

UBERIZAÇÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS ELEMENTOS ESSENCIAIS À CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

UBERIZATION: A CRITICAL ANALYSIS OF ESSENTIAL ELEMENTS IN THE CONFIGURATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Gabriela Silva Santos¹
Icaro de Souza Duarte²

RESUMO: O presente trabalho objetivou estudar sobre o fenômeno da “uberização” e seus reflexos para a relação de trabalho, com o intuito de se demonstrar se há ou não vínculo empregatício nessa relação e se tal fenômeno evidencia a precariedade dos direitos do trabalhador. Percebe-se que tal fenômeno está amplamente ligado a um novo modelo capitalista, conhecido como “capitalismo colaborativo”, no qual possui como principal característica, o compartilhamento de recursos humanos. Entretanto, tal viés econômico urge efeitos negativos ao trabalhador sob a ótica do Direito do Trabalho brasileiro, haja vista a alteração do vínculo trabalhista que, aparentemente, é inexistente nessa relação. Mesmo se evidenciando todos os elementos da relação de emprego, muito se questiona, na rede jurídica, sobre o tema. Sendo assim, percebe-se que a uberização é um acontecimento derivado de crises econômicas, e representa para o trabalhador um mecanismo que, até então, ignora alguns de seus direitos. Conclui-se que existem na jurisprudência, majoritariamente, decisões que negam o vínculo. Para se chegar às conclusões, a metodologia adotada foi a de revisão bibliográfica-documental indutiva.

6135

Palavras-chave: Direitos Sociais. Proteção. Trabalho.

ABSTRACT: The present work aimed to study the phenomenon of "uberization" and its impacts on the employment relationship, in order to demonstrate whether or not there is an employment relationship in this situation and if such phenomenon evidences the precariousness of workers' rights. It can be seen that this phenomenon is broadly linked to a new capitalist model, known as "collaborative capitalism", in which the main characteristic is the sharing of human resources. However, this economic bias urges negative effects on the worker from the perspective of Brazilian Labor Law, given the alteration of the employment relationship that is apparently nonexistent in this relationship. Even if all elements of the employment relationship are evidenced, there is much debate in the legal network on the topic. Therefore, it is noted that uberization is an event derived from economic crises and represents for the worker a mechanism that, so far, ignores some of their rights. It is concluded that in jurisprudence, there are mostly decisions that deny the employment relationship. The methodology adopted was that of inductive bibliographic-documentary review.

Palavras-chave: Social Rights. Protection. Work.

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

²Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

I INTRODUÇÃO

A Uberização é um fenômeno socioeconômico que surgiu com o advento da plataforma Uber e outras similares, que propõem um modelo de negócio baseado na economia compartilhada e em plataformas digitais que conectam prestadores de serviços e consumidores (Rocha; Meireles, 2021). Essa tendência tem se expandido para diversos setores, como transporte, alimentação, hospedagem e serviços de entrega, alterando significativamente a dinâmica do mercado de trabalho e das relações trabalhistas.

A economia compartilhada tem como característica a utilização de recursos ociosos, como carros particulares e imóveis, para gerar renda extra aos proprietários (Slee, 2020). Neste contexto, a Uberização promove a flexibilização do trabalho, permitindo que indivíduos trabalhem como autônomos, em horários e locais de sua escolha, o que pode proporcionar maior liberdade e autonomia. Entretanto, essa flexibilidade também pode levar a uma precarização das condições de trabalho, especialmente no que diz respeito à estabilidade e aos benefícios trabalhistas.

As relações de trabalho no contexto da Uberização se caracterizam pela intermediação de plataformas digitais entre os prestadores de serviço e os consumidores, sem que haja vínculo empregatício formal entre os trabalhadores e as empresas. Essa condição, por um lado, possibilita a expansão do mercado de trabalho e o acesso a novas oportunidades de renda. Por outro lado, essa configuração de trabalho pode resultar em condições precárias e incertezas para os trabalhadores, que não contam com os direitos garantidos pela legislação trabalhista (Watzek, 2020).

Assim, a Uberização tem gerado um intenso debate no âmbito jurídico e regulatório, uma vez que as leis trabalhistas existentes não contemplam adequadamente a realidade desses novos modelos de negócio e relações de trabalho. Há discussões em torno da necessidade de atualização das leis, de modo a garantir direitos aos trabalhadores e regulamentar a atuação das empresas envolvidas.

A questão central desse debate é se os trabalhadores das plataformas devem ser considerados empregados ou prestadores de serviço autônomos, já que isso impacta diretamente os direitos e obrigações de ambas as partes, respondendo, assim, a seguinte problemática: “Qual é o impacto da Uberização na configuração das relações de emprego, e como a legislação trabalhista atual aborda os desafios decorrentes desses novos modelos de negócio e relações trabalhistas?”

O objetivo geral é analisar a uberização do trabalho no Brasil, investigando a jurisprudência e os impactos das transformações socioeconômicas no Direito do Trabalho e nas relações laborais. Quanto aos específicos, esse são: estudar o fenômeno da uberização e sua relação com a quebra de paradigmas no Direito do Trabalho, analisando como essa transformação afeta a aplicação e interpretação das normas trabalhistas; discutir as características das relações de emprego e trabalho na era da uberização, investigando as mudanças nas formas de contratação, remuneração e organização do trabalho; e analisar o vínculo trabalhista e a uberização do trabalho na jurisprudência brasileira, identificando tendências, padrões e desafios nas decisões judiciais relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício e à proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores uberizados.

A escolha do tema se justifica pela crescente transformação das relações de trabalho em um mundo cada vez mais conectado e digitalizado. O fenômeno da uberização representa uma mudança significativa no mercado de trabalho, impulsionada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação. Essa transformação traz consigo importantes desafios jurídicos e sociais, especialmente no que se refere à proteção dos direitos trabalhistas e ao equilíbrio entre as partes envolvidas nas relações laborais.

Por fim, a pesquisa adota a metodologia de revisão de literatura, na qual são analisadas decisões judiciais, doutrinas, livros e artigos científicos relacionados ao tema. Foi-se pesquisados trabalhos publicados nos últimos dez anos, com o intuito de captar as tendências e discussões mais recentes sobre o fenômeno da uberização e suas implicações jurídicas.

2 O CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO: TÓPICOS ESSENCIAIS SOBRE A “SHARING ECONOMY”

Com os progressos tecnológicos surgidos a partir do fim dos anos 2000, o mundo da informação estruturou um modelo econômico renovado, interligado digitalmente, associando os serviços à facilidade online. Essa fase é denominada como a etapa do capitalismo intitulada de quarto capitalismo ou cognitivo (Castells, 2020).

Nessa estrutura de capital, o pilar fundamental é a produção colaborativa, que pode ser entendida como economia colaborativa (equivalente à "sharing economy" em inglês). Esse modelo vem substituir formas pré-existentes de oferta de serviços e produtos. O cliente, nesse contexto, beneficia-se da comodidade e eficiência das plataformas digitais de maneira mais personalizada (Caldas; Carleial, 2022).

Por exemplo, conforme explicado por Brancaglione (2020, p. 27)

A economia compartilhada (ou economia colaborativa) refere-se a uma série de empresas emergentes que utilizam a internet para aproximar clientes e fornecedores em transações no ambiente real, como locações de curto prazo, corridas automobilísticas ou tarefas residenciais. Na vanguarda deste movimento estão Uber e Airbnb, ambos apresentando um crescimento acelerado, desafiando os setores tradicionais de transporte e hospedagem. Eles são acompanhados por várias outras empresas que aspiram a uma posição de destaque nesse cenário da Economia do Compartilhamento. Alguns defensores veem isso como uma nova modalidade de negócios, enquanto outros o percebem como uma corrente social. Parece ser uma combinação harmoniosa de negócios e propósitos na era digital. Embora o Vale do Silício concentre algumas das fortunas mais expressivas globalmente, sempre se percebeu como mais do que apenas um polo financeiro: é visto também como um local de construção de um futuro promissor. A internet tem sido uma ferramenta para um futuro mais otimista, não apenas fornecendo mais informações e dispositivos avançados, mas também reformulando a sociedade como um todo. Atualmente, possuímos ferramentas tecnológicas para superar desafios que existiam por séculos, tornando obsoletas as antigas estruturas e regras, que estão sendo progressivamente substituídas pela era digital.

A evolução tecnológica contemporânea molda novas dinâmicas de trabalho e modifica os padrões de consumo. Diante desse pano de fundo, destaca-se a economia compartilhada, um modelo econômico baseado na oferta e demanda de serviços ou produtos através de plataformas online.

A confiança e clareza oferecidas por essas ferramentas, geralmente equipadas com sistemas de suporte robustos e ágeis, têm ampliado a aceitação dos aplicativos de compartilhamento. Vale notar que tal modelo renova a forma como o capital é gerado, pois, muitas vezes, parece que o provedor de serviço atua mais como um empreendedor independente do que como um trabalhador tradicional.

“Estamos diante de uma fase de intensa transformação econômica, laboral, interpessoal e ambiental, com mudanças conceituais e estruturais emergindo constantemente, conduzindo a uma [...] 'uberização' do trabalho”, aponta Nogueira (2020, p. 49). Este cenário de mudança radical implica, em linhas gerais, na desconstrução de paradigmas estabelecidos, com repercussões em diversas áreas, incluindo a jurídica. Contudo, o novo não é, necessariamente, sempre o mais adequado.

Com o estabelecimento da recessão econômica no país, muitas vagas de emprego desapareceram e vários setores tiveram que reduzir sua equipe para se manterem ativos. Esta situação se mostrou propícia para a expansão da economia compartilhada, considerando a flexibilidade que ela oferece. Um exemplo disso é o aplicativo *Airbnb*, que permite aos usuários alugar acomodações de curta duração a preços mais acessíveis, enquanto para os

anfitriões representa uma oportunidade de monetizar propriedades ou espaços desocupados (Rocha; Meirelez, 2021).

Um aspecto distintivo da economia compartilhada é a confiança entre os desconhecidos, fortalecida pelo poder das tecnologias computacionais emergentes. Tal confiança está fundamentada em quatro princípios essenciais: a capacidade de alcançar uma massa crítica de usuários, a capacidade de aproveitar recursos ociosos, a crença em um bem comum e a capacidade de gerar confiança entre os participantes (Abílio *et al.*, 2021). No âmbito dessas plataformas, a figura do empreendedor assume um papel central. Empreendedores, conforme definidos no dicionário Priberam, são indivíduos que tomam a iniciativa de realizar tarefas desafiadoras, muitas vezes fora do convencional. Eles são ativos, arrojados e dinâmicos, enfrentando riscos para criar e impulsionar negócios inovadores (Priberam, 2023).

O capitalismo contemporâneo, influenciado pelo fenômeno da economia compartilhada, tem visto a emergência das "startups" como principais agentes de mudança. Estas entidades nascem de ideias inovadoras que buscam abordar lacunas ou criar novas oportunidades no mercado. A inovação é o cerne dessas empresas, e sua natureza repetível e escalável, baseada em tecnologia, as diferencia. Por exemplo, empresas como Airbnb e Netflix demonstraram que o acesso a um serviço ou produto é muitas vezes mais valioso do que sua posse, redefinindo as tradicionais noções de propriedade (Filgueiras; Antunes, 2020).

2.1 A “uberização” do trabalho e sua incompatibilidade com o Direito do Trabalho

Sem dúvida, a economia colaborativa se estabeleceu fortemente no Brasil. Como exemplo mais marcante de uma empresa que prosperou nesse setor, temos a Uber. A Uber Technologies Inc., empresa multinacional focada em transporte, gerou controvérsias ao se estabelecer no país, principalmente em relação aos taxistas. Veículos sempre em boas condições, condutores sempre prontos a oferecer mimos como doces e água, opções flexíveis de pagamento e um serviço mais em conta conquistaram muitos clientes. Isso colocou a Uber no topo das empresas de economia colaborativa no Brasil, tornando-se o principal aplicativo de transporte no país (Abílio *et al.*, 2021).

Por um lado, o serviço é atrativo para os usuários, e, teoricamente, para aqueles que o prestam - nesse caso, os motoristas. De acordo com Audrey Slee, pesquisas indicam que mais de 8 milhões de brasileiros já atuaram como motoristas de aplicativo, mas muitos

desistiram devido à alta rotatividade no setor. Assim, é desafiador determinar quantas famílias dependem dessa ocupação emergente (Slee, 2020). Cimar Azeredo, responsável pela área de Trabalho e Rendimento do IBGE, aponta que a Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) revela um aumento no setor de transportes de 4 milhões de trabalhadores em 2014 para 4,8 milhões em março de 2019. Grande parte desses 800 mil novos empregos é atribuída aos motoristas de aplicativos (Pereira, 2019).

Vale destacar que não apenas indivíduos sem formação específica aderiram à Uber. Muitos profissionais com formação superior, como advogados, engenheiros, publicitários, educadores e diversos outros com graduação e pós-graduação, viram-se na necessidade de adotar a denominação de "empreendedor". Conforme o IBGE, 21% têm ensino superior incompleto, 14% completaram o ensino superior e 6% têm especialização ou MBA. Esses números datam de 2019, já que as empresas geralmente evitam divulgar estatísticas mais recentes. Estudos indicam que, com o início da pandemia em março de 2020, essas cifras aumentaram significativamente, uma vez que muitas pequenas empresas fecharam por falta de recursos. O Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro recuou aproximadamente 8% em 2015 e 2016, levando à criação de empregos principalmente neste setor (Pereira, 2019).

A tendência é que essas empresas de economia compartilhada cresçam cada ano mais, o Brasil não mostra perspectivas de melhoras em sua economia por outro lado, a alta crescente de usuários destes serviços aumentam diariamente. Ocorre-se, com isso, o fenômeno da “uberização do trabalho”. Essa tendência da automação atinge três setores principais da economia (setor agrícola, setor de serviços e setor industrial) e vem possibilitando, há pelo menos um século, a substituição progressiva da mão de obra humana por máquinas, o que é desejado pelos empresários, dado que a produtividade é aumentada, e o custo é reduzido. Com isso, o desemprego em massa, estrutural, causado pelo desemprego tecnológico seria inevitável, sendo que as tensões sociais causadas por essa situação só seriam contornáveis por uma distribuição adequada dos ganhos da “Era da Informação” (Filgueiras; Antunes, 2020).

A materialização constitucional do trabalho como direito social está presente no artigo 6º da Constituição Federal de 88³, como resultado da aplicação de diversos instrumentos normativos que reconhecem o direito ao trabalho no plano internacional,

³ Art. 6º, CF/88: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

como a Declaração Universal de Direitos Humanos, artigo XXIII - 1⁴, ou a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais ou Culturais (Protocolo de São Salvador), artigo 6.1⁵, que destaca que toda pessoa deve ter direito ao trabalho, o que inclui o direito de desempenho de uma atividade lícita que lhe possa garantir uma vida digna.

Tal disposição constitucional implica estudar sobre até onde a pretensão desse compartilhamento econômico está adequada a esse reconhecimento do trabalho como direito social, ou se, na medida em que pretende ter todos como colaboradores ou parceiros, está, em verdade, seguindo caminho oposto.

Como se disse, o discurso é atraente, pois parte do pressuposto de que o compartilhamento só traz vantagens: reduz o consumo, aumenta oportunidades, gera opções. Melhor tomar carona num carro que comprar um, melhor alugar um quarto ocioso numa casa da praia que ficar num hotel.

Ocorre que, se do ponto de vista do consumidor essa relação é interessante, do ponto de vista do trabalhador, que coloca sua força de trabalho submetida às regras dos aplicativos e plataformas controladas, muitas vezes por grandes corporações, a relação não é assim tão vantajosa: não há garantias sociais, não há garantia de clientes, não há garantia de salários sequer. O processo de precarização é intenso (Slee, 2020).

2.2 As relações de emprego e trabalho

Mesmo num cenário “colaborativo” ideal, parece impossível imaginar atualmente a produção de qualquer bem ou serviço sem a participação humana. Mesmo que o resultado esperado numa transação possa parecer decorrente da funcionalidade de algum aplicativo ou que a empresa colaborativa não vise lucros (como a Wikipedia, por exemplo), a participação humana nesta equação ainda não pode ser dispensada, a menos no curto prazo.

A rigor, portanto, mesmo que se tenha a pretensão de enquadrar a participação humana neste sistema produtivo em alguma outra natureza, é inviável, ao menos por ora, desconsiderar que o trabalho humano segue requisitado, mesmo neste cenário. O ponto que é necessário analisar, portanto, é qual a natureza jurídica dessa participação humana nas

⁴ Art. XXIII – 1, Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

⁵ Art. 6.1, Protocolo de São Salvador; “Proibição da escravidão e da servidão. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas”.

ferramentas colaborativas, se caracterizadoras de relação de trabalho ou de relação de emprego.

Segundo a definição mais aceita, relação de trabalho abarca qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho direta, abrangendo, por exemplo, o estágio, o *trainee*, o trabalho autônomo, o trabalho doméstico, além formas outras, como o trabalho por empreita, ou trabalho meramente eventual ou temporário, ou a representação comercial, entre várias outras (Delgado, 2019).

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 337) sintetizam, com a precisão que o caracteriza:

Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies [...]

Segundo o autor, por abarcar todas as formas possíveis de prestação de trabalho existentes no mundo atual, a relação de trabalho é um gênero onde, entre as várias espécies que abrange, a relação de emprego seria apenas uma delas. Nesse sentido, cabe a transcrição de Delgado (2019, p. 335):

Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigorantes.

Ponto interessante, mesmo neste contexto de modernidade e flexibilização que a uberização do trabalho defende, é observar que o fato da inevitável relação de trabalho decorrer originalmente de alguma forma de “compartilhamento” ou de um “aplicativo” não basta para lhe alterar a natureza jurídica, uma vez que a relação de emprego permanecerá sempre que presentes os requisitos que a venham enquadrar nas hipóteses previstas em lei.

No Brasil, esses requisitos estão previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Com efeito, segundo dispõe a legislação, os requisitos elementares de uma relação de emprego são compostos pela subordinação jurídica do trabalhador ao poder de comando do empregador, pela não eventualidade na prestação do serviço, pela remuneração pelos serviços prestados e pela pessoalidade do trabalhador, pessoa física, na prestação dos serviços (Delgado, 2019).

Ou seja, a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho que, conforme disposto no artigo 2º da CLT, tem-se como critérios, a pessoalidade, não

eventualidade, subordinação e onerosidade. Nestes termos, demonstra Leite (2019, p. 246): “Destaca-se, desde logo, que a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. Noutro falar, ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia”.

Ao detalhar cada um desses requisitos, o autor em evidência aufere (2019, p. 249):

Pessoalidade: O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. [...] Não eventualidade: O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. [...] Subordinação: Há quem sustente que a subordinação decorre da situação de “dependência” (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia. [...] Onerosidade: O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário²⁰⁵, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho.

Em outras palavras, em suma, demonstra-se que a pessoalidade garante que a relação de emprego seja *intuitu personae*, não se admitindo que o empregado se faça substituir por outra pessoa. Quanto a subordinação, tido como o elemento mais característico da relação de emprego, tem sua nota caracterizadora na sujeição do empregado ao empregador, o qual, por meio do que convencionou-se chamar de “poder diretivo”, irá ditar, em prol de seus interesses econômicos, como a força de trabalho deverá ser aplicada (Jorge Neto; Cavalcante, 2019).

O contrato de trabalho é sucessivo, prolongando-se no tempo. Assim, a habitualidade, mais que relacionada a uma marcação específica em certo momento cronológico (mesmo dia, mesmo horário), está ligada à ideia de continuidade. No tocante a onerosidade, é o pagamento pela utilização da força do trabalho do empregado, sendo um elemento fundamental dessa relação, vez que o homem não trabalha porque quer, mas justamente para receber uma paga pelo que fez, e assim inserir-se (subsistir) no cotidiano de uma sociedade capitalista (Jorge Neto; Cavalcante, 2019).

Exclusivamente na doutrina de Sérgio Pinto Martins, o autor arrola outro elemento, a alteridade. Esse requisito traduz a ideia de que o trabalho prestado pelo empregado não é

feito por conta própria, em seu próprio proveito, mas sim à conta de outro. Evoca justamente esta alienação do trabalho a outrem (Martins, 2002).

2.3 A “uberização” do trabalho e seu vínculo trabalhista sob a ótica da jurisprudência

Infere-se do primeiro caso proposto relacionada à discussão da configuração do vínculo empregatício que o autor trabalhara com ou para a Uber segundo alegações constantes no processo, do período de fevereiro a dezembro do ano de 2015. Este ajuizou ação pleiteando as verbas naturais de um contrato de trabalho, a sentença proferida pelo juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, nos autos da Reclamação Trabalhista 0011359-34.2016.5.03.0112, da lavra do magistrado Márcio Toledo Gonçalves, proferida em fevereiro de 2017, pode ser lido no relatório (Brasil, 2017):

[...] foi contratado pela ré em 20 de fevereiro de 2015 para trabalhar na função de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG; que foi dispensado de forma unilateral e abusiva em 18 de dezembro de 2015, sem receber as verbas trabalhistas a que tem direito; que recebia salário-produção entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00; que trabalhou, em média, duas horas diárias em sobre jornada durante todo contrato de trabalho; que laborou em período noturno sem o pagamento de adicional; que trabalhou em feriados sem que houvesse compensação ou pagamento em dobro; que não recebeu as verbas rescisórias; que devem ser aplicadas à ré as multas do Arts. 467 e 477, § 8º da CLT; que faz jus ao reembolso de despesas para a realização do trabalho; que faz jus à indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária. [TRT, 33ªVara do Trabalho, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Juiz Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13, fev. 2017].

6144

Em sua defesa, a empresa Uber alegou não existir vínculo empregatício, argumentando a inexistência dos requisitos da pessoalidade, a ausência de exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Defendendo desta forma, a falta de todos os requisitos que caracterizariam uma relação de trabalho sob a alegação argumentativa de que o autor de tal ação seria na verdade um contratante da sua plataforma tecnológica e não a empresa sua contratante como expunha o autor. Tal argumentação de defesa foi examinada minuciosamente pela decisão, esta analisou precisamente (Brasil, 2017):

[...] segundo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho”, fazendo ainda, questão de enfatizar [...] o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um ‘patamar civilizatório mínimo’ por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. [TRT, 33ªVara do Trabalho, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Juiz Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13, fev. 2017].

Estabelecidas estas ideias iniciais, associando com a preocupação de se evitar que novas modalidades contratuais de exploração da força de trabalho humana não acarretam

um retrocesso da civilização, a decisão judicial analisou e ponderou a presença ou não de cada elemento fático e jurídico que constituem uma relação de trabalho no caso concreto. Das conclusões extraídas pela sentença, pela prova anexada aos autos, de documentos, como o contrato social da empresa Uber, o contrato admitido entre autor e empresa de tecnologias, e depoimentos de outras pessoas implicadas em relações parecidas, o juízo assim deferiu (Brasil, 2017):

E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização. O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes. [TRT, 33ª Vara do Trabalho, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, Juiz Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13, fev. 2017].

Inferre-se da decisão que esta lança até questões de caráter filosóficos, chegando a indagar se é ético um sistema qualquer, ou mesmo algoritmo assumir lugar de poder disciplinar do empregador, sem nenhuma intervenção humana. Neste prisma de subordinação estrutural, a decisão aborda que: (Brasil, 2017): “[...] 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”.

Fato este que não ocorrera no caso concreto, foi tido como elementos de convicção para validar a presença da relação empregatícia, isso pois, que além de todos os argumentos, a prestação de forma laboral do motorista é imprescindível para o modelo de negócio da empresa. Destarte, baseando nesta fundamentação, a sentença reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber.

Não obstante ter sido exposto um posicionamento favorável, sublinha-se que tal pensamento é de um juízo de primeiro grau, e foi trazido ao bojo do trabalho para explicitar essa dualidade de posicionamento sobre o tema na rede jurídica. Ademais, também deve-se destacar que a jurisprudência majoritária encontrada nos tribunais (lê-se, de segunda instância) apresentam mais decisões que negam o vínculo empregatício. Isto é, não são favoráveis á configuração de vínculo trabalhista entre o motorista e a Uber.

Começa-se a provar tal argumento por de um posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, expresso no Recurso Ordinário n.º 0000688-47.2021.5.09.0002 PR,

julgado pela 2ª Turma, na relatoria de Luiz Alves, na data de 13 de agosto de 2021 (Brasil, 2021):

Da prova colhida também se extraem as seguintes características da relação mantida, diversas de uma típica relação empregatícia: os tomadores e destinatários do serviço de transporte são os passageiros aceitos pelo reclamante, e não os determinados pela empresa; as avaliações do serviço são realizadas pelos usuários do aplicativo e não pela empresa, o que denota ausência de pessoalidade; não há processo de seleção do motorista, mas mero cadastro na plataforma, com aceite aos termos e condições, os quais são considerados regras/recomendações mínimas de utilização do sistema; havia plena autonomia na prestação dos serviços, podendo o reclamante escolher seus horários e o período de trabalho, sem demonstração de qualquer tipo de controle ou punição por parte da plataforma em caso de inatividade por determinado tempo (as notificações mencionadas pelo reclamante em depoimento pessoal não equivalem a convocações para retorno, mas apenas avisos de ausência de viagens); o mesmo veículo pode ser utilizado por outros motoristas cadastrados na plataforma; o motorista do aplicativo pode recusar passageiros/viagens; havia possibilidade de utilização de aplicativos concorrentes, o que efetivamente ocorria com o reclamante, embora o mesmo tenha mencionado no depoimento pessoal que dava preferência para a parte ré. [Tribunal Regional do Trabalho 9ª região. Recurso Ordinário n.º 0000688-47.2021.5.09.0002 PR. 2ª Turma, rel. Luiz Alves, julgado em 19, out. 2021].

De acordo com o julgado, não existe vínculo de relação trabalhista entre o motorista e a Uber. A característica principal que evidencia isso é a autonomia na prestação dos serviços, em que o motorista pode escolher seus horários e quais viagens realizar. Para o tribunal em referência, outras características da relação também não são típicas de uma relação empregatícia, como por exemplo, os destinatários do serviço sendo os passageiros aceitos pelo reclamante e não os determinados pela plataforma.

6146

O mesmo entendimento é expresso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, como é visto na ementa do Recurso Ordinário n.º 0010614-59.2017.5.03.0002 MG 0010614-59.2017.5.03.0002, julgado em 6 de novembro de 2019, na relatoria de Maria Raquel Valentim, pela 2ª Turma (Brasil, 2019):

RELAÇÃO DE EMPREGO - NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos termos do art. 3º da CLT, os elementos fático-jurídicos necessários à configuração do vínculo empregatício são pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, sendo necessária a concomitância de todos eles na prestação de serviços pela pessoa física. Merece especial destaque a subordinação jurídica, de modo que o trabalhador esteja inserido no âmbito produtivo da empresa e se sujeite ao comando empresarial. Desse modo, não se reconhece o vínculo de emprego, se verificada a ausência dos requisitos a tanto necessários, conforme ocorrido na hipótese. [Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso Ordinário n.º 0010614-59.2017.5.03.0002 MG 0010614-59.2017.5.03.0002, 2ª Turma, rel. Maria Raquel Valentim, julgado em 06, nov. 2019].

Do presente caso constata-se a ausência de submissão jurídica entre autor e ré, sendo nítido que não há como reconhecer o vínculo laboral entre o condutor que usa plataforma online para buscar clientes e a companhia desenvolvedora dessa ferramenta, mesmo que esta

imponha diretrizes gerais para o registro de motoristas/clientes, cuja postura não passaria de uma simples seleção e controle da qualidade do serviço ofertado, tendo em vista a total independência do prestador dos serviços (Brasil, 2021). Isso significa que, segundo essa jurisprudência, o motorista da Uber não tem vínculo trabalhista com a empresa. Sendo assim, ele não pode pleitear direitos trabalhistas na justiça do trabalho, como férias, 13º salário e FGTS.

Inclusive, tal posicionamento também urge efeitos nas discussões civis. Através da ementa do Agravo de Instrumento n.º 081904-79.2022.8.13.0000 MG, julgado em 28 de junho de 2022 pela 8ª Câmara Cível, na relatoria de Paulo Rogério Abrantes, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais julgou *in verbis* (Brasil, 2022):

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO - CUMPRIMENTO DE SENTENÇA FAMÍLIA - OBRIGAÇÃO ALIMENTAR - ALTERAÇÃO DA BASE DE CALCULO - SEGURO DESEMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - UBER - AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - RECURSO PROVIDO. - O encargo alimentício foi fixado em observância aos rendimentos líquidos do agravante, não observando as situações de emprego, desemprego ou trabalho informal. - Na ausência de vínculo empregatício formal, o devedor de alimentos se caracteriza como desempregado. - Recurso provido. [Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Recurso Ordinário n.º 0010614-59.2017.5.03.0002 MG 0010614-59.2017.5.03.0002, 8ª Câmara Cível, rel. Paulo Rogério Abrantes, julgado em 09, jun. 2022].

O processo em questão, de natureza cível (litígio sobre obrigação de alimentos), o tribunal declarou por desempregado o motorista autônomo da Uber, frente que tal relação não se caracteriza um vínculo empregatício; por consequência, o pedido da autora, mãe que pugnava pelo aumento da pensão alimentícia tendo em vista os rendimentos auferidos pelo pai através aplicativo, não foi atendido.

Percebe-se com esses julgados que, apesar de existirem pontos em comum entre o transporte prestado por meio do aplicativo e o transporte clássico, as diferenças são relevantes para caracterizar a atividade desempenhada pelo motorista autônomo contratado pela Uber como uma atividade de natureza civil. Nesse sentido, os princípios gerais do Direito do Trabalho não estariam sendo violados quando se afasta sua incidência sobre essa relação jurídica específica.

2.4 Da divergência de posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho

Como visto, a relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e a Uber tem sido motivo de debate e discordância em vários países, incluindo o Brasil, onde ainda não existe uma jurisprudência consolidada ou legislação específica que regule essa relação. As decisões

judiciais sobre o assunto são diversas. A questão principal gira em torno do reconhecimento dos motoristas como empregados da Uber, ou seja, se há um vínculo empregatício entre eles.

A Uber se posiciona como uma empresa de tecnologia, gerenciando um aplicativo de compartilhamento de viagens que conecta motoristas autônomos a usuários em busca de transporte. Com base nisso, a empresa argumenta que seus motoristas são independentes, não empregados, tendo total controle sobre suas atividades e horários, sem subordinação direta a um superior hierárquico. Esses motoristas têm a liberdade de trabalhar quando quiserem e podem se conectar a outras plataformas (Galvão Filho, 2022).

Essa interpretação foi acatada pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em uma decisão unânime, datada de 02 de dezembro de 2022, no julgamento do processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. Nesse julgamento, o colegiado concluiu que não existe subordinação jurídica entre os trabalhadores e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda (Brasil, 2022).

No caso apresentado, um motorista de Camboriú (SC), que se juntou à plataforma Uber em março de 2019 através de um processo de seleção, buscou o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa. A Uber, por sua vez, defendeu que a relação estabelecida era de natureza civil, não trabalhista.

6148

A demanda foi considerada infundada tanto pela 2ª Vara do Trabalho de Camboriú quanto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, devido à independência do motorista, à falta de direção da empresa sobre suas atividades e à ausência da subordinação característica de uma relação de emprego.

No Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro Ives Gandra Martins, relator do recurso, ao avaliar os critérios para estabelecer um vínculo empregatício, concluiu que não havia habitualidade ou subordinação jurídica e estrutural, considerando a liberdade do motorista em definir seus dias e horários de trabalho (Brasil, 2022).

Adicionalmente, o TST confirmou outra decisão que negou o vínculo empregatício entre a Uber e um motorista. Para os membros do tribunal, a relação entre a empresa e os motoristas parceiros não está sujeita às leis trabalhistas. Essa decisão foi proferida pela 1ª Turma do TST, em uma decisão majoritária divulgada em 19/04/2023, relacionada ao processo nº TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026 (Brasil, 2023).

Inicialmente, o Tribunal de origem concluiu que a relação entre o motorista e a Uber não apresentava os requisitos típicos de um emprego. Posteriormente, ao revisar o recurso do motorista, o Ministro do TST Amaury Rodrigues Pinto Júnior argumentou que o

motorista possuía autonomia significativa, liberdade e autocontrole em sua atividade, não se enquadrando na categoria de empregado, nem a Uber na de empregador.

Em uma decisão unânime, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a existência de um vínculo empregatício entre um motorista de Porto Alegre (RS) e a Uber no dia 01 de março de 2023. O motorista, que usou o aplicativo para viagens de agosto de 2016 a junho de 2020, não encontrou os elementos necessários para estabelecer uma relação de emprego com a empresa (Santos, 2023).

O colegiado observou a ausência de subordinação jurídica, destacando a autonomia do motorista em escolher as viagens, bem como os dias e horários de trabalho. A defesa da Uber se baseou no argumento de que ela é uma empresa de tecnologia que conecta motoristas a usuários através de uma plataforma digital (Santos, 2023).

Consequentemente, o TST confirmou as decisões tomadas anteriormente pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional da 4ª Região (RS). O ministro Alexandre Ramos, relator do agravo, interpretou o caso como um exemplo de transportador autônomo, conforme a Lei 11.442/2007, e não enquadrado nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não obstante a tais entendimentos contra o vínculo empregatício, recentemente, em um acórdão divulgado em 03 de fevereiro de 2023, relativo ao processo n.º TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a existência de um vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber (Brasil, 2023).

Neste caso específico, o motorista, que prestou serviços para a Uber entre 2018 e 2019, solicitou o reconhecimento desse vínculo e a compensação por valores e danos extrapatrimoniais. Inicialmente, a primeira instância julgou o pedido improcedente. Contudo, após recorrer, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu o vínculo empregatício, levando em consideração a expansão do conceito tradicional de subordinação devido aos avanços tecnológicos.

Um dos argumentos principais foi a subordinação clássica do motorista à plataforma, evidenciada pelo fato de ele não ter controle sobre os meios de produção, o valor das corridas ou a porcentagem de repasse à empresa (Brasil, 2023).

Adicionalmente, outros fatores influenciaram a decisão, que foi tomada pela maioria. O ministro relator, Agra Belmonte, destacou a habitualidade do trabalho do motorista, argumentando que a flexibilidade nos horários não exclui a possibilidade de reconhecer esse

elemento jurídico. Após a decisão da 8ª Turma do TST, a Uber apresentou um recurso extraordinário, e os autos foram encaminhados ao Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2023).

Em outra decisão proferida pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber. A maioria dos membros do colegiado concluiu que a relação configurava um emprego, pois estavam presentes os elementos necessários: trabalho realizado por uma pessoa física, pessoalidade, remuneração, regularidade e subordinação. Este caso será explorado mais detalhadamente em um capítulo subsequente deste estudo (Brasil, 2023).

Diante dessa situação, observa-se um crescente número de disputas legais em diversos países relacionadas ao reconhecimento da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e empresas como a Uber. Essas ações judiciais, movidas pelos motoristas, buscam a proteção de direitos trabalhistas. Enquanto alguns tribunais internacionais já proferiram decisões favoráveis aos motoristas, reconhecendo o vínculo empregatício, outros não chegaram à mesma conclusão.

Portanto, percebe-se que a discussão é complexa, pois o reconhecimento do vínculo empregatício oferece garantias e direitos trabalhistas aos motoristas. No entanto, tal reconhecimento pode impactar o modelo de negócio da Uber e de outras empresas de compartilhamento de viagens, alterando a dinâmica do mercado e potencialmente afetando os preços das viagens para os usuários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do artigo apresentado, pode-se extrair algumas conclusões sobre a controvérsia profunda que o tema certamente pode gerar, não podendo manifestar evidências ou antecipação, mediante a complexidade das relações em discussão. A evolução da tecnologia e as alterações pelas quais passa a economia global, resultando no espaço do que se ajustou a denominar de economia colaborativa, que não pode se negar o impacto nas relações humanas em todos os âmbitos, e em especial nas relações trabalhistas; não obstante, as alterações verificadas no mundo todo, podem não servir para retirar do Direito do Trabalho, sua finalidade, uma vez prevista na Constituição (art. 6º) de materializador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano, notadamente o direito ao trabalho digno.

Mesmo sob um parâmetro “colaborativo” ideal, ainda se apresenta totalmente inviável, imaginar em períodos atuais, a produção de qualquer bem ou serviço sem a participação humana. Nesse prisma, referente as relações de trabalho no campo da sharing economy, não se pode descartar ou subestimar as características tradicionais que configuram uma relação de emprego, mesmo que originalmente decorra de uma forma de “compartilhamento” ou “aplicativo”; de sorte que apenas isso não é suficiente para alterar a natureza jurídica, que encontra presentes nas hipóteses legais;

Constata-se uma tendência, nos contratos decorrentes de aplicativos de compartilhamentos, de precarização do trabalho e a diminuição das garantias do trabalhados, caracterizando se em último exame, o trabalho “uberizado” num modo de terceirização dos riscos diretamente para o prestador de serviços/trabalhador;

Observa-se então desta forma, o fenômeno chamado “uberização” que não se origina com sharing economy, apesar de estabelecer nela campo fértil para propagar-se, e embora utilize da tecnologia e da informática para se materializar, esta não se torna culpada, refere se na realidade, de um fenômeno que transfere os riscos e custos, isto é visto a muito tempo, desde sempre com a terceirização, com todas as problemáticas já conhecidas e agora potencializada pela falta da empresa interposta.

É exatamente por causa de tais alterações que venham a gerar dificuldades tornando as relações de emprego ditas “uberizadas” em relações mais complexas, é fundamental, um ponto em consonância que gere certo equilíbrio, uma análise baseada na presença da subordinação estrutural em tais relações sofisticadas, controladas por meio de algoritmos, sem quase nenhuma intervenção humana, assim como a aplicação de forma mais intensa, do princípio da primazia da realidade em tais relações, não considerando apenas a letra fria, dos bem elaborados contratos que buscam regulamentar tais relações.

Insta expor que em decisão inovadora, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo Uber, tendo como base que são presentes os cinco elementos que configuram o vínculo empregatício. Dessa forma, é importante destacar esse precedente inédito no país, uma vez que pode ser aberto um novo leque de discussões acerca da relação trabalhista nesse meio. No entanto, cabe ressaltar que esse é apenas um primeiro passo e ainda há muitos pontos a serem discutidos para chegar-se à consolidação dessa decisão. Sendo assim, a decisão acaba por abrir um precedente num órgão superior no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZW9Bcy5GkYGzngPxB/>. Acesso em: 02, out. 2023.

BRANCAGLIONE, Marcus. **A economia compartilhada muito além do Uber**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04, out. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais. **Recurso Ordinário n.º 0010614-59.2017.5.03.0002 MG 0010614-59.2017.5.03.0002**. 8ª Câmara Cível, rel. Paulo Rogério Abrantes, julgado em 09, jun. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-mg/1557425816/inteiro-teor-1557425932>. Acesso em 22, out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª região. **Recurso Ordinário n.º 0010614-59.2017.5.03.0002 MG 0010614-59.2017.5.03.0002**. 2ª Turma, rel. Maria Raquel Valentim, julgado em 06, nov. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111442900/inteiro-teor-1111442946>. Acesso em 21, out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR - 1092-82.2021.5.12.0045**. 4ª Turma, rel. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 29, nov. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 16, nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma, rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 05, mai. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 16, nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067**. 8ª Turma, rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 14, jun. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022&qtdAcesso=100394453>. Acesso em: 16, nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026**. 1ª Turma, rel. Amaury Rodrigues Pinto Júnior, julgado em 19, abr. 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/CE2643CB374F4B_RR-271-74_2022_5_13_0026....pdf. Acesso em: 16, nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª região. **Recurso Ordinário n.º 0000688-47.2021.5.09.0002 PR**. 2ª Turma, rel. Luiz Alvez, julgado em 19, out. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1335475583/inteiro-teor-1335475616>. Acesso em 21, out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112**. 33ª Vara do Trabalho, Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, Juiz Marcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13, fev. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-0011359-3420165030112-do-trt-3>. Acesso em 21, out. 2023.

CALDAS, Josiane. CARLEIAL, Liana Maria da Costa. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? **Novos Estudos Jurídicos**, v. 27, n. 2, p. 381-406, 2022. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/16490>. Acesso em: 02, out. 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR. 2019.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 06, out. 2023.

GALVÃO FILHO, Francisco Lopes. **O capitalismo de plataforma e a disrupção da relação trabalhista**: análise de julgados do TST sobre o vínculo existente entre a Uber e os motoristas “parceiros”. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/28566/1/FLGFo71222.pdf>. Acesso em: 16, nov. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

NOGUEIRA, Arnaldo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

PEREIRA, Armando. **Uber com diploma**. 2019. Artigo publicado para o site Economia Uol. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/>. Acesso em: 05, out. 2023.

PEREIRA, Armando. **Uber com diploma**. 2019. Artigo publicado para o site Economia Uol. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/profissionais-com-faculdade-viram-uber/>. Acesso em 05, out. 2023.

PRIBERAM. **Dicionário Priberam.** 2023. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/empreendedorismo#:~:text=1,atividades%20de%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20administra%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 06, out. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti. MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira.** Belo Horizonte: Conhecimento Editora. 2021.

SANTOS, Guilherme. **Motorista não consegue reconhecer vínculo de emprego com a Uber.** Portal Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/motorista-n%C3%A3o-consegue-reconhecer-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-a-uber%C2%A0>. Acesso em: 16, nov. 2023.

SLEE, Audrey. **Uberização a nova onda do trabalho precarizado.** São Paulo: E-book. 2020.

WATZECK, José Ruiz. **A uberização dos meios de produção no Brasil: a precarização do trabalho.** São Paulo: E-book. 2020.