a **centralidade** daquela relação na identidade da reclamante. Assim, os elementos destacados pela Corte regional indicam que, efetivamente, houve o correto enquadramento jurídico da questão, esbarrando-se qualquer conclusão de forma diversa na incidência objetiva da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. ¹²⁴ (grifos nossos)

EMENTA- PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

¹²⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR – 394500-42.2009.5.09.0018; Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Data de Julgamento: 18.12.2012; Órgão julgador: 4ª Turma; Data de Publicação: DEJT 01.02.2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em 22/08/2018.

- Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3-o., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3-o., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. **Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação,** que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, **cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco**

livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato.
(grifos nossos) (TRT-3 – RO: 1408405 00073-2005-103-03-00-5,
Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de
Publicação: 01/10/2005, DJMG. p. 12. Boletim: Sim.)¹²⁵

Segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que
diferentemente dos casos anteriores, reconhece a parassubordinação mas não reconhece o
vínculo empregatício:

“De forma global, a não eventualidade, a onerosidade e a
pessoalidade, além de uma série de atribuições inerentes ao
desempenho do cargo, estão de forma latente presentes, porém tais
aspectos são insuficientes para a finalidade almejada, haja vista que a
subordinação é fator preponderante para delinear a tênue diferença
entre autônomo e empregado.

No caso em tela, **patente a parassubordinação declinada pela
testemunha do reclamante que testificou cumprimento de regras
para o desempenho satisfatório dos misteres desenvolvidos pelo
autor e a cobrança de metas pelo preposto da ré, o que não se
confunde com subordinação.**

A abertura de empresa e contratação de empregados, a entrega de
mercadorias e a participação de reuniões para definir metas, ao sendo
comprovada que a ré procedesse qualquer punição pela ausência dos
vendedores autônomos, demonstra que o reclamante se ativava com
autonomia.

Dos fatos perfilados, verifica-se que não ficou comprovada a
existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego
contidos no artigo 3º da CLT, notadamente a subordinação, não se
desincumbindo o autor do ônus que lhe competia. E essa é a conclusão
esposada pela r. sentença, por força da prova contida nos autos, que
não identifica o autor como empregado, restando prejudicados os
demais pedidos, que são decorrentes do reconhecimento da relação
de emprego. **Não há, portanto, como reconhecer o vínculo**

¹²⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Processo nº: RO-1408405-00073-2005-103-03-00-5. Disponível em: < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339441/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1408405-00073-2005-103-03-00-5>>. Acesso em 22/08/2018.

empregatício entre as partes, devendo ser mantida a decisão de origem.”¹²⁶ (grifos nossos)

6. TRABALHO AUTÔNOMO

6.1 Conceito

A definição do trabalho autônomo, conforme o art. 12, inciso “h”, da Lei 8.212/91, é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. E conforme José Cairo Júnior, é “uma das espécies do gênero relação de trabalho lato senso, da qual faz parte, também, as relações derivadas do contrato de empreitada, do contrato de representação comercial, da prestação de serviços de profissionais liberais,(...).”¹²⁷

Uma das principais características do autônomo é a ausência de subordinação jurídica, ou seja, é o próprio trabalhador que comanda a atividade laboral, com ou sem exclusividade e exclusividade, sendo que estes dois elementos não são requisitos para sua configuração, podendo existir ou não, na relação de autônomo.

6.2 Lei 13.467/17 “Reforma Trabalhista”

A Lei nº 13.467/17, a Reforma Trabalhista, inseriu o artigo 442-B da CLT, com redação alterada pela Medida Provisória nº 808/17, diz o seguinte:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade

¹²⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO. Processo 0003160-95.2013.5.02.0034 (RO); Data de Publicação: 05.07.2016; Órgão Julgador: 8ª Turma; Silvia Almeida Prado. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 22/08/2018.

¹²⁷ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed.JusPodivm, 2018. p. 183.

econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.”¹²⁸

Essa categoria de trabalhador ficou conhecida como “autônomo exclusivo”, antes da edição da MP. Verifica-se a partir da leitura do artigo, que o autônomo pode trabalhar de forma contínua e exclusiva, sem que haja reconhecimento de vínculo empregatício, desde que cumpridas as normas não laborais, como o Código Civil, Lei de Representante comercial, empreitada, etc.

Porém, segundo José Cairo Júnior, essa exclusividade não pode ser imposta pela empresa, devendo decorrer da vontade do trabalhador, interpretação que se deu dos parágrafos 1º, 2º e 3º do mencionado dispositivo legal.¹²⁹

O parágrafo 4º garante ao autônomo o direito de recusar serviços, ou não seguir orientações ou determinações da empresa. Já o parágrafo 5º lista exemplos de profissionais que podem ser contratados como autônomos, sendo este um rol exemplificativo.

¹²⁸ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06/02/2018.

¹²⁹ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 184.

O parágrafo 7º foi inserido pelo legislador para evitar que a teoria dos fins do empreendimento seja aplicada a fim de caracterizar o vínculo empregatício.

6.3 Enunciados da ANAMATRA

A ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) divulgou no dia 19/10/2017, 125 enunciados aprovados (58 aglutinados e 67 individuais) sobre a interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). As propostas de enunciados foram debatidas e aprovadas na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela ANAMATRA, em parceria com outras entidades, que reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito. Os seguintes enunciados se tratam sobre o trabalhador autônomo, que foram feitos sem levar em consideração a alteração dada pela Medida Provisória 808/17:

“51 - Trabalhador autônomo exclusivo e art. 9º da CLT

Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. A norma do artigo 442-b da clt não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.

52 - Trabalhador autônomo exclusivo e primazia da realidade

Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-b da clt).

53 - Trabalho autônomo contínuo e exclusivo. Limites e interpretação conforme: inteligência do art. 442-b da CLT à luz da constituição federal.

Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-b da CLT ser interpretado conforme a constituição federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o

trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.

54 - Trabalhador autônomo exclusivo e formas jurídicas irreais

O artigo 442-b da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).¹³⁰

7. TELETRABALHO

7.1 Conceito

Utilizado em grande escala, o trabalho à distância é bem comum em atividades intelectuais, onde não é necessária a presença física do trabalhador dentro do estabelecimento empresarial, evitando perda de tempo e gastos com deslocamento. Microeletrônica informática (microcomputador), telefone fixo ou móvel, fax, vídeo-terminal, videoconferência, etc., são alguns dos exemplos citados por José Cairo Júnior, como meios fornecidos pelas novas tecnologias que podem ser utilizados no teletrabalho.¹³¹

7.2 Artigo 6º, da CLT

A Lei 12.551/11 alterou a redação do artigo 6º, da CLT, incluindo também o parágrafo único:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.**” (g.n.)¹³²

¹³⁰ 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. Disponível em: < <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 07/02/2018.

¹³¹ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 398.

¹³² DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07/02/2018.

Com esse dispositivo, garante-se idêntico tratamento entre as pessoas que não se utilizam do trabalho à distância e aquelas que se utilizam destes meios telemáticos, para fins de subordinação jurídica. “Portanto, o uso da tecnologia, incluindo softwares de comunicação online ou off-line, internet, redes sociais etc., permite concluir pela prestação de serviços de natureza subordinada.”¹³³

Aliás, conforme veremos mais adiante, o parágrafo único deste dispositivo é bem utilizado como argumento para caracterização do vínculo empregatício a motoristas de Uber.

7.3 Lei 13.467/17 “Reforma Trabalhista”

Posteriormente, com o advento da Lei 13.467/17, houve o disciplinamento legal sobre o tema, que introduziu o Capítulo II-A, ao Título II, da CLT:

“Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de

¹³³ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 396.

transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”¹³⁴

A partir da leitura destes artigos, podemos ver que o legislador se preocupou em conceituar o trabalho telemático (art. 75-B), não se confundindo do trabalho externo. Há também a tentativa de regular a forma dinâmica do teletrabalho, que deve constar expressamente no contrato de trabalho, especificando as atividades realizadas. Caso haja alteração para a modalidade presencial, deve ser feito um aditivo contratual, e vice-versa, sendo estes requisitos formais do contrato de teletrabalho.¹³⁵

Quanto ao fornecimento de equipamentos tecnológicos, poderá constar cláusula expressa sobre o material e a infraestrutura para que sejam desenvolvidas as atividades do teletrabalhador, bem como a forma de reembolso. Ademais, o material de consumo e manutenção do equipamento, não se incorporam ao salário para qualquer efeito. É perceptível que o legislador quis reforçar a prevalência do negociado sobre o legislado, em questão.

7.4 Controle de jornada – art. 62, CLT

Apesar de toda tecnologia envolvida no teletrabalho, sistema de login/logout, sistemas de comunicação interna, etc., por força legal, o regime de teletrabalho entrou no

¹³⁴ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07/02/2018.

¹³⁵ CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 14. ed. JusPodivm, 2018. p. 400.

rol das atividades em que há exclusão do controle de jornada. Com a inclusão do inciso III do artigo 62, da CLT, em decorrência da Lei 13.467/17, o dispositivo passou a ter a seguinte redação:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).”¹³⁶

A inclusão deste inciso é bem polêmica, pois é evidente que existem inúmeros meios de fiscalização à distância hoje em dia. Inclusive, Jorge Cavalcante Boucinhas Filho, ressaltou em palestra proferida na AASP, no dia 06 de fevereiro de 2018, cujo tema era relações do trabalho e tecnologia: tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais, que se equivocou o legislador ao equiparar o teletrabalhador à trabalhadores que exercem atividade incompatível com a fixação de horário, sugerindo o jurista, que o legislador determinasse o teletrabalho por tarefa ou simplesmente com fixação de horário.¹³⁷

7.5 Enunciados da ANAMATRA

A ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) divulgou no dia 19/10/2017, 125 enunciados aprovados (58 aglutinados e 67 individuais) sobre a interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). As propostas de enunciados foram debatidas e aprovadas na 2ª Jornada de Direito Material e

¹³⁶ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16/02/2018.

¹³⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante. Palestra: **Relações do trabalho e tecnologia: Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais**. Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo, 6 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/educacional/videoteca/>>. Acesso em: 07/02/2018.

Processual do Trabalho, evento promovido pela ANAMATRA, em parceria com outras entidades, que reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito. Os seguintes enunciados se tratam sobre o teletrabalho:

“70 - Teletrabalho: Custeio de equipamentos

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-d e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da convenção 155 da OIT.

71 - Teletrabalho: Horas extras

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da constituição da república, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("protocolo de San Salvador"), promulgado pelo decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a recomendação 116 da OIT.

72 - Teletrabalho: Responsabilidade civil do empregador por danos

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-e, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do código civil.

83 - Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da nr-7 (PCMSO), da nr-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente

de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT.”¹³⁸

8. JUDICIALIZAÇÃO DA UBER PELO MUNDO

8.1 Acordo em uma “*class action*”

Em abril de 2016, a empresa Uber resolveu um grande problema para o seu modelo de negócio ao entrar em acordo com motoristas da Califórnia e Massachusetts em uma *class action*¹³⁹. O valor do acordo pode chegar em até \$ 100 milhões. “Sabemos que alguns ficarão decepcionados em não ver esse caso indo a julgamento”, afirmou Shannon Liss-Riordan, advogada dos motoristas.¹⁴⁰

8.2 Decisão do *Employment Tribunals*, de Londres

Não demorou muito para que essa questão fosse julgada em algum lugar. O tribunal trabalhista de Londres, *Employment Tribunals*,¹⁴¹ entendeu que os condutores que dirigem o aplicativo do Uber são funcionários da empresa e não profissionais autônomos.¹⁴² A decisão ocorreu no dia 27 de outubro de 2016, e concluiu pela existência do vínculo de trabalho (*dependent work relationship*),¹⁴³ condenando a Uber a pagar aos motoristas o salário mínimo de 7,20 libras esterlinas/hora para maiores de 21 anos, e disse que as horas trabalhadas começam no momento em que os motoristas se conectam ao aplicativo, e não por corrida. A Uber também pode ter que pagar contribuições à previdência.¹⁴⁴

¹³⁸ 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 07/02/2018.

¹³⁹ MCLEAN, Robert. *Uber will pay up to \$100 million to settle labor suits*. Disponível em: <<http://money.cnn.com/2016/04/22/technology/uber-drivers-labor-settlement/>>. Acesso em: 13/07/2017. Tradução nossa.

¹⁴⁰ EXAME. Uber paga até US\$100 mi para encerrar processo de motoristas. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/uber-paga-ate-us-100-mi-para-encerrar-processo-de-motoristas/>>. Acesso em: 13/07/2017.

¹⁴¹ EMPLOYMENT TRIBUNALS. *Case n° 2202550/2015*. Disponível em: <<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>>. Acesso em: 14/07/2017. Tradução nossa.

¹⁴² G1 SÃO PAULO. **Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em: 14/07/2017.

¹⁴³ FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. O que ela nos ensina?** Disponível em: <<https://jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>>. Acesso em: 14/07/2017.

¹⁴⁴ PITAS, Costas. **Tribunal britânico decide que motoristas do Uber merecem direitos trabalhistas**. Disponível em: <<http://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKCN12S28W>>. Acesso em: 14/07/2017.

A empresa recorreu desta decisão ao Tribunal de Recursos e a decisão foi mantida no Tribunal de Apelações, e após novo recurso o caso pode ir até ao Supremo Tribunal.¹⁴⁵ “Essa é uma vitória monumental que terá um enorme impacto positivo sobre os cerca de 30 mil motoristas em Londres, por toda Inglaterra e País de Gales e para os milhares de outros em qualquer indústria em que a ideia falsa de funcionários autônomos é frequente”, afirmou Maria Ludkin, diretora legal do sindicato GMB, que representa os motoristas.¹⁴⁶

João Leal Amado, Professor associado da Faculdade de Direito de Coimbra, ao analisar a sentença do Tribunal do Trabalho de Londres, entendeu que a decisão reafirma um velho e bem conhecido princípio do direito dos contratos, que diz que “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são.” A liberdade contratual não se confunde com a manipulação ilícita da qualificação da relação contratual. Acrescentou ainda, que o Tribunal do Trabalho de Londres confirmou a vitalidade do Princípio da Primazia da Realidade, ou seja, pouco importa o nome que foi atribuído pelas partes ao contrato, e sim a forma que se realiza a prestação dos serviços.¹⁴⁷

A agência reguladora de transportes da capital britânica, *Transports for London*, anunciou que não iria renovar a licença da Uber para operar na cidade, que terminou em 30 de setembro de 2017, e só opera ainda em Londres por conta de um recurso, seguindo o exemplo de países como Dinamarca e Hungria, em que a empresa já foi obrigada a sair.¹⁴⁸ Cidades como Sheffield e Brighton também lidam com processo de suspensão da licença da Uber, que esperam uma decisão de Londres.

8.3 Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia

Para piorar a situação para a Uber, o Tribunal de Justiça da União Europeia decidiu em 20 de dezembro de 2017, que o serviço prestado pelo aplicativo é “de transporte”,

¹⁴⁵ BORGES, Liliana. **Tribunal no Reino Unido decide que motoristas são funcionários da empresa.** Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/11/10/tecnologia/noticia/uber-perde-caso-no-reino-unido-empresa-deve-tratar-motoristas-como-trabalhadores-1792072>>. Acesso em: 17/01/2018.

¹⁴⁶ G1 SÃO PAULO. **Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em: 14/07/2017.

¹⁴⁷ AMADO, João Leal. **A Uber e os seus motoristas: mind the gap!**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 345.

¹⁴⁸ BORGES, Liliana. **Tribunal no Reino Unido decide que motoristas são funcionários da empresa.** Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/11/10/tecnologia/noticia/uber-perde-caso-no-reino-unido-empresa-deve-tratar-motoristas-como-trabalhadores-1792072>>. Acesso em: 17/01/2018.

e não de “tecnologia”, considerando que a Uber “não se limita a um serviço de intermediação”¹⁴⁹, contrapondo todo discurso praticado pela Uber.

Inclusive, entendeu o Tribunal, que este serviço de intermediação é parte integrante de um sistema global, cujo elemento principal é um serviço de transporte, pela sua forma de funcionamento:

“o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendessem recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana. A este respeito, o Tribunal de Justiça salienta que a aplicação fornecida pela Uber é indispensável tanto para os motoristas como para as pessoas que pretendem efetuar uma deslocação urbana. Sublinha igualmente que a Uber exerce também uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas.”¹⁵⁰

Consequentemente, o Tribunal de Justiça declarou que não são aplicáveis a tal serviço a Diretiva sobre comércio eletrônico, a Diretiva relativa aos serviços de mercado interno, nem pela política de livre prestação de serviços em geral, mas são aplicáveis a política comum dos transportes.¹⁵¹

Com certeza, esta decisão afetará não só a Europa, mas a todos os países, pois, se a atividade é de transporte, as condições de prestações de serviço devem ser regulamentadas. Após estes episódios, a Uber está revendo seu formato e tomando providências, e anunciou no dia 16/01/2018 que os motoristas britânicos terão de fazer uma pausa de seis horas a cada dez horas trabalhadas.¹⁵²

¹⁴⁹ EXAME. **UE diz que Uber é serviço de transporte e pode ser regulamentado**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/ue-diz-que-uber-e-servico-de-transporte-e-pode-ser-regulamentado/>>. Acesso em: 17/01/2018.

¹⁵⁰ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. **O serviço que estabelece a ligação entre motoristas não profissionais e clientes prestado pela Uber constitui um serviço no domínio dos transportes**. Disponível em: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136pt.pdf>>. Acesso em: 29/01/2018.

¹⁵¹ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. Acórdão nº processo C-434/15. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d500634d73ec9848898a0c8a1ec0b5298b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNuTe0?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446763>>. Acesso em: 29/01/2018.

¹⁵² G1 SÃO PAULO. **Uber vai dar descanso obrigatório a motoristas no Reino Unido**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/uber-vai-dar-descanso-obrigatorio-a-motoristas-no-reino-unido.ghml>>. Acesso em: 17/01/2018.

8.4 Judicialização da Uber no Brasil

Nas Varas do Trabalho de Belo Horizonte, duas sentenças judiciais consideraram os motoristas de Uber autônomos, pelos argumentos que analisaremos a seguir. Outras duas sentenças, uma delas foi revertida pelo TRT-3, entendeu que estes motoristas de Uber são sim empregados.¹⁵³ Existem outras decisões nesses sentidos, mas analisaremos estas, visto que as argumentações são muito próximas.

Aliás, uma destas sentenças de autônomo¹⁵⁴, o reclamante interpôs recurso para o TRT-3, que caiu na Primeira Turma do TRT de Minas, sob a relatoria do Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, autor e organizador do livro “Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano – A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais”.

Temendo que a sentença fosse revertida em 2ª instância, foi feito um acordo às vésperas do julgamento do recurso, que foi homologado na própria sessão, pondo fim ao processo. Como consta no acordo uma cláusula de confidencialidade, os termos da conciliação não foram divulgados, ficando a petição de acordo restrita às partes.¹⁵⁵

Analisaremos também a seguir, a decisão do TRT-2 que manteve a sentença, que entendeu que não havia vínculo empregatício entre o motorista do Uber e a empresa, bem como outra decisão do TRT-2 que reformou a sentença que não havia considerado vínculo empregatício.

8.4.1 Sentença de vínculo de Belo Horizonte - MG - 33ª Vara do Trabalho

O primeiro reconhecimento de vínculo empregatício que se tem registro no Brasil, ocorreu em fevereiro de 2017. A sentença do caso viralizou nas redes sociais, devido à própria polêmica, o questionamento da sociedade e também pela ampla fundamentação utilizada pelo Juiz do Trabalho da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG, Márcio

¹⁵³ RESENDE, José Eduardo de. **No capitalismo tecnológico o trabalhador continua totalmente dependente**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/jose-eduardo-de-resende-no-capitalismo-tecnologico-o-trabalhador-continua-totalmente-dependente>>. Acesso em: 16/02/2018.

¹⁵⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. **Uber e motorista que teve vínculo negado fazem acordo no TRT-MG**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-institucionais/noticias-2017/marco-2017/uber-e-motorista-que-teve-vinculo-negado-fazem-acordo-no-trt-mg>>. Acesso em: 16/02/2018.

¹⁵⁵ PODER JUDICIÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Processo nº 0011863-62-2016-5-03-0137-ROPS. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-institucionais/downloads/links/30_ACORDOUBER.pdf>. Acesso em: 16/02/2018.

Toledo Gonçalves, sob o processo de número 0011359-34.2016.5.03.0112. O juiz fundamentou a decisão descrevendo sobre a lide, que seria um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, denominando “uberização”.¹⁵⁶ Foi examinado todo o contexto histórico das relações de trabalho, desde o *fordismo* e o *toyotismo*, até a regulação do mercado de trabalho objetivando a preservação de um “patamar mínimo civilizatório”.

Após isso, o Juiz passou a analisar elementos fático-probatórios: se o reclamante preenchia os requisitos do art. 3º da CLT (Pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação).

A personalidade fica caracterizada, pelo caráter *intuitu personae*, pois o motorista cadastrado não pode ceder sua conta para que outra pessoa realize as viagens em seu lugar, sob pena de ser bloqueado definitivamente da plataforma, conforme testemunha e site da própria Uber. Ademais, “a personalidade da relação motorista-Uber” não pode ser confundida com a impessoalidade da “relação usuário-motorista”, ou seja, a função do aplicativo que aciona o motorista mais próximo, sem a possibilidade de escolha do motorista.

157

A onerosidade se constata pela existência de uma contraprestação econômica pelo serviço prestado, bem como o fato de ser a Uber quem conduz a política de pagamento pelo serviço prestado, sem que haja possibilidade do motorista negociar o preço de alguma corrida, por exemplo. Além disso, ficou provado em audiência, que a Uber oferecia prêmios quando alcançada alguma meta, conforme depoimento do ex-coordenador de operações da Uber, Sr. Saadi Alves de Aquino, nos autos do inquérito civil 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b):

"(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota

¹⁵⁶ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 17/01/2018.

¹⁵⁷ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 18/01/2018. p. 14-46.

acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...)." ¹⁵⁸

Também foi comprovado nos autos do IC através do depoimento deste Sr. e do Sr. Augusto César Duarte, ex-gerente de operações e logística da Uber, que a mesma, ocasionalmente, pagava o tempo em que os motoristas ficavam à disposição, garantindo um preço mínimo por hora, mesmo que não tivesse viagem. Além do mais, a Uber garante que as viagens em que foi aplicado algum tipo de desconto, o custo é da empresa, garantindo ao motorista o valor normal da viagem.

Ou seja, a Uber não faz apenas a intermediação entre passageiros e condutores, mas recebe, paga ao motorista, e é quem possui o controle de todo o negócio.

Já com relação ao requisito da não-eventualidade, o magistrado entendeu por aplicar a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade. E utilizando o Princípio da Primazia da Realidade, para concluir que a Uber é uma empresa de transporte, e não de tecnologia, citando como exemplo o investimento pela Uber em carros autônomos. No caso, ficou constatada a habitualidade da prestação do serviço por parte do autor, além da Uber exigir que o motorista ficasse ativo.

Por fim, a análise do mais importante elemento fático jurídico para o caso, é a subordinação. É o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho, por se tratar de um “critério natural e historicamente elástico”, pois com o passar do tempo teve que se adaptar às mudanças do mundo do trabalho. O magistrado, entendeu que havia subordinação clássica, no caso dos autos, pois havia submissão de ordens da forma da prestação de serviços e controles contínuos. Em sua sentença de diversos trechos de depoimentos do Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o magistrado relatou haver treinamento do pessoal, controle de regras e dos padrões de atendimento, por meio das avaliações dos usuários.

A complexidade em identificar a subordinação com relação a Uber é exatamente porque é um aplicativo inovador, lembrando o magistrado que “somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho”.

¹⁵⁸ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 18/01/2018. p. 15-46.

Inclusive, novamente se utilizando do depoimento importantíssimo do ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino, em depoimento ao Ministério Público do Trabalho, explicou sobre o funcionamento das suspensões e afastamentos:

"(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.(...)"

Ou seja, chega-se à conclusão que as avaliações dadas pelos usuários não seriam somente utilizadas como forma de melhorar a experiência entre motoristas e usuários, exercendo, na verdade, “irresistível poder e controle sobre a forma da prestação de serviços”, afirmou o juiz Márcio Toledo Gonçalves.¹⁵⁹

Além do mais, o controle da mão-de-obra se dá pelo processamento de informações de inatividade e recusa de corridas, bem como das citadas avaliações, não necessitando mais de atos humanos “de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório”, afirma o Juízo em sua sentença. Em outras palavras, se trata de um controle algorítmico previamente programado “que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana”, simplesmente através do processamento de dados.

Após ampla reflexão, o magistrado entendeu necessário analisar o art. 6º da CLT, alterado pela Lei 12.551/2011, que também inseriu seu parágrafo único:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A inserção do parágrafo único equiparou os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão. Caracterizada

¹⁵⁹ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 19/01/2018. p. 24-46.

a subordinação jurídica por esse argumento, além do reclamante realizar os objetivos sociais da empresa, o que ensejaria na caracterização da subordinação também sob o aspecto objetivo, conforme sentença.

Quanto à subordinação estrutural, entendeu o magistrado também estar presente na relação, pelo fato de o autor estar inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento, argumento este que desmascara a autonomia alegada pela ré. Justamente, pois o motorista não possui nenhum controle sobre a atividade econômica, como por exemplo, “com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço”. Ressaltou ainda, que “se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse”.¹⁶⁰

Inclusive, ciente dos riscos ao implantar esse “método fragmentado de mão-de-obra”, a Uber tenta se esquivar da legislação trabalhista, conforme palavras do ex-gerente geral, Sr. Filippo Scognamiglio, retiradas dos autos do inquérito civil 001417.2016.01.000/6 – id 07b4d62:

“(...) que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas (...)”

Um dado importante, apontado nesta sentença, e também retirados dos autos do inquérito civil promovido pelo MPT, é que, dos 105 empregados contratados pela Uber do Brasil, 24 possuem o cargo de gerentes de *marketing*, ou seja, quase 25% do total, o que traria a ilusão de que a Uber é uma empresa de *marketing*. Todo esse investimento em marketing, servem para apresentar a empresa como uma plataforma de tecnologia, e afirmar que faz parte do mundo da economia de compartilhamento.

A sentença também utiliza a experiência internacional, como a decisão do Reino Unido, bem como a Recomendação 198 da OIT, destacados alguns trechos dela:

“Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis

¹⁶⁰ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 19/01/2018. p. 27-46.

relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.

A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

(...)

(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...).” (grifos)

Por estes fundamentos, o magistrado reconheceu o vínculo empregatício, condenando a Uber a pagar as verbas rescisórias.

Com relação ao pedido de horas extras, a Uber alegou que o motorista era trabalhador externo, portanto, não juntando aos autos os relatórios que constam dias e horários que o reclamante permaneceu online. Mas como amplamente foi visto, a ré possui controle de toda jornada, além da aplicação do art. 62, inciso I, da CLT, de externo, ter sido afastada, pois a jornada de trabalho e tempo de direção do motorista profissional deve ser controlada de maneira fidedigna pelo empregador, conforme estabelece o art. 2º, V, da Lei 12.619/12. Ou seja, presumiu-se verdadeira a jornada descrita na petição inicial, condenando a duas horas extras por dia de trabalho.¹⁶¹

Por fim, por estes fundamentos, condenou o Juízo a reembolso de despesas de combustível, água, bala, etc., adicional noturno, feriados em dobro.

¹⁶¹ CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 19/01/2018. p. 36-46.

8.4.2 Reforma da sentença de vínculo pelo TRT-3

Tal decisão foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, afastando o vínculo empregatício e tornando os pedidos improcedentes. O acórdão sob a Presidência da Exma. Desembargadora Mônica Sette Lopes, proferido em maio de 2017, sustentou que o fenômeno da “uberização” é um novo padrão de organização do trabalho, não sendo possível se esconder ou escapar dessa realidade. As novas possibilidades de negócios surgem com o desenvolvimento da tecnologia, citando o acórdão como exemplo, a própria Uber, e o Airbnb (plataforma virtual de hospedagem). Inclusive, o acórdão deu parcial razão à argumentação feita pela Uber em recurso ordinário: de que o “MM. Juízo a quo julgou, na verdade, uma ação civil pública (que sequer fora proposta contra a empresa), à míngua de ter analisado a questão sobre o prisma individual que a presente demanda exige”, frisando que deve-se ater à prova do caso em específico, que possui suas peculiaridades.

O acórdão entendeu que não há pessoalidade, pois, conforme depoimento pessoal do reclamante, poderia fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma, não podendo se ignorar o que admitiu o reclamante. Entendeu o acórdão, que o cadastramento na plataforma é por questões de segurança, e a possibilidade do veículo ser dirigido por ele e por outros, é determinante para a não caracterização da pessoalidade.

Foi utilizada prova emprestada, de um processo da MM. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em que foi colhido o seguinte depoimento:

"(...) conheceu o Uber por meio de um amigo, que estava dirigindo pela Plataforma; que antes disso o depoente já era motorista de carro pequeno para uma empresa, supervisionando uma equipe, que transportava; que o contato com o Uber iniciou com o depoente dirigindo Uber por esse amigo, de nome Fernando; que o Sr. Fernando propôs ao autor que dirigisse para ele, em troca de um salário mínimo, que Fernando pagaria por mês ao depoente; que nessa época o depoente estava desempregado; que para dirigir para Fernando, mesmo o depoente ainda não tendo ingressado no Uber, teve que ir no escritório da empresa no Padre Eustáquio, entregar documentos, inclusive atestados de bons antecedentes, e participar de uma reunião na qual era explicado o que era o Uber funcionava; que terminada esta reunião, e ouvidos os termos da Plataforma, o depoente não foi

obrigado a nela permanecer, e nem a concordar forçadamente com seus termos" (id. 1af8475).

Entenderam ainda, os desembargadores, que não ficou demonstrada a existência de punição pelo “não fornecimento de água e bala aos usuários do aplicativo, sendo certo que tais mimos não são normalmente oferecidos nos dias atuais”.

Os seguintes trechos foram retirados do acórdão, no que tange ainda com relação à subordinação:

“(…)

Dissinto do r. entendimento primeiro, uma vez que o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, que o desenvolvimento da tecnologia possibilitou, e não o transporte de passageiros, devendo ser ratificados os termos dos documentos apresentados neste sentido - id. 8cf0bcd, 8377563 e 610307d, afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte.

(…)

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.

Para que fosse declarada fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, necessária a existência de subordinação jurídica do reclamante à Uber, o que não ficou provado nos autos, d. v.

O conceito de subordinação estrutural adotado na r. sentença recorrida, na verdade possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego em frente a determinada pessoa apontada como

empregador. Dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego.”

Com relação à onerosidade, o acórdão se atentou que todo contrato bilateral, sinalagmático, é oneroso, exige prestação e contraprestação.

Desta forma, o acórdão reformou a sentença, entendendo que não há vínculo empregatício. O reclamante entrou com recurso de revista, que foi negado o provimento no Tribunal Superior do Trabalho, em decisão monocrática. Atualmente, está pendente de julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista.

8.4.3 Sentença de autônomo da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte

A sentença, de 10 páginas, no Processo sob n.º 0011863-62.2016.5.03.0137 foi totalmente distinta da sentença da 33ª Vara de Belo Horizonte, mas foi no mesmo sentido do acórdão que reformou esta sentença. O autor, em depoimento pessoal, disse “(...) que ninguém da Uber disse ao reclamante que sofreria punição de ser desligado da plataforma caso não atendesse ao padrão; (...)”, o que não deixa de ser verdade, pois como se viu anteriormente, não há ordens diretas com relação a isso, mas sim a simples leitura do regulamento no site da Uber. Mas a partir daí, observa-se que o depoimento colhido do reclamante, foi utilizado pelo Juízo para chegar à conclusão de que não havia vínculo de emprego no caso dos autos, divergindo a interpretação com relação à subordinação.¹⁶²

O juiz Filipe de Souza Sickert, entendeu não haver subordinação jurídica, pois a subordinação jurídica não se confunde com a mera existência de obrigações contratuais entre as partes, o que segundo o Juízo, é comum em todo tipo de contrato. O conceito de subordinação jurídica utilizado é o mesmo que o Juízo da sentença anterior. “Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços.” Concluiu assim, que a Uber não dava ordens, nem dirigia determinações.¹⁶³

O seguinte trecho foi dito pelo autor, em depoimento:

¹⁶² CONJUR. Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 19/01/2018.

¹⁶³ CONJUR. Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>>. Acesso em: 20/01/2018.

(...) que já ficou desligado da plataforma por alguns dias e não recebeu punição, mas apenas notificação para retornar à atividade, para melhorar a renda, o que acha que era até um incentivo; que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; que também já recebeu notificação de incentivo para indicar motorista para se cadastrar na Uber, sendo que após a indicação e após o motorista fazer 25 viagens, recebeu R\$ 100,00 por meio de depósito em conta; (...) (ID 41a19ba, p. 3)

Esse trecho é utilizado pelo magistrado para argumentar que, para o próprio reclamante, se tratavam de incentivos, e não ordens da Uber.

Outro argumento também utilizado para a ausência de subordinação, é a assunção dos custos e riscos pelo próprio motorista, além da não existência de uma cláusula de exclusividade, fazendo com que o motorista possa atuar por diversos aplicativos diferentes. Neste sentido, relatou a testemunha no caso, Sr. Norival Oliveira Silva:

(...) que o depoente é cadastrado na Uber, CABIFY, MUP motoristas, VIRTUS motoristas, EASY DRIVER, GET NINJAS e outros, não havendo vedação por parte da Uber a que o motorista cadastrado outras formas de intermediação concorrentes; (...); que a Uber não controla o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida; que a Uber tem controle do horário de início e término de cada corrida; que nunca teve horário fixo na utilização da intermediação feita pela Uber; (...) (ID 41a19ba, p. 4)

O juiz, com respeito aos entendimentos em contrário, argumentou não estar caracterizada a subordinação estrutural, observando que em seu contrato social, a empresa fornece serviços de tecnologia, e não serviços de transporte.

Observa-se que diante dos argumentos em contrário, a interpretação que se faz do regulamento da Uber pode ser determinante para se chegar a uma conclusão. Ou seja, se são consideradas ordens que devem ser acatadas, existe vínculo empregatício. Se são simples instruções sobre a prestação de serviços, não geram o vínculo empregatício.

8.4.4 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nega vínculo em 2ª

Instância

Após recorrer da sentença de 1º grau (Processo nº 10015742520165020026), um motorista de Uber teve sua sentença mantida, negando o vínculo empregatício, por unanimidade de votos, de relatoria da desembargadora Sueli Tomé da Ponte, da 8ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo.¹⁶⁴

“Com base nos depoimentos do trabalhador e das testemunhas de ambas as partes no processo e em jurisprudências sobre o tema, foram afastadas a subordinação, a pessoalidade e a habitualidade no caso em questão. Isso ficou claro pelo fato de o motorista não ser obrigado a cumprir jornada mínima, poder recusar viagens sem sofrer penalidades, poder cadastrar outra pessoa para dirigir seu veículo, entre outros itens.”¹⁶⁵

O TRT-2 utilizou-se dos depoimentos do trabalhador, bem como das testemunhas, além de utilizar os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV c/c art. 170, III da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre, desde que pautado na função social da propriedade (art. 5º, XXIII c/art. 170, III, CF).¹⁶⁶

Ademais, tal decisão afastou a possibilidade da existência de dumping social, no caso, pois o próprio motorista faz o horário que melhor se ajuda ele. As seguintes considerações foram feitas:

“Ademais, a palavra inglesa “dumping” é utilizada para denominar uma prática comercial, pela qual uma ou mais empresas reduzem artificialmente os preços de seus produtos, com o intuito de tornar inviável a atividade de seus concorrentes e, assim, eliminá-los do mercado.

¹⁶⁴ AUGUSTO, Agnes. **TRT-2 nega vínculo a motorista de Uber em decisão inédita de 2º grau envolvendo a empresa**. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21421-trt-2-nega-vinculo-a-motorista-de-uber-em-decisao-inedita-de-2-grau-envolvendo-a-empresa>>. Acesso em: 14/02/2018

¹⁶⁵ AUGUSTO, Agnes. **TRT-2 nega vínculo a motorista de Uber em decisão inédita de 2º grau envolvendo a empresa**. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21421-trt-2-nega-vinculo-a-motorista-de-uber-em-decisao-inedita-de-2-grau-envolvendo-a-empresa>>. Acesso em: 14/02/2018.

¹⁶⁶ PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Consulta Processual – 1º e 2º Grau. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=RGYn1kKFcSbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=qXeqfY5nt24%3D&p_num=qXeqfY5nt24%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14/02/2018.

No Direito do Trabalho, é reconhecido o chamado “dumping social” quando uma empresa adota uma conduta dolosa e deliberada no intuito de fraudar o direito dos trabalhadores e com isso reduzir custos de produção. O dano social se verifica a partir da concorrência desleal para com as demais empresas que, por observarem seus deveres e obrigações legais, não conseguem obter os mesmos custos e, assim, competir em igualdade de condições com a empresa fraudadora. E este tipo de prática e o desiderato apontado não se verificam no caso em análise.”¹⁶⁷

Ademais, a 8ª Turma do TRT-2, no acórdão, definiu a Uber e os meios tecnológicos da seguinte forma:

“O sistema UBER, na verdade, vem a ser uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente. Mal comparando com as cooperativas de táxi, a diferença é que os motoristas da empresa UBER têm a comodidade de não precisarem aguardar os passageiros nos pontos de encontro nas ruas, podendo aguardar os chamados em casa, ou em qualquer outro local, facilitando a prestação do serviço para ambas as partes.

Os meios tecnológicos servem para aprimorar e facilitar o modo de vida das pessoas. E, atuando o motorista em nome da empresa, e sendo ela também responsável por eventuais irregularidades que possam ser cometidas pelo condutor, cabe a ela estabelecer as regras de procedimento na execução dos serviços, o que não se confunde com o poder diretivo do empregador. A partir do momento em que o motorista se cadastra na plataforma do UBER, adere a diversas cláusulas a fim de que a prestação dos serviços também seja uniforme e com qualidade.”¹⁶⁸

¹⁶⁷ PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Consulta Processual – 1º e 2º Grau. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=RGYn1kKFcSbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=qXeqfY5nt24%3D&p_num=qXeqfY5nt24%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14/02/2018.

¹⁶⁸ PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Consulta Processual – 1º e 2º Grau. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=RGYn1kKFcSbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=qXeqfY5nt24%3D&p_num=qXeqfY5nt24%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14/02/2018.

8.4.5 Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região reforma sentença e reconhece vínculo de emprego

Por maioria de votos, a 15ª Turma do TRT da 2ª Região, deu parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante, reconhecendo vínculo e condenando as reclamadas Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International Holding B.V, processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038.¹⁶⁹

Ao analisar a atividade da Uber, a desembargadora relatora Beatriz de Lima Pereira entendeu que a empresa não é mera ferramenta eletrônica, mas sim uma empresa que presta serviços de transporte, conforme a seguir:

"Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo."

Inclusive, ao analisar a essência da atividade, concluiu que a atividade da Uber não é de compartilhamento, pois esta lucra sem nada compartilhar, o que deu ensejo à criação do termo *ridewashing*, ou seja, revestir de outro significado, explica o acórdão.

Ao contrapor o argumento de que o motorista seja parceiro da Uber, a desembargadora entendeu que o simples fato de ser reservado ao motorista valor equivalente a 75% a 80% do valor pago, não pode configurar como parceria. Aliás, relembra a decisão que as despesas são elevadas, e envolvem aluguel de veículo, despesas com manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet.

Quanto à pessoalidade, a relatora entendeu que é inequívoca e confessada pela reclamada, pois estes devem ser cadastrados, embora argumentem que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas.

¹⁶⁹ MIGALHAS. **Motorista de Uber tem vínculo empregatício reconhecido**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286269,101048-Motorista+de+Uber+tem+vinculo+empregaticio+reconhecido>>. Acesso em: 02/09/2018.

No que tange à polêmica subordinação, a relatora destacou que o reclamante recebia incentivos caso atingisse o número de 45 clientes por semana, além de que tinha limite de cancelamento de viagens, ou seja, através de mecanismos indiretos como esses, o objetivo da reclamada era com que o reclamante ficasse o maior tempo à disposição possível, a fim de atender as necessidades dos usuários deste aplicativo.

Existe um Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos do Ministério Público do Trabalho, denominado “GE UBER”, o qual o acórdão transcreve um longo trecho, sobre a forma que a Uber controla o negócio, convencendo a relatora quanto a sua posição. Abaixo, parte do trecho é transcrita:

“[...] ‘No novo regime, a organização do trabalho - e consequentemente o seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação. Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados...’ [...]”.¹⁷⁰

¹⁷⁰ MIGALHAS. **Motorista de Uber tem vínculo empregatício reconhecido**. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (RO). Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: 04/09/2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após ampla reflexão é necessário fazer uma divisão mínima entre a economia colaborativa/compartilhada e a economia sob demanda. A economia colaborativa tem como característica principal o “usar ao invés do ter”, ou seja, o compartilhamento, visando diminuir gastos de forma sustentável, ficando o lucro em segundo plano. A economia sob demanda, sempre existiu, porém hoje é chamada de *gig economy*. Esta visa o lucro, sendo que a polêmica maior, motivo deste trabalho, é a prestação serviços de trabalhadores através destas plataformas digitais.

Nesta situação, a empresa está envolvida juridicamente na relação entre cliente e prestador de serviço. A partir do momento que se paga diretamente para a empresa, esse fato se torna juridicamente relevante, e por isso deve ser tutelado pelo direito, estabelecendo, por exemplo, prazo para pagamento, condições de pagamento, condições para exclusão do prestador, aviso prévio para exclusão, transparência destas regras (direito a informação), porcentagem mínima de comissão, etc.

Afinal, esta é uma nova relação de trabalho, em que está presente o controle e a dependência, visto que o indivíduo se insere em um estado de subordinação psicológica, variando a intensidade desta subordinação, conforme as necessidades sociais e econômicas de cada indivíduo, além do modo de organização algorítmica da plataforma.

Aliás, bem explica Daniela Muradas, que entende que estes algoritmos geram subordinação jurídica, considerando que estes são “instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados, isto é, transformam os dados inseridos em um resultado desejado, baseado em cálculos, o que implica reconhecer que são controláveis.”

171

Tal subordinação não se trata daquela referida no artigo 3º da CLT, mas é um elemento necessário para que possamos identificar elemento na relação jurídica contratual, que se difere da relação do autônomo, do parassubordinado e da relação de emprego. É como um limbo, em que a ausência de norma para estabelecer garantias contratuais impede a previsibilidade e segurança jurídica para ambas as partes. É necessário

¹⁷¹ REIS, Daniela Muradas. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 161.

promover a reconstrução do critério da subordinação jurídica, propõe Wanessa Mendes de Araújo, a partir da interpretação histórico evolutiva do conceito, destacando como critérios atualizadores a subordinação reticular e a dependência econômica.¹⁷²

A empresa alega que o parceiro é livre, possui a faculdade de não responder a esse *clic*, mas “lembramos que, nos primórdios do capitalismo, o trabalhador não era mais, em termos legais, um servo ou escravo, era ‘livre’. Livre para trabalhar 12 ou 14 horas por dia, 7 dias por semana, ou.... morrer de fome.”¹⁷³

Lembremos as cenas do clássico “O Germinal”, de Émile Zola, que mostra a fila de trabalhadores na porta das minas a cada dia para a busca de emprego. Rodrigo de Lacerda Carelli, Procurador do Trabalho, vê as plataformas de trabalho como um retrato do século XIX, pois ocorre simplesmente o mesmo, a ativação diária da multidão de motoristas por meio de aplicativo para a busca de trabalho a cada dia.¹⁷⁴

A precarização não é culpa da tecnologia, mas sim de sucessivas vitórias do capital sobre o trabalho, e o Direito do Trabalho nasceu para enfrentar esse discurso forçado de liberdade, afinal, “a autonomia privada da vontade não privilegia o trabalho digno.”¹⁷⁵

Antônio Carlos Aguiar entende que “um Direito do Trabalho 2.0 começa a surgir e se insurgir para enfrentar esse novo que vai muito além do tradicional Direito

¹⁷² ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 184.

¹⁷³ RESENDE, José Eduardo de. **No capitalismo tecnológico o trabalhador continua totalmente dependente**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/jose-eduardo-de-resende-no-capitalismo-tecnologico-o-trabalhador-continua-totalmente-dependente>>. Acesso em: 16/02/2018.

¹⁷⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a/Trabalho+no+s%C3%A9culo+XXI+as+novas+formas+de+trabalho+por+plataformas+-+Rodrigo+Carelli+-+Jota+30072018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a-mjO7j7A>. Acesso em: 03/09/2018.

¹⁷⁵ BICALHO, Carina Rodrigues. **A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre Uber(ização)**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 196.

Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho que hoje regulam normativamente o Mundo do Trabalho.”¹⁷⁶

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, após muito se debruçar sobre o tema, constatou que a luta operária está centrada no campo político do trabalho e na seara da negociação coletiva de trabalho, preconizada pela OIT e em diversos tratados internacionais.¹⁷⁷ Concluiu também, que é essencial que seja garantido o direito de informação e direito de consulta aos representantes dos trabalhadores, como forma de minimizar os efeitos negativos da implementação tecnológica.¹⁷⁸

Por fim, a sociedade demanda pela criação de uma norma a partir do momento em que a inovação trazida pela Uber não vem produzindo significativa melhoria das condições de vida das pessoas. Nota-se que a organização coletiva destes motoristas, em busca de melhores condições de trabalho é recorrente, conforme abordado neste trabalho. É nesse contexto que se exige a criação de um marco regulatório das relações de trabalho nas plataformas digitais, mais especificamente das relações digitais sob demanda de serviços.

Para Paulo Douglas Almeida de Moraes, Procurador do Trabalho da 24ª Região, é possível que empresas como a Uber façam adequações necessárias de modo a gerar empregos de qualidade, numa concorrência saudável.¹⁷⁹

Já há projetos de lei na França (18, sendo que a Lei Grandguillaume, proposta pelo deputado Laurent Grandguillaume, foi aprovada e já está vigendo desde o início de 2018)¹⁸⁰ devendo o Brasil seguir o mesmo sentido: criar leis com intuito de reduzir conflitos, e também de romper com critérios subjetivos e ideológicos de enquadrar ou não certa relação jurídica como vínculo de emprego, possibilitando o reconhecimento de uma nova situação jurídica, antes desconhecida, referida anteriormente como limbo, ou zona cinzenta.

¹⁷⁶ AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018. p. 38.

¹⁷⁷ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego*. São Paulo: LTr, 2018. 1. ed. p. 126.

¹⁷⁸ *Ibidem*.

¹⁷⁹ MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor?**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 245.

¹⁸⁰ VÉRIER, Vincent. *Chauffeurs VTC : la loi sera appliquée au 1er janvier «avec pragmatisme*. Disponível em: <<http://www.leparisien.fr/economie/chauffeurs-vtc-la-loi-sera-appliquee-au-1er-janvier-avec-pragmatisme-10-11-2017-7384191.php>>. Acesso em: 04/09/2018. Tradução livre.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doutrina

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

AMADO, João Leal. **A Uber e os seus motoristas: mind the gap!** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017.

BAUMAN, Zigmunt. **A modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 09.

BICALHO, Carina Rodrigues. **A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre Uber(ização)**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 196.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 9.^a ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 736.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. JusPodivm, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018. 1. ed. p. 82.

COASE, Ronald. *The nature of the firm*. Economica, New Series. 1937.

DA SILVA, Antônio Álvares. **Convenção coletiva do trabalho perante o direito alemão**. Rio de Janeiro: Forense; Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 1981. p. 199

DA SILVA, Antônio Álvares. **Globalização, Terceirização e a Nova Visão do Tema pelo Supremo Tribunal Federal**. São Paulo: LTr, 2011. p. 22.

DA SILVA, Antônio Álvares. **Na vanguarda do Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2012. p. 49.

DE PAULA, Carlos Alberto Reis; DA SILVA, Antônio Álvares. **Ética: justiça e trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: RTM, 2013. p. 45.

DE SOUZA, Otávio Augusto Reis. **Nova Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. LTr.

FALABELLA, Gonzalo. *Microelectrónica y Sindicato: A Experiencia Europea, en Hubert Schmitz e Ruy Quadros de Carvalho*. Automação, Competitividade e Trabalho: A Experience Internacional. Hucitec. 1988. São Paulo. p. 175-220.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 133.

HOWE, Jeff. *“The rise of Crowdsourcing”*, Wired, June 2006.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 14. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978. p. 36-37.

LOPEZ, Carlos Górriz. **Concorrência Desleal da Uber na Espanha**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017.

LOSANO, Mario. *Os grandes sistemas jurídicos*. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 14.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 18.

MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade*. p. 22.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **UBERno Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor?**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 245.

MOURA, Natália das Chagas; GONÇALVES, Márcio Toledo Gonçalves. **Atuação Sindical Transnacional: as redes sindicais internacionais e os acordos macro globais**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 298.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Mecanismos Processuais de Proteção à Atuação dos Trabalhadores da Uber**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 280.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 214.

REIS, Daniela Muradas. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 161.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Il Lavoro Parasubordinato*. Milano: Franco Angeli, 1979.

SCHWAEZ, Rodrigo Garcia. (Org.) **Dicionário Direito do Trabalho Direito Processual do Trabalho**. LTr, 2012.

SIGNES, Adrián Todolí. **O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (coordenação). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: Editora LTr, 2017.

SUPIOT, Alain (Org.). **Trabajo y empleo: transformaciones Del trabajo y futuro del Derecho Del Trabajo. Informe para La Comisión Europea**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999. p. 37, *apud* FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *Parassubordinação: A dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa*. São Paulo: LTr, 2017. p. 105.

Legislação

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 22 ago. 2017.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Senado Federal, 1988. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 jan. 2018.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 16/02/2018.

LEI 13.429/2017. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 13/08/2017.

Artigos/sites

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 07/02/2018.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 13/07/2017.

AUGUSTO, Agnes. **TRT-2 nega vínculo a motorista de Uber em decisão inédita de 2º grau envolvendo a empresa**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21421-trt-2-nega-vinculo-a-motorista-de-uber-em-decisao-inedita-de-2-grau-envolvendo-a-empresa>. Acesso em: 14/02/2018.

AUTOESPORTE. **Uber: Conheça a história e polêmicas da empresa de transporte**. Disponível em: <http://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.html>. Acesso em: 25/08/2017.

BLOG DO GIL – SINDIMOTO SP. **Trabalhadores de aplicativos no delivery fazem greve na Itália por direitos trabalhistas.** Disponível em: <<http://gilsindimotosp.blogspot.com.br/2017/04/italia-tambem-comeca-limitar-acao-de.html>>. Acesso em: 18/07/2017.

BORGES, Liliana. **Tribunal no Reino Unido decide que motoristas são funcionários da empresa.** Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/11/10/tecnologia/noticia/uber-perde-caso-no-reino-unido-empresa-deve-tratar-motoristas-como-trabalhadores-1792072>>. Acesso em: 17/01/2018.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcante. **Relações do trabalho e tecnologia: Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais.** Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 6 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/educacional/videoteca/>>. Acesso em: 07/02/2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas.** Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a/Trabalho+no+s%C3%A9culo+XXI+as+novas+formas+de+trabalho+por+plataformas+-+Rodrigo+Carelli+-+Jota+30072018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-5820ab61-fda0-4a45-b5cc-fc980301b23a-mjO7j7A>. Acesso em: 03/09/2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Rev. Trib. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte, v. 46, n. 76. p. 213, jul./dez. 2007.

CONJUR. **Juiz reconhece vínculo de emprego a Uber.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 17/01/2018.

CONJUR. **Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/justica-trabalho-fixa-motorista-uber.pdf>. Acesso em: 19/01/2018.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil.** Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 09/02/2018.

EMPLOYMENT TRIBUNALS. Case nº 2202550/2015. Disponível em: <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 14/07/2017. Tradução nossa.

EXAME. **UE diz que Uber é serviço de transporte e pode ser regulamentado.** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/ue-diz-que-uber-e-servico-de-transporte-e-pode-ser-regulamentado/>. Acesso em: 17/01/2018.

FAGUNDES, Amanda. **A aplicação do princípio da alteridade nos casos de acidente de trabalho.** Disponível em: <http://estudojustrabalhista.blogspot.com.br/2012/12/a-aplicacao-do-principio-da-alteridade.html>. Acesso em: 30/01/2018.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. O que ela nos ensina?** Disponível em: <https://jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 14/07/2017.

FIGO, Anderson. **Empresas criam Netflix de carros. Vale a pena assinar?** Disponível em: <https://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/empresas-criam-netflix-de-carros-vale-a-pena-assinar/>. Acesso em: 27/09/2017.

FORBES. *Travis Kalanick. Co-founder and CEO, Uber Technologies Inc.* Disponível em: <https://www.forbes.com/profile/travis-kalanick/#>. Acesso em: 25/08/2017.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **A parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o direito brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada.** Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 10, out. 2009. p. 1253.

G1 SÃO PAULO. **Justiça do Reino Unido decide que motoristas são empregados do Uber.** Disponível em: < <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/justica-do-reino-unido-decide-que-motoristas-sao-empregados-do-uber.html>>. Acesso em: 14/07/2017.

G1 SÃO PAULO. **Motofretistas protestam em vias de SP contra cortes em serviço de entrega.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/11/motofretistas-protestam-em-vias-de-sp-contras-cortes-em-servico-de-entrega.html>>. Acesso em: 18/07/2017.

G1 SÃO PAULO. **Uber vai dar descanso obrigatório a motoristas no Reino Unido.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/uber-vai-dar-descanso-obrigatorio-a-motoristas-no-reino-unido.ghtml>>. Acesso em: 17/01/2018

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Subordinação jurídica ainda é requisito essencial ao contrato de trabalho.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-ainda-requisito-essencial-contrato-trabalho>>. Acesso em: 01/02/2018.

MCLEAN, Robert. *Uber will pay up to \$100 million to settle labor suits.* Disponível em: <<http://money.cnn.com/2016/04/22/technology/uber-drivers-labor-settlement/>>. Acesso em: 13/07/2017. Tradução nossa.

MENDONÇA, Heloísa. **Compartilhar, a moda que veio para ficar.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/09/economia/1483984486_528116.html>. Acesso em: 19/09/2017.

ORTEGA, Fernando Fita. Relações do trabalho e tecnologia: **Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais.** Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 7 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/educacional/videoteca/>>. Acesso em: 07/02/2018.

OSBORNE, Hilary. *Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>>. Acesso em: 18/07/2017. Tradução nossa.

PASSA PALAVRA. **Luta nos aplicativos: a greve da Foodora na Itália**. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2016/12/110141>>. Acesso em: 18/07/2017.

PÁGINA DO FACEBOOK. **Sindicato Uber**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/sindicatouber/>>. Acesso em: 08/02/2018.

PITAS, Costas. **Tribunal britânico decide que motoristas do Uber merecem direitos trabalhistas**. Disponível em: <<http://br.reuters.com/article/internetNews/idBRKCN12S28W>>. Acesso em: 14/07/2017.

PITAS, Costas. **Uber introduzirá descanso obrigatório a motoristas no Reino Unido**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/uber-introduzira-descanso-obrigatorio-a-motoristas-no-reino-unido/>>. Acesso em: 16/02/2018.

PODER JUDICIÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. **Processo nº 0011863-62-2016-5-03-0137-ROPS**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-institucionais/downloads/links/30_ACORDOUBER.pdf>. Acesso em: 16/02/2018.

PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. **Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Consulta Processual – 1º e 2º Grau**. Disponível em: <https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=RGYn1kKFcSbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=qXeqfY5nt24%3D&p_num=qXeqfY5nt24%3D&p_npag=x>. Acesso em: 14/02/2018.

RESENDE, José Eduardo de. **No capitalismo tecnológico o trabalhador continua totalmente dependente**. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/noticia/jose-eduardo-de-resende-no-capitalismo-tecnologico-o-trabalhador-continua-totalmente-dependente>>. Acesso em: 16/02/2018.

RIBEIRO, Bruno; LEITE, Fábio. **Novo sindicato de motorista de aplicativo promete ‘proteção’ contra assaltos em SP.** Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,novo-sindicato-de-motorista-de-aplicativo-promete-protecao-contr-a-assaltos-em-sp,70002137817>>. Acesso em: 08/02/2018.

RESENDE, Lorena de Melo. Relações do trabalho e tecnologia: **Tutela dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais.** Associação dos Advogados de São Paulo. São Paulo. 6 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://www.aasp.org.br/educacional/videoteca/>>. Acesso em: 07/02/2018.

SANTIAGO, Emerson. **Ludismo.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/ludismo/>>. Acesso em: 09/02/2018.

SIGNES, Adrián Todolí. *El fin del trabajador subordinado: La 'uberización' de la economía.* Disponível em: <<http://www.eleconomista.es/valenciana/noticias/7458898/03/16/El-fin-del-trabajador-subordinado-La-uberizacion-de-la-economia.html>>. Acesso em: 31/08/2017.

SIGNES, Adrián Todolí. *La evolución del Derecho del Trabajo derivado de la Economía de plataformas virtuales. Caso de Uber, Airbnb, Factoo...* Disponível em: <<http://graduadosocialtf.org/xxiii-jornadas-derecho-del-trabajo/>>. Acesso em: 14/09/2017.

SIGNES, Adrián Todolí. *Colegio oficial de graduados sociales de santa cruz de tenerife. La evolución del Derecho del Trabajo derivado de la Economía de plataformas virtuales (caso Uber, Airbnb y Factoo).* Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=gjdK5Ouch-s&index=1&list=FLPsZ3czLwAnGRQ9mhcQhusg>>. Acesso em: 14/09/2017.

SINDACATO INTERCATEGORIALE COBAS. Lavoratori Autorganizzati. Disponível em: <<https://sicobas.org/>>. Acesso em: 18/07/2017.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. **Acórdão nº processo C-434/15.** Disponível em:

<<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d500634d73ec9848898a0c8a1ec0b5298b.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNuTe0?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=446763>>. Acesso em: 29/01/2018.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. O serviço que estabelece a ligação entre motoristas não profissionais e clientes prestado pela Uber constitui um serviço no domínio dos transportes. Disponível em: <<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136pt.pdf>>. Acesso em: 29/01/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO. Processo 0003160-95.2013.5.02.0034 (RO); Data de Publicação: 05.07.2016; Órgão Julgador: 8ª Turma; Silvia Almeida Prado. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 22/08/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Processo nº: RO-1408405-00073-2005-103-03-00-5. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339441/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1408405-00073-2005-103-03-00-5>>. Acesso em 22/08/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Uber e motorista que teve vínculo negado fazem acordo no TRT-MG. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-institucionais/noticias-2017/marco-2017/uber-e-motorista-que-teve-vinculo-negado-fazem-acordo-no-trt-mg>>. Acesso em: 16/02/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícia. Processo: RR-528100-67.2006.5.02.0081. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/359205?refererPlid=10730>. Acesso em: 02/02/2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR – 394500-42.2009.5.09.0018; Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Data de Julgamento: 18.12.2012; Órgão

julgador: 4ª Turma; Data de Publicação: DEJT 01.02.2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em 22/08/2018.

UBER. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 25/08/2017.

VEJA. **Uber limita turno de motoristas em 12 horas nos EUA.** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/uber-limita-jornada-de-trabalho-de-motoristas-em-12-horas-nos-eua/>>. Acesso em: 16/02/2018.

VÉRIER, Vincent. *Chauffeurs VTC : la loi sera appliquée au 1er janvier «avec pragmatisme»*. Disponível em: <<http://www.leparisien.fr/economie/chauffeurs-vtc-la-loi-sera-appliquee-au-1er-janvier-avec-pragmatisme-10-11-2017-7384191.php>>. Acesso em: 04/09/2018. Tradução livre.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o Direito do Trabalho no limiar do século XXI.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, v. 63, n. 37. p. 153-186, jul. 1999.

YÁRNOZ, Carlos. **Primeiro protesto de motoristas do Uber na França faz Governo mediar o conflito.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html>. Acesso em: 18/07/2017.