

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

GERMANO SALVADORI WESCHENFELDER

RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MODELO DE NEGÓCIOS “UBER”

PORTO ALEGRE

2019

GERMANO SALVADORI WESCHENFELDER

RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MODELO DE NEGÓCIOS UBER

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

PORTO ALEGRE

2019

GERMANO SALVADORI WESCHENFELDER

RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MODELO DE NEGÓCIOS UBER

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Direito.

O Trabalho foi aprovado pelos membros da Banca Examinadora no dia _____ de _____ de 2019, obtendo o conceito _____.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto (Orientadora)

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, que foi um grande exemplo de trabalho árduo, de persistência e de caráter, especialmente na condução das reivindicações trabalhistas por meio do Sindiágua RS.

À minha mãe, que me proporcionou uma excelente educação e uma moral exemplar.

Aos meus dindos (as), tios (as) e primos (as), que continuamente contribuíram em minha formação como cidadão.

Aos meus amigos e colegas, que contribuíram com parceria, conhecimento e alegria nesta jornada acadêmica.

À Professora Luciane, pelo exemplo cívico no desempenho da Magistratura e do ofício de professora.

PORTO ALEGRE

2019

“Não existe tal coisa como um processo de educação neutra. Educação ou funciona como um instrumento que é usado para facilitar a integração das gerações na lógica do atual sistema e trazer conformidade com ele, ou ela se torna a ‘prática da liberdade’, o meio pelo qual homens e mulheres lidam de forma crítica com a realidade e descobrem como participar na transformação do seu mundo.”

Paulo Freire,
Educador e Filósofo.

RESUMO

Os discursos do novo modal da economia compartilhada e da *uberização* do trabalho disputam a narrativa social e influenciam diretamente a classificação das relações jurídicas contemporâneas. Nesse contexto, o presente trabalho investiga as relações trabalhistas no caso específico da empresa Uber, sendo esta empresa escolhida por se situar no centro do debate entre ambos os discursos. O trabalho identifica a preponderância de elementos da *uberização do trabalho* no modelo de negócios “Uber”, especialmente pela ausência de proteção de direitos básicos aos trabalhadores. Então investiga o modelo de negócios da empresa Uber para constatar a presença e/ou ausência de elementos das categorias de trabalho autônomo e de relação de emprego. A partir disso, é revelada a inobservância a critérios da relação de trabalho autônomo e é reconhecida a relação de emprego entre certos motoristas e a empresa Uber, conforme apreciação fundamentada na primazia da realidade na Justiça do Trabalho. Nesse viés, são examinadas as singularidades dos principais julgados de reconhecimento ou não da relação de emprego com a empresa Uber no Brasil e em outros países. Por fim, é proposta a utilização de dois instrumentos com vistas a aumentar a proteção dos trabalhadores: primeiro, a criação de legislação específica com parâmetros claros e objetivos para a classificação de trabalho autônomo no fenômeno da *uberização*; e segundo, a sindicalização dos motoristas para exercerem seus direitos por meio da negociação coletiva, greve e ação coletiva.

Palavras-chave: Economia compartilhada. Relações Trabalhistas. Trabalhador Autônomo. Emprego. Motoristas por Aplicativo. Uber. Uberização. ABC do autônomo. Sindicato.

ABSTRACT

The discourses of the Gig Economy and the labor uberization are disputing the social and judicial narratives, directly influencing the status of contemporary legal relations. In this context, the present work investigates the labor relations in the specific case of Uber company, being this company chosen for its central space in the debate between both speeches. The work identifies the preponderance of elements of labor uberization's discourse in the business model "Uber", especially by the absence of workers rights for its drivers. It then considers Uber's business model to verify the presence and / or absence of elements of both independent contractor and employment status. From this, it is revealed the nonobservance of some standard requirements of independent contractor status and its consequent recognition of employment status with drivers, according the primacy of reality in the brazilian Labor Law. In this bias, the work analysis the singularities of important judicial cases over the recognition or not of employment status with Uber company in Brazil and in other countries. Finally, it is proposed to use two instruments for increasing the protection of workers: first, the creation of specific legislation with clear and objective requirements to achieve independent contractor status in the phenomenon of uberization; and second the unionization of drivers to exercise their rights through collective bargaining, strike and class action.

Keywords: Sharing Economy. Gig Economy. Work On-demand. Labor relations. Workers rights. Independent contractor. Employment rights. Drivers. Uber. Uberization. Independent contractor ABC. Union.

LISTA DE ABREVIATURAS

AI - Agravo de Instrumento

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

MPT - Ministério Público do Trabalho

RR - Recurso de Revista

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. Introdução	10
2. A nova organização do trabalho: a uberização	14
2.1 Economia compartilhada versus trabalho para o capital	16
2.2 Empresas de transporte (Uber, Cabify e 99 Pop)	21
2.2.1 Empresas de entrega (Ifood, Rappi e Uber Eats)	23
3. Trabalho autônomo versus Emprego	25
3.1 Relação de trabalho autônomo	26
3.2 Relação de emprego	29
3.2.1 Pessoaalidade	29
3.2.2 Onerosidade	30
3.2.2.1 Salário por produção	31
3.2.2.2 Salário por tarefa	32
3.2.3 Não eventualidade	32
3.2.4 Subordinação	33
4. Análise das decisões judiciais	40
4.1 De reconhecimento da relação de emprego	40
4.1.1 No Brasil	40
4.1.2 Em outros países (Estados Unidos da América, França, Reino Unido)	42
4.2 De não reconhecimento da relação de emprego	44
5. Considerações finais	46
5.1 A proposta do “ABC do autônomo”	49
5.2 A proposta da sindicalização	50
6. Referências bibliográficas	54

1. Introdução

O presente trabalho de conclusão de curso investiga as relações trabalhistas no modelo de negócios “Uber”. Este modelo de negócios é aplicado por diversas empresas no mercado global de transporte individual de passageiros¹ e em outros nichos de mercado (Hotelaria, Entregas, Logística, entre outros). No entanto, o trabalho se reserva a examinar as relações trabalhistas especificamente na empresa Uber, pois esta empresa representa a categoria de transporte individual de passageiros e é o ponto-chave no embate dos discursos sociais e jurídicos entre economia compartilhada² e *uberização do trabalho*³.

Antes de adentrar à investigação das relações trabalhistas, são lembradas as principais formas de organização do trabalho (*taylorismo, fordismo e toyotismo*) na sua ordem histórica a fim de se vislumbrar, com maior clareza, em qual contexto histórico se situa o modelo de negócios “Uber”. Nesse prisma, é introduzido o debate entre economia compartilhada e *uberização*. Ambos os fenômenos são analisados como contrapostos se sobrepondo um ao outro com vistas a analisar as suas singularidades sobre as relações trabalhistas no modelo de negócios da empresa Uber.

No ponto, este trabalho considera a Justiça do Trabalho competente para apreciar as demandas a respeito das relações trabalhistas, entre elas o trabalho autônomo, em razão da ampliação da competência deste ramo especializado do Poder Judiciário pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004⁴. Este ponto-central baliza a análise da relação entre motorista e empresa Uber, pois o Direito do Trabalho adota princípios próprios ao contexto da prestação do labor humano.

¹ Lei nº 12.587. *Política Nacional de Mobilidade Urbana*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm>. Acesso em: 03 jun. 2019.

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Crowdwork and Gig Economy*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-en/index.htm>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

³ THE INTERCEPT BRASIL. *Uberização das relações de trabalho*. Disponível em: <<https://theintercept.com/2019/04/08/uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

⁴ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 jun. 2019.

No âmbito da Justiça do Trabalho, este trabalho identifica a sobreposição do discurso da *uberização* como nova forma de organização do trabalho frente à problemática da relação jurídica entre motoristas e a empresa Uber. A partir disso, este trabalho identifica que os âmbitos civis e consumeristas não são adequados⁵ para analisar a relação entre motorista e a empresa Uber.

Nessa trilha, revela-se importante a correta identificação da atividade econômica da empresa com vistas a analisar profunda e adequadamente o *status* de suas relações jurídicas com os motoristas: se plataforma de intermediação de serviços digitais ou se empresa de transporte. Ao se analisar com proximidade as atividades empresariais da empresa, constrói-se o argumento de que a sua atividade empresarial principal ser, na verdade, a prestação de serviços de transporte. Ao contrário, portanto, do alegado pela empresa Uber em ambos os seus discursos social e jurídico.

Na medida em que se percebem os principais elementos de sua atividade econômica, resta transparente que a alegação da mera intermediação de serviços digitais entre motoristas e passageiros visa a diminuição, e até a transferência em parte, dos custos operacionais e prováveis encargos trabalhistas, sociais e tributários. Nesse viés, este trabalho aduz que o modelo de negócios da empresa Uber e das suas principais concorrentes (99 POP e Cabify) são idênticos para os fins exclusivos da apreciação das relações trabalhistas.

Ainda, este trabalho observa características semelhantes entre as empresas Ifood, Rappi e Uber Eats com a empresa Uber, considerando o fim exclusivo de examinar as relações entre entregadores e as empresas retrocitadas. Nesse viés, este trabalho considera o “caso Uber” como paradigmático na apreciação da posterior classificação da relação entre entregadores e as empresas Ifood, Rappi e Uber Eats.

De frente à aplicação da esfera trabalhista aos trabalhadores no processo da *uberização*, este trabalho analisa, ponto por ponto, os institutos do trabalho autônomo e do emprego sob o panorama do modelo de negócios da empresa Uber.

⁵De Stefano, Valerio & Aloisi, Antonio. (2018). *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/323766255_Fundamental_Labour_Rights_Platform_Work_and_Human-Rights_Protection_of_Non-Standard_Workers>. Acesso em 03 jun. 2019.

Este trabalho identifica características ausentes ao trabalho autônomo no modelo de negócios da empresa Uber. Para, então, explicitar os requisitos necessários ao reconhecimento da relação de emprego no caso concreto à luz do princípio da primazia da realidade, expostos na Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 3^o⁶: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Nesse viés, este trabalho analisa em profundidade o cumprimento ou não dos requisitos da relação de emprego, principalmente o grau de preenchimento do elemento da subordinação do motorista frente à empresa Uber.

Neste contexto, este trabalho revela a convivência dos institutos do trabalho autônomo e da relação de emprego, sendo o *ponto de ebulição* de um instituto para o outro o cumprimento integral dos requisitos expostos pelo artigo 3^o da CLT, de acordo com o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho.

Deste modo, este trabalho examina os julgados de procedência e de improcedência do reconhecimento da relação de emprego com a empresa Uber no Brasil e em outros países. Nesse contexto, são examinadas as singularidades dos casos expondo argumentos suplementares ou divergentes da linha argumentativa abordada na decisão.

Inspirado nas decisões da Corte Suprema da Califórnia nos Estados Unidos da América⁷, da Câmara do Trabalho da Corte de Apelações na França⁸ e da Justiça do Trabalho no Brasil, sugere-se a criação de legislação específica com vistas a estabelecer requisitos obrigatórios, claros e objetivos à classificação do trabalhador autônomo no fenômeno da *uberização do trabalho*.

Por fim, é proposta a sindicalização dos motoristas como meio apto e eficaz a defender os direitos da categoria dos motoristas, frente à inexistência prática de entidades para a representação legal dos motoristas. Afinal o sindicato serve para concentrar a força dos trabalhadores na defesa dos direitos dos representados por

⁶ BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 de jun. 2019.

⁷ SUPREME COURT OF CALIFORNIA. *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real Parties in Interest*. Disponível em <<http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>>. Acesso em: 25 jun 2019.

⁸ MONDAQ. *Uber drivers are employees according to the Paris Court of Appeals*. Disponível em <<http://www.mondaq.com/france/x/796654/employee+rights+labour+relations/Uber+drivers+are+employees+according+to+the+Paris+Court+of+Appeals>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

meio, dentre outros instrumentos, da negociação coletiva, do exercício da greve e da ação coletiva.

2. A nova organização do trabalho: a *uberização*

Antes de explicar os meandros da *uberização*, é importante memorar a evolução da organização do trabalho principalmente na sociedade pós-industrial. A sociedade pós-industrial qualifica-se pelo advento do processo de industrialização. Este processo torna a indústria o setor dominante da economia, mediante a substituição de técnicas, instrumentos e processos de produção, resultando em aumento da produtividade e da produção de riqueza. Nesse contexto, são relevantes três formas de organização do trabalho: *taylorismo*, *fordismo* e *toyotismo*.

A organização do trabalho chamada de *taylorismo* consiste na gestão científica dos elementos de produção do trabalho, que analisa e sintetiza fluxos de trabalho com o objetivo de melhorar a eficiência econômica e a produtividade do trabalho. Taylor iniciou o desenvolvimento da teoria da administração científica nos Estados Unidos da América na década de 1880, dentro das indústrias de manufatura. Os principais temas desta escola do pensamento são a eficiência e eliminação de resíduos, a padronização das melhores práticas, a transformação da produção artesanal em produção em massa e a transferência de conhecimento entre trabalhadores em ferramentas, processos e documentação.

O *fordismo*, por sua vez, é um sistema de produção industrial em massa para distribuir bens padronizados a baixo custo, utilizando máquinas para fins especiais e mão de obra não qualificada. As suas principais características são a padronização do produto, a utilização de linhas de montagens específicas em que trabalhadores não qualificados contribuem de forma específica e aumento virtual no salário dos trabalhadores. Portanto, o *fordismo* consistia em manter linhas de produções específicas, operadas por trabalhadores não qualificados, subdividindo a produção de itens complexos em tarefas simples, de modo eficaz e produtivo.

O *toyotismo*, ou Sistema Toyota de Produção, organizou a fabricação e logística para a fabricante de automóveis, de modo a incluir a interação com fornecedores e clientes. O sistema foi desenvolvido por engenheiros japoneses, entre 1948 e 1975. Os principais objetivos do *toyotismo* são projetar a sobrecarga, a inconsistência e eliminar o desperdício, isto é, a busca por ser capaz de fornecer os resultados necessários de modo flexível sem gerar excessos.

Nesse contexto histórico, situa-se a *uberização* do trabalho⁹ no século XXI. A cunhagem do termo advém da empresa pioneira na nova organização do trabalho, a Uber. Esta empresa iniciou as operações no ano de 2009 e tem atualmente, em 2019, o valor de mercado próximo a U\$82,4 bilhões¹⁰. Percebe-se que, embora a *uberização* ainda se encontre em nichos específicos do mercado, este fenômeno tem potencial para se generalizar para todos os setores da atividade econômica - talvez até com o mesmo impacto que o processo de industrialização.

Já são cerca 4 (quatro) milhões¹¹ de trabalhadores trabalhando para o conjunto de empresas que atuam no modelo de negócios da *uberização* (Uber, Cabify, 99, Loggi, Ifood, Rappi e outras). Isso quer dizer que as empresas do fenômeno da *uberização* são o “maior empregador brasileiro” se analisadas em conjunto. Ainda, isso significa que essas empresas possuem, em conjunto, uma folha de pagamento 35 maior que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, “segunda maior empregadora”¹², que conta com 109 mil¹³ trabalhadores. Nos Estados Unidos da América, por sua vez, trabalhadores da *gig economy* são cerca de 34%¹⁴ da força de trabalho, sendo estimado seu crescimento para 43%¹⁵ no ano de 2020. Ora, o impacto deste fenômeno já é de altíssimo alcance, mas a sua potencialidade é ainda maior pois pode abranger outras áreas do mercado.

Há cientistas sociais e economistas que descrevem a *uberização* da organização do trabalho sob a ótica da precarização do trabalho, principalmente no corte de gênero das mulheres¹⁶, que recebem menos por hora¹⁷ e estão mais

⁹ ÉPOCA. *Uberização do trabalho no século XXI*. Disponível em: <<https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

¹⁰ THE GUARDIAN. *Uber valued at \$82,4bn as it prices IPO at \$45 per share*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2019/may/09/uber-value-wall-street-ipo-friday>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

¹¹ EXAME. *Apps como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de pessoas*. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ FORBES. *How the Gig Economy is Reshaping Careers for the next Generation*. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/johnfraser/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#2b469e7849ad>>. Acesso em: 24 jun 2019.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ APÚBLICA. *A uberização do trabalho é pior para elas*. Disponível em: <<https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

¹⁷ Ibidem.

propícias aos problemas de segurança¹⁸. Diante de situações de discriminações, a empresa Uber deve agir proativamente para garantir o respeito entre motoristas e passageiros, assim como não permitir a influência de preconceitos dos passageiros na avaliação e na remuneração dos motoristas.

Por outro lado, existem especialistas que identificam benefícios na economia compartilhada, como por exemplo, a autonomia do trabalhador, a flexibilidade do trabalho, a oportunidade de geração de renda extra, entre outros. Esta narrativa conduz a análise da relação entre motorista e empresa Uber no campo do direito civil ou do direito consumerista, uma vez que se conduz ao raciocínio da empresa Uber ser um serviço de intermediação digital. Em verdade, as duas narrativas da economia compartilhada e da *uberização do trabalho* permeiam o debate social e jurídico.

A ascensão da economia digital¹⁹ e da indústria inteligente (Indústria 4.0)²⁰ está sendo fortalecida, mas a relação entre o aumento no desempenho tecnológico e os ganhos de produtividade são intermediados por estratégias gerenciais, conexões sociais e acordos coletivos. Nesse viés, é preciso investigar a relação entre motoristas e empresa Uber a partir do confronto entre o discurso da *uberização* e da economia compartilhada. Deste modo, pode-se compreender a totalidade totalidade do fenômeno, assim como corretamente situar este fenômeno no seu *locus* no Direito. Ambos os discursos se situam no cerne da argumentação a respeito da relação motorista e empresa Uber. Assim sendo, este trabalho examina a economia compartilhada em contraposição ao trabalho para a produção de capital, identificado em sua nova organização do trabalho, de modo a mergulhar as duas narrativas sob o mesmo exame com vistas a emergir apenas uma: a verdadeira.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Work in the digital economy: sorting the old from the new. Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Disponível em: <https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF_01>. Acesso em: 27 jun. 2019.

²⁰ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Work in the digital economy: sorting the old from the new. Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Disponível em: <https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF_01>. Acesso em: 27 jun. 2019.

2.1. Economia compartilhada *versus* trabalho para o capital

A economia compartilhada, ou economia do compartilhamento, ou “*Gig economy*” ou “*Sharing Economy*”, se descreve como a mutualização de bens, espaços e instrumentos, de modo a maximizar a extração de valor, mediante uma contraprestação pecuniária. A economia compartilhada cresceu exponencialmente em número e em importância²¹. Este modal econômico inclui os trabalhos em conjunto (“*crowdwork*”) e os trabalhos sob demanda via aplicativos (“*On Demand*”), sendo a demanda combinada por meio da rede mundial de computadores ou por aplicativos de *smartphones*. Apesar de essas formas de trabalho oferecerem uma aparente boa combinação de oportunidades de trabalho e flexibilidade de trabalho, este processo pavimenta o caminho para a severa mercantilização do trabalho humano²².

No ponto, cumpre ressaltar que o escopo deste trabalho é investigar as relações trabalhistas no modelo de negócios da empresa Uber, razão pela qual se considera, para os fins deste trabalho, a perspectiva da economia compartilhada apenas no debate de narrativas com a *uberização do trabalho*. Este fenômeno também pode se assemelhar ao mero compartilhamento, mas sua utilização maligna pode servir para mascarar atividades comerciais²³²⁴. Por isso, desconsidera-se a abrangência total²⁵ da economia compartilhada, a qual até pode servir para o verdadeiro compartilhamento de bens, serviços e produtos entre as pessoas.

²¹ R7. *Economia compartilhada cresce em todo mundo*. Disponível em:

<<https://noticias.r7.com/economia/economia-compartilhada-cresce-em-todo-o-mundo-26082018>>.

Acesso em: 05 jun. 2019.

²² DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 471, 2015. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 de jun. 2019.

²³ PROJETO DRAFT. *Verbete draft: o que é sharewashing?*. Disponível em:

<<https://projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-sharewashing/>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

²⁴ HUFFPOST. *#Wewashing: when 'sharing' is renting and 'community' is commodity*. Disponível em:

<https://www.huffpost.com/entry/wewashing-when-sharing-is_b_6879018>. Acesso em: 25 jun. 2019.

²⁵ MCKINSEY. *The sharing economy can make its case*. Disponível em:

<<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-the-sharing-economy-can-make-its-case>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

A economia compartilhada tem impactado negativamente os direitos trabalhistas²⁶. Apesar do aparente benefício pela inserção de desempregados no mercado de trabalho e pela maior possibilidade de aumentar a renda extra²⁷, este modal econômico reduz a eficiência dos trabalhadores no médio/longo prazo²⁸ e remove direitos sociais e trabalhistas dos trabalhadores. A economia compartilhada não se coaduna com seu cerne altamente comercial²⁹, pois se descaracteriza enquanto processo compartilhado à medida que se propõe a produzir capital a partir das suas atividades.

Ainda, a narrativa da economia compartilhada desconsidera o labor humano como objeto de suas transações econômicas, ao arguir que se situa em nicho separado da economia criada a partir dos avanços tecnológicos do século XXI. Ledo engano em sua narrativa pois o compartilhamento, empréstimo, mútuo, as trocas em geral são costumes culturais muito anteriores ao avanço tecnológico dos aplicativos. Na verdade, os aplicativos de celulares e a rede mundial de computadores apenas possibilitaram utilização destas práticas para a produção de capital em escala global, subvertendo a lógica íntima e familiar ligada à troca entre membros da mesma comunidade.

A economia do compartilhamento é, por outro lado, parte de fenômeno mais amplo, caracterizado pela precarização e a informalização do trabalho, assim como a disseminação de formas de emprego não padronizadas. Essas atividades arriscam violar os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, definidos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas Convenções, Regulamentos e Cartas da Organização Internacional do Trabalho.

²⁶ OITAVEN, Juliana. CARELLI, Rodrigo. CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf> Acesso em: 25 jun. 2019.

²⁷ DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 471, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 de jun. 2019.

²⁸ Ibidem.

²⁹ INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *A economia do compartilhamento não 'bate' com a realidade altamente comercial*. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/573201-a-economia-do-compartilhamento-nao-bate-com-a-realidade-altamente-comercial-entrevista-especial-com-tom-slee>>. Acesso em 25 jun. 2019.

Cabe ressaltar no ponto que, conforme descrevem as teorias de Marx e Engels³⁰, a existência da burguesia pressupõe a necessidade de revolução permanente dos instrumentos de produção, das relações de produção e das relações sociais todas. A análise de Marx e Engels desvela, de certo modo, a reclassificação revolucionária dos instrumentos de produção proposta pelas empresas na economia compartilhada, especialmente por meio da empresa Uber.

Ora, a empresa Uber se define como empresa de tecnologia³¹ que cede a plataforma tecnológica³² para a conexão de motoristas profissionais³³ a passageiros. No caso, a empresa Uber almeja deslocar a relação com os motoristas ora para o *locus* do Direito do Consumidor, como relação de consumo, ora para o *locus* do Direito Civil, como prestação de serviço. Este é um dos pontos centrais do presente trabalho, que será explicitado a partir da análise da atividade empresarial da empresa Uber.

Retornando ao tema da economia compartilhada, não prospera o principal argumento da narrativa da economia compartilhada de que a relação entre o motorista e a empresa Uber representa, essencialmente, a prática da divisão do uso de serviços e produtos em espécie de consumo colaborativo. O campo da mobilidade urbano conta com parques exemplos de carona colaborativa, em que se identifica, de fato, a colaboração entre pessoas de modo horizontal e colaborativo propiciado por plataforma tecnológica.

Na verdade, percebe-se que este modal econômico objetiva no caso da empresa Uber a produção de capital por meio de bens, serviços e pessoas, reorganizando-os e os utilizando de modo a maximizar a extração de capital³⁴. A narrativa da inovação da economia compartilhada ser o compartilhamento não condiz com a realidade dos fatos³⁵, na medida que as transações neste modal

³⁰ MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. Tradução de Álvaro Pina. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2019.

³¹ UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ MONEY. *Can we stop pretend the sharing economy is all about sharing*. Disponível em: <<http://money.com/money/2933937/sharing-economy-airbnb-uber-monkeyparking/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

³⁵ Ibidem.

econômico buscam, no fim, maximizar a extração de bens, produtos, serviços ou trabalho para a produção de capital. Pois as práticas de troca existem há longa data. E ainda que a narrativa da economia compartilhada alegasse que as suas práticas consistem nas trocas entre membros da mesma comunidade, se saberia o objetivo final: a extração de valor de bens, produtos, serviços e até pessoas para a produção de capital. Tanto o é que a maior parte dos consumidores aderem às suas práticas motivadas na melhor oferta de preço ou na possibilidade de ganhos resultantes da extração de valor de bens não usados em seu potencial máximo, como no caso das pessoas que alugam quartos em suas casas.

Ora, quando o compartilhamento é intermediado pelo mercado, não se trata mais de compartilhamento³⁶. Em vez disso, os consumidores estão pagando para acessar os bens ou serviços de outra pessoa. No caso da empresa Uber, por exemplo, a narrativa da *economia do compartilhamento* desconsidera que a maior extração de valor reside reorganização do labor humano ao passo que 80%³⁷ dos custos dos passageiros são relacionados ao motorista. Deste modo, a *economia compartilhada* não visa a sua essência, mas apenas objetiva mascarar as atividades empresariais da Uber.

No ponto, o Ministério Público do Trabalho publicou estudo investigativo a respeito da empresa Uber e do modal econômico do *compartilhamento*. No estudo, o Ministério Público do Trabalho identificou que a relação entre motoristas e empresas de transportes é neofeudal³⁸, sendo estas inclusive as mais novas formas de transferência de riqueza dos mais pobres para a produção de riqueza para os mais ricos³⁹.

Por essas razões, a palavra compartilhamento não é adequada para descrever este fenômeno mas sim a expressão *uberização*, que se caracteriza pela

³⁶ HARVARD BUSINESS REVIEW. *The Sharing Economy Isn't About Sharing At All*. Disponível em: <<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

³⁷ BUSINESS INSIDER. *Your Uber ride could get 80% cheaper in the next decade*. Disponível em: <<https://www.businessinsider.com/uber-lyft-fare-prices-could-fall-by-80-ubs-estimate-2019-5>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

³⁸ OITAVEN, Juliana. CARELLI, Rodrigo. CASAGRANDE, Cássio. **Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf> Acesso em: 03 jun. 2019.

³⁹ Ibidem.

precarização, informalidade e monopólio da organização do trabalho. É, portanto, mera máscara⁴⁰ para esconder a realidade da empresa Uber cujo objetivo é, na verdade, a maximização da produção de capital pela reorganização algorítmica dos bens de produção, dos serviços, dos processos e do trabalho humano.

Ora, ao alegarem estarem sob o manto da economia compartilhada, as relações entre empresas e pessoas, no caso da empresa Uber, estariam sob o abrigo das relações privadas civis ou consumeristas. Nesse viés, seriam os motoristas meros parceiros de plataformas tecnológicas, as quais não arcaariam com as obrigações trabalhistas devidas no caso de serem empresas de transporte com motoristas empregados. Ou pior seriam os motoristas meros consumidores que pagam determinada taxa pelo fornecimento da plataforma tecnológica para exercerem a sua profissão.

Nenhuma das duas teses se sustentam ao longo do tempo. A tese da relação de consumo entre motorista e *plataforma tecnológica de serviços de intermediação digital* transparece o intuito de escamoteador da empresa Uber, ao se desresponsabilizar pelas prestação do serviço de transporte. Ora, não é à toa que um dos requisitos impostos à operação da empresa Uber é o pagamento de seguro para os usuários. A análise da *uberização do trabalho* em sobreposição à narrativa da economia compartilhada conduz à conclusão da relação entre motorista e empresa se situar no âmbito do Direito do Trabalho. Nesse sentido, este trabalho evolui a investigação para a caracterização da atividade empresarial da empresa Uber.

2.2. Empresas de transporte (Uber, Cabify e 99 Pop)

Após situar as relações entre motoristas e empresas no campo do Direito do Trabalho, o próximo passo é investigar a *razão de ser* das empresa: se empresas de intermediação de serviços digitais ou se empresas de transporte. A empresa Uber é

⁴⁰ FORTUNE. *Calling Uber-like Businesses the "Sharing Economy" Masks Reality*. Disponível em: <<http://fortune.com/2017/03/13/uber-sharing-economy-debt/>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

responsável por, ao mesmo tempo, criar a oferta de transporte urbano, disponibilizar motoristas suficientes e organizar as operações para que haja lastro para a demanda por transporte.

Nessa senda, deve-se considerar que o serviço de intermediação é parte operacional da empresa Uber, e não a sua qualificação jurídica, tampouco o seu objetivo empresarial. Ora, os motoristas que circulam pela Uber não exercem, costumeiramente, atividade própria como motorista, existente e independente da empresa Uber. As suas atividades somente podem existir em razão da disponibilização da plataforma tecnológica. O aplicativo é, portanto, mero instrumento tecnológico para a consecução da atividade da empresa Uber em alto grau de eficácia, escala e agilidade. Mesmo que se alegue que a operação não se realizaria sem o aplicativo, não se compara o modelo de negócios da empresa Uber com o da empresa Airbnb, sendo clara a distinção entre as atividades empresariais das duas empresas: uma empresa de transporte e a outra empresa de hotelaria.

Ora, as empresas de transporte individual de passageiros Uber, Cabify e 99 Pop operam de modo idêntico, considerando os negócios exclusivamente para os fins da investigação deste trabalho. A operação das empresas de transporte individual de passageiros consiste em: a) solicitação por parte dos consumidores de transporte do ponto de embarque (A) ao ponto de desembarque (B); b) direcionamento, por meio de critérios algorítmicos, da demanda do consumidor ao motorista, considerando variáveis como distância, nota da avaliação do motorista, tipo de veículo; c) aceitação do transporte por parte do motorista e deslocamento ao *ponto A* para embarque do passageiro, para prestar o transporte até o *ponto B* para desembarque do passageiro.

Então, os passageiros utilizam o aplicativo da empresa Uber para solicitar transporte do *ponto A* ao *ponto B*⁴¹; os passageiros não usam o aplicativo para selecionar um motorista específico que os leve do *ponto A* ao *ponto B*⁴². Tampouco os motoristas usam o aplicativo da empresa Uber meramente para exercer sua profissão. Na verdade, o Governo do Brasil registrou CNAE para a prestação por motoristas de transporte individual privado somente em 2019. Não há falar então em

⁴¹ UBER. *Um guia para usar o app*. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/ride/how-it-works/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁴² *Ibidem*.

‘motoristas profissionais’, conforme anuncia a empresa Uber⁴³. A organização empresarial da Uber organiza os motoristas por meio algorítmico para dirigir a prestação dos motoristas, suprimindo a demanda dos passageiros.

Portanto, é explícita a finalidade empresarial da empresa Uber: o transporte de passageiros.

2.2.1. Empresas de entrega (Ifood, Rappi e Uber Eats)

As empresas Loggi, Ifood, Rappi, Uber Eats e outras operam de modo semelhante à Uber mas não são analisadas profundamente com vistas a preservar o escopo do trabalho no exame do modelo de negócios da empresa Uber. Apesar disso, cumpre revelar que os seus modelos de negócios são idênticos, considerada exclusivamente a análise das relações entre entregadores e empresas de entrega.

As empresas Ifood, Rappi e Uber Eats entregam ao consumidor o seu pedido (comidas, bebidas ou outros itens) feito no aplicativo. Especificamente, as empresas organizam e conduzem o deslocamento, por meio de entregadores, dos itens de restaurantes, bares, pubs ou outros estabelecimentos para os consumidores, razão pela qual a atividade-fim das empresas Ifood, Rappi e Uber Eats é a entrega. O deslocamento feito pelo entregador do *ponto A* (local do pedido) ao *ponto B* (local de entrega) é semelhante, senão idêntico, ao deslocamento realizado pelo motorista para a empresa de transporte Uber.

O liame jurídico entre os trabalhadores e as empresas se interconectam, por serem empresas que operam no modelo de negócios “Uber”, consoante a organização do trabalho no fenômeno da *uberização*⁴⁴⁴⁵. Ora, o ofício do entregador é entregar o pedido, e o ofício do motorista é transportar o passageiro. Enfim, a

⁴³ UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em:

<<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁴⁴ BBC. *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativo*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

⁴⁵ INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *O rápido e inseguro caminho dos ‘precários’ digitais contra o desemprego*. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/188-noticias/noticias-2018/581110-o-rapido-e-inseguro-caminho-dos-precarios-digitais-contra-o-desemprego>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

atividade empresarial das empresas Ifood, Rappi e Uber Eats é a entrega de produtos, e não a intermediação de serviços digitais.

Por essas razões, o avanço das reivindicações trabalhistas dos motoristas frente a empresa Uber servirá como paradigma para a posterior apreciação da classificação das relações dos entregadores com as empresas de entrega.

3. Trabalho autônomo *versus* Emprego

No capítulo anterior se verificou a preponderância da narrativa do fenômeno da *uberização do trabalho* na análise da relação entre motorista e empresa de transporte Uber. Definido o ponto de observação e *locus* jurídico no Direito do Trabalho, consoante o art. 114 da Constituição Federal, é conduzida a apreciação dos elementos da relação de trabalho autônomo ou de emprego. Este trabalho, portanto, investiga as relações trabalhistas no modelo de negócios da empresa de transporte Uber a partir da dicotomia trabalho autônomo *versus* relação de emprego.

Nesse viés, cumpre ressaltar o ponto central da oposição entre trabalho autônomo e relação de emprego:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na *subordinação*. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antiético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a *autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar*. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; *na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho*.⁴⁶

Para Delgado, a principal diferença entre trabalho autônomo e relação de emprego reside na ausência de subordinação no trabalho autônomo, não havendo escala ou grau de subordinação diminuto no trabalho autônomo.

Por outro lado, cumpre revelar outra doutrina que considera haver a possibilidade de *subordinação leve* no trabalho autônomo:

Discordamos de Godinho, ao afirmar que o autônomo não tem personalidade e subordinação em relação ao tomador, pois os representantes comerciais, assim como os empreiteiros de labor são considerados autônomos e têm personalidade e subordinação (leve) em

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014, p. 350.

relação ao tomador dos serviços. Estes se distinguem dos empregados porque correm os riscos de sua atividade.

(...)

Com razão Catharino. O significado da palavra autônomo já demonstra com clareza quem é este trabalhador. Neste sentido o vocábulo autônomo é o que “serve de qualificativo a tudo o que possui autonomia ou independência, isto é, de tudo quanto possa funcionar ou manter-se independentemente de outro fato ou ato”⁴⁷

Nesse viés, cumpre referir que alguns especialistas consideram a dicotomia trabalho autônomo *versus* emprego insuficiente para abranger a atual flexibilização nas relações de trabalho.

A doutrina italiana, por exemplo, elaborou o conceito de *parassubordinação* para enfrentar a problemática da flexibilização das relações trabalhistas, sendo introduzido ao ordenamento jurídico italiano pela Lei Biaggi (Lei nº 30/2003)⁴⁸. Este conceito também foi adotado pela Espanha, introduzido pela Lei nº 20/2007 e pelo Real Decreto nº 197/2009⁴⁹. A *parassubordinação* engloba a extensão de determinados direitos inerentes à relação de emprego, como por exemplo, seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, auxílio doença, direito de greve, entre outros. No Brasil, não há muita discussão acerca da *parassubordinação*, sendo apenas objeto de análise doutrinária por não haver previsão legal no ordenamento jurídico.

3.1. Relação de trabalho autônomo

A respeito do trabalho autônomo, é preciso considerar que:

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.

⁴⁷ CASSAR, Vólja Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 277.

⁴⁸ CONJUR. NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Parassubordinação: o meio termo entre empregado e autônomo*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁴⁹ Ibidem.

Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego *essencialmente* pela falta do elemento fático-jurídico da *subordinação*.

Contudo, podem se afastar ainda mais do tipo legal celetista, em decorrência da falta de um segundo elemento fático-jurídico, a *personalidade*. Noutras palavras, o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, que em face da ausência da *subordinação* ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, que em face também em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomar o elemento da *personalidade*.⁵⁰

Ainda, cumpre ressaltar o conceito de habitualidade no trabalho autônomo:

Autônomo é o trabalhador que explora o seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. A palavra habitualidade tem o conceito temporal, ou seja, que a atividade é exercida com repetição. O exercício da atividade é **habitual em relação ao trabalhador** (que tem constância e repetição no seu labor) e não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, cuja necessidade de sua mão de obra para o empregador é permanente. Normalmente executa seus serviços para diversos tomadores (clientela variada), sem exclusividade, com independência no ajuste, nas tratativas, no preço, no prazo e na execução do contrato. **Corre o risco** do negócio e **não tem** vínculo de emprego.⁵¹

Portanto, o trabalhador autônomo é aquele que exerce a sua atividade profissional sem relação de emprego, por conta própria e com a assunção dos próprios riscos. A sua atividade é desenvolvida por sua iniciativa e sob sua discricionariedade, referente às escolhas como lugar, modo, tempo e forma de execução. A prestação de serviços costuma ser contínua no tempo, como atividade, mas eventual acerca do tomador dos serviços. A característica mais importante do trabalho autônomo é a independência; é a ausência de subordinação a um empregador.

O autônomo é, assim, aquele que explora a sua profissão sob o seu risco e que possui autonomia e flexibilidade no desempenho deste trabalho. Nesse prisma, cumpre revelar que o modelo de negócios da empresa de transporte Uber não respeita requisitos essenciais para classificar boa parcela dos motoristas como

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014, p. 349.

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p.276.

independent contractor, na Califórnia⁵², nos Estados Unidos da América, e como *independent sole proprietorship*, na França⁵³.

Ora, a empresa de transporte Uber não permite ao motorista a livre determinação das condições para para exercer o serviço de transportes, que é totalmente governado pela empresa alocando centralizando e alocando os recursos segundo critérios algorítmicos para atender a demanda por transporte. Além disso, a Uber não permite a livre definição de preços, que são fixados contratualmente por critérios algorítmicos da plataforma, somente sendo permitido ao motorista conceder desconto sobre o valor a si destinado. Ainda, a Uber não permite a criação de clientela, pois proíbe o transporte de passageiros fora da plataforma da empresa, além de não permitir qualquer contato ao final da viagem ou a retenção dos dados pessoais.

Por fim, o motorista possui autonomia para decidir se, quando e onde vai utilizar a plataforma, mas não detém qualquer autonomia posterior ao ato de *logar* na plataforma: é submetido a seguir as condições exigidas pela empresa pois deve se deslocar para onde houver demanda pelos critérios algorítmicos, sob pena de ser expulso da plataforma se não aceitar as corridas ou se cancelar as corridas por quaisquer razões; é submetido aos preços estipulados pela plataforma, não havendo outra forma de aumento dos preços além dos incentivos e promoções concedidos pela Uber sob seus critérios; é submetido aos critérios algorítmicos da empresa Uber, não podendo escolher determinados clientes anteriores.

Os motoristas também não se aproximam das categorias de trabalhadores autônomos como os advogados associados⁵⁴ e cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures, depiladores e maquiadores⁵⁵. Ora, os advogados associados

⁵² SUPREME COURT OF CALIFORNIA. *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real Parties in Interest*. Disponível em <<http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>>. Acesso em: 25 jun 2019.

⁵³ MONDAQ. *Uber drivers are employees according to the Paris Court of Appeals*. Disponível em: <<http://www.mondaq.com/france/x/796654/employee+rights+labour+relations/Uber+drivers+are+employees+according+to+the+Paris+Court+of+Appeals>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

⁵⁴ BRASIL. *Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB*. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacao/oab/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

⁵⁵ BRASIL. *Exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador*. Lei nº 15.592. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm>. Acesso em: 25 jun. 2019.

detém independência técnica e intelectual na execução das atividades, assim como podem negociar com o(a) sócio(a) do escritório de advocacia para receber mais por peça, ofício ou outra atividade. Por outro lado, as manicures e demais profissões incluídas na Lei nº 15.592 prestam serviço de forma autônoma, mas não arcam com os custos de operação do salão de beleza, tampouco os custos com seus materiais são da mesma monta que os motoristas da empresa Uber.

Nessa senda, a legislação trabalhista apresenta poucas garantias ao trabalhador autônomo, sem o estabelecimento ou a previsão de estabelecimento de direitos mínimos e parâmetros claros e objetivos para classificar o trabalho autônomo.

3.2. Relação de emprego

Descaracterizada a *prestação de trabalho autônomo* por parte do motorista à empresa de transporte Uber, resta apreciar se o motorista cumpre os requisitos necessários ao reconhecimento da relação de emprego à luz do princípio da primazia da realidade, nominalmente: a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica.

3.2.1. Pessoalidade

A pessoalidade caracteriza-se pelo caráter *intuito persone* na relação entre trabalhador e tomador de serviço, detendo o trabalhador as suas características na relação. Não é permitido ao trabalhador que se faça substituir por terceiro. Ao contratar um trabalhador, a empresa analisa as qualificações e o trabalho a ser desenvolvido. Ainda, cumpre ressaltar que o requisito da pessoalidade é para com o tomador de serviço; o requisito da pessoalidade não é para com o cliente da empresa.

O trabalho do motorista, no modelo de negócios da empresa de transporte Uber, é de natureza pessoal. Não há dúvidas quanto ao requisito da pessoalidade, pois o cadastro do motorista é realizado por meio de foto, apresentação de documentos e, dependendo da empresa, verificação de antecedentes criminais e entrevista pessoal.

Ora, não pode um motorista ceder a outro o seu *login* e sua *senha* para que este exerça a sua atividade; isto seria clara violação às Regras de Conduta da empresa Uber, com a possibilidade de exclusão do acesso à plataforma tecnológica. Além disso, a empresa Uber executa checagens de *atividades suspeitas* suspende o uso da plataforma até envio de foto no estilo *selfie* para comprovar a pessoalidade do motorista para seus próprios fins. Não pode a Uber alegar a inexistência de pessoalidade, quando ela executa checagens aleatórias para verificar a *pessoalidade* de seus trabalhadores.

3.2.2. Onerosidade

O requisito da onerosidade impõe que a atividade seja remunerada, garantindo a reciprocidade de obrigações entre as partes. O empregado presta os serviços solicitados pelo empregador, cumprindo com as suas atividades, em contrapartida recebe valores estipulados para a execução das tarefas.

Ora, trata-se de trabalho remunerado na medida em que o motorista recebe pela produção semanal, descontada as taxas da empresa de transporte Uber pela produção do motorista cumulado com eventuais incentivos, prêmios e promoções. Por outro ângulo não se pode argumentar, uma vez que não condiz com a realidade o argumento de que o motorista paga à Uber. Este contrato é mero contrato de adesão⁵⁶ firmado entre as partes, em que a empresa de transporte Uber define

⁵⁶ UBER. *Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital*. Disponível em: <<https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

unilateralmente os valores a serem pagos pelos clientes, o gerenciamento dos valores destinados ao motorista, entre outros⁵⁷.

3.2.2.1. Salário por produção

O salário por produção, também chamado de salário por unidade de obra⁵⁸, é:

(...) aquele cujo cômputo adota como parâmetro a produção alcançada pelo *empregado*. A produção realizada (número de peças produzidas, por exemplo) é o critério essencial para o cálculo do salário pactuado, independente do tempo de trabalho despendido pelo empregado, ou do tempo à disposição do empregador. O presente tipo salarial calcula-se com suporte no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador (a chamada *tarifa*): o somatório das peças produzidas, multiplicado pelo valor da tarifa estipulada, permitirá o encontro do salário mensal do obreiro.⁵⁹

Ainda, este tipo de salário tende a ser adotado quando há dificuldade no controle da duração do trabalho pelo empregado⁶⁰. Esta é normalmente a situação no trabalho externo, no domicílio e no teletrabalho, disposto no art. 6º da CLT. A legislação brasileira estabelece a garantia “de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”, consoante disposto no art. 7º, VII, da Constituição Federal. Este ponto é pacífico na doutrina e na jurisprudência brasileira.

A respeito do trabalho do motorista, pode se enquadrar na remuneração por obra na medida em que o motorista essencialmente recebe pelas corridas que realizar, não havendo controle da duração do seu trabalho por parte do empregador. O motorista recebe uma *tarifa* fixa por corrida realizada, considerando os *kms percorridos*, tempo de viagem e valor-base.

Não prospera a tese de que o motorista paga pela utilização da plataforma tecnológica. Na medida em que se identificou a atividade empresarial principal da empresa Uber, vislumbra-se com clareza a mera retórica no argumento do pagamento de taxa pela utilização da plataforma. O motorista não fixa o preço da

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014, p. 771.

⁶⁰ Ibidem.

corrida, tampouco escolhe o meio de pagamento do passageiro. O valor é fixado e cobrado pela empresa Uber, que somente depois repassa ao motorista. O pagamento é, pois, contrapartida pecuniária da empresa ao motorista. Inclusive se sabe que a empresa Uber projeta, de forma inversa, o salário esperado por hora do motorista⁶¹. A onerosidade presente na relação motorista e empresa Uber é igual a existente nos demais contratos de trabalho, sendo o custo do labor humano inserido no preço final do cliente.

3.2.2.2. Salário por tarefa

O salário-tarefa é aquele que combina os critérios do salário por unidade de tempo e do salário por unidade de obra. Nesse viés, é importante destacar:

As características do salário-tarefa demonstram que ele reúne, em sua fórmula de cômputo salarial, aspectos do mecanismo de incentivo à produtividade que caracteriza o salário produção, sem a extensão do desgaste obreiro e transferência do risco empresarial que também despontam nessa fórmula.⁶²

A partir da análise do modelo de negócios da empresa de transporte Uber, percebe-se que o salário-tarefa é mais condizente à realidade de prestação de trabalho pelo motorista. O salário por produção não se adequa na plenitude na realidade fática do critério de onerosidade; o salário por tarefa, por sua vez, preenche a totalidade do critério da onerosidade.

Ora, os motoristas recebem por critérios temporais (tempo em viagem, tempo esperando os passageiros e tempo ocioso) e por critérios produtivos (número de viagens realizadas por unidade de tempo). Assim, o salário por tarefa se adequa à realidade fática do motorista da empresa de transporte Uber, razão maior porque se

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Trabalhista no Rito Ordinário. RTord 1001492-33-2016-5-02-0013. Relator Eduardo Rockenbach Pires. JOTA. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 25 de jun. 2019.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014, p. 772.

considera que não prospera a tese de que o motorista paga pela utilização da plataforma tecnológica.

3.2.3. Não eventualidade

A respeito do critério da não eventualidade, cumpre analisar o entendimento doutrinário acerca do conceito:

A expressão “não eventual” referida no artigo 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Não se deve empregar a interpretação literal do referido dispositivo legal, pois conduz à falsa ilação de que o que é episódico e fortuito é o trabalho daquele empregado em relação àquele tomador.

Com muita correção Catharino esclarece que: “*Eventual* significa casual, fortuito, que depende de acontecimento incerto. Mas, **eventual de que e de quem? Do trabalho prestado por determinado trabalhador ou da atividade do empregador?**”(grifos nossos)⁶³

Ainda, a nossa legislação trabalhista preferiu o enquadramento fundamento na atividade do empregador, conforme se expõe:

Nossa legislação preferiu o enquadramento do trabalho eventual de acordo com a atividade do empregador. A **necessidade** daquele tipo de serviço pode ser **permanente** (de forma contínua ou intermitente) ou **acidental**, fortuita, rara. Assim, o vocábulo **não eventual** caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao tomador, é de necessidade permanente do empreendimento.

Não se deve confundir necessidade **permanente** de mão de obra com serviço inserido na atividade-fim da empresa empregadora, pois é possível um trabalhador ser empregado tanto na hipótese de seu serviço se inserir na **atividade-fim** do empregador, quanto na que corresponde à **atividade-meio** da empresa. A diferença é que naquela há **presunção** da necessidade permanente da mão de obra para o tomador e nesta deve ser analisado o caso concreto. (...) ⁶⁴

Esta é, pois, a corrente majoritária a respeito do conceito de não eventualidade. Novamente, o trabalho não eventual é aquele prestado em atividade onde há necessidade permanente do empreendimento. No caso da empresa Uber, há permanente necessidade de motoristas, de dia até de madrugada. Nesse viés, deve ser inclusive presumida a não eventualidade da realização de trabalho pelo

⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 259.

⁶⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 259.

motorista, vez que não há transporte privado individual de passageiros sem motoristas. Resta, portanto, claro o cumprimento do requisito da não eventualidade.

3.2.4. Subordinação

O elemento da subordinação é o de maior relevância na investigação das relações trabalhistas no modelo de negócios da empresa de transporte Uber. Este ponto é elemento descaracterizador do trabalho autônomo, caso cumprido com conjunto com os outros requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Representado pela expressão “dependência” no artigo 3º da CLT, a subordinação requisita uma estrutura dirigente e gerenciadora dos meios de execução do trabalho, não havendo controle por parte do trabalhador sobre a atividade.

A respeito da subordinação é importante rememorar o seu conceito:

A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub* - baixo; *ordinare* - ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica.

A subordinação ou dependência hierárquica tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho (autônomo, representação, mandato, etc).⁶⁵

A respeito da subordinação, o empregador exerce o poder para dirigir, fiscalizar e punir o trabalhador:

Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionalistas), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador.

O empregador é dotado do **poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa**. O poder de direção se desdobra em **poder diretivo**, em **poder disciplinar** e em **poder hierárquico ou de organização**. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da

⁶⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 246.

empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como escolher as estratégias e rumos da empresa.

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas. (grifos próprios)⁶⁶

Portanto, subordinação é o exercício pelo empregador do poder de direção, fiscalização e sanção, por ele ser responsável pelos riscos da atividade empresarial. Ora, a subordinação clássica, das ordens diretas, cede espaço atualmente para a subordinação estrutural, em que o trabalhador está inserido na dinâmica estrutural da atividade empresarial, seguindo ordens de modo fluído e facilitado em razão das muitas células de decisão. Assim, a subordinação estrutural vincula o trabalhador à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A subordinação é estudada principalmente a partir de três dimensões:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o **poder de direção empresarial** no tocante ao **modo de realização** de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela **intensidade de ordens** do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela **integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento** do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”. Lançada na doutrina pátria pelo jurista *Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena*, esta noção “...vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma ‘relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade de empresa dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...”. Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra e toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.

Estrutural é, finalmente, a subordinação que 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 da subordinação, não importa que o trabalhador se harmoniza (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja

⁶⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 246.

estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (grifos nossos)⁶⁷

A subordinação é, portanto, elemento central da relação de emprego. Este elemento é a fronteira entre o trabalho protegido e desprotegido pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Este elemento detém o condão de desconstituir contratos civis, como de prestação de serviço, empreitada, corretagem, entre outros, se verifica a sua presença em contraposição à aparência contratual.

Cumprido ressaltar que a relação entre motorista e empresa de transporte Uber reside no liame dos elementos caracterizadores da subordinação, dependendo, por isso, do exame à luz do princípio da primazia da realidade para se verificar a existência da relação de emprego, consoante também ao cumprimento dos outros critérios expostos no art. 3º, da CLT. Ora, não falar em ausência completa de subordinação pois o motorista está submetido à regras de conduta da empresa Uber, a constante avaliação difusa por parte dos passageiros, ao poder diretivo da empresa Uber ao *logar* na plataforma, entre outros fatos examinados a seguir. Por essa razão, concentra-se a análise em identificar o grau de subordinação aos quais os motoristas se submetem.

Por primeiro, ressalta-se que o exame do novo modelo de organização do trabalho deve ser elaborado à luz da intersecção proporcionada pela tecnologia, considerando o art. 6º da CLT⁶⁸, *in verbis*: "*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.*"

Por segundo, os motoristas estão submetidos à avaliação difusa realizada pelos usuários do serviço de transporte, sendo necessário manter as suas notas de avaliação acima da nota de avaliação mínima, que é 4,7 (em escala de 1 a 5) na cidade de Porto Alegre. Cuida-se, na verdade, de padrão mínimo correspondente à excelência visto que cumpre com desempenho máximo mais de 90% das tarefas, considerando a multiplicidade de variáveis afeitas à composição da nota (qualidade

⁶⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017, p. 305-306.

⁶⁸ BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de Maio de 1943.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 de jun. 2019.

no atendimento, conversa, música, limpeza do veículo, conforto do veículo, pontualidade, trajeto, entre outras).

Nesse caminho, conclui-se que há mais que mero estabelecimento de padrão-mínimo no desempenho das tarefas. Há, na verdade, direcionamento e controle da empresa de transporte no desempenho das tarefas pelos motoristas, com a possibilidade da aplicação de sanção em caso do seu não atingimento. O direcionamento caracteriza-se pelas diretrizes impostas pela empresa de transporte para o cumprimento da tarefa no *padrão de excelência* exigido, sob o constante controle exercido de forma difusa pelos passageiros. O controle se dá em completo grau a partir do momento em que o trabalhador está *logado* na plataforma, pois ele deve obrigatoriamente aceitar as corridas que lhe direcionarem, sob pena de exclusão da plataforma. O poder de sanção se dá pela ameaça de penas e também pela influência da nota de avaliação na quantidade do número de corridas que os motoristas recebem, pois recebem menos corridas em razão da menor nota.

Por terceiro, a empresa Uber exerce controle comportamental⁶⁹⁷⁰ dos motoristas com o objetivo de manter equilibrada a oferta com a demanda pelo serviço de transporte. Esse controle comportamental induz a presença dos trabalhadores para estarem disponíveis na plataforma, por ganharem incentivos, promoções e bonificações. Ainda, há relatos em processos judiciais que a empresa enviava mensagens de *ameaça de exclusão* àqueles motoristas que não estivessem trabalhado por alguns dias. Esses atos vão além da mera orientação de melhores práticas ou de incentivos a parceiros, pois podem inclusive se configurarem abusos se devidamente comprovados.

Portanto, o grau de subordinação perpetrado pela empresa Uber é apto a configurar a subordinação jurídica, estrutural e objetiva aos motoristas.

A subordinação jurídica caracteriza-se pelas constantes ordens de viagens nos meios telemáticos, consoante equivalência permitida pelo art. 6º da CLT. Os

⁶⁹ SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **The New York Times**, v. 2, 2017. Disponível em: <https://ceo.usc.edu/files/2018/11/2_How_Uber_Uses_Psychological_Tricks_to_Push_Its_Drivers_w_Perf_Mgmt.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

⁷⁰ CALO, Ryan. ROSENBLAT, Alex. *The Taking Economy: Uber, Information, and Power* (March 9, 2017). Columbia Law Review, Vol. 117, 2017; University of Washington School of Law Research Paper No. 2017-08. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2929643>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

motoristas recebem ordens intensamente, muitas vezes tendo que aceitar uma viagem antes de finalizar a que estão realizando.

A subordinação estrutural se dá pela complexa operacionalização do modelo de negócios da empresa Uber, que necessita dos motoristas para manter em operação a atividade empresarial. Ainda, os motoristas recebem ordens e direcionamentos fluídos para se readequarem ao solicitado pelos passageiros, pois os passageiros avaliam as viagens ao final de cada corrida considerando critérios como (atendimento, direção, tempo, trajeto, música, conforto, limpeza do carro, conversa, entre outros). Após isso, os motoristas recebem *reports* sobre como devem proceder e onde devem melhorar, fundamentados nas viagens recém avaliadas pelos passageiros.

Por fim, a subordinação objetiva se revela na completa integração e colaboração dos motoristas para atingir os fins e os objetivos empresariais da Uber. Ora, os motoristas são os responsáveis por manter a excelência no atendimento, atributo da empresa Uber reconhecido no mercado, assim como transportam os passageiros conforme solicitado pelo aplicativo.

Por esses motivos, resta claro que a empresa Uber exerce determinante influência na prestação do serviço de transporte, inclusive dirigindo, comandando e escolhendo a melhor estratégia para extração de capital dos fatores de produção da empresa.

Cumprir revelar a análise da subordinação exclusivamente sob a perspectiva algorítmica. Ora, cuida-se de programação algorítmica para comandar as ações dos motoristas a partir de regras e lógicas pré-estipuladas pelos programadores. Desse modo, não se vislumbra com clareza a figura do padrão. Nesse sentido, os algoritmos são o modo de fazer da atividade, que permanece constante e somente se ajusta à medida que determinadas variáveis se alteram. Deste modo, e nesta lógica, a estrutura empresarial se organiza pela lógica dos algoritmos, obrigando os motoristas a seguir passos, regulamentos e protocolos para cumprir o fim da atividade empresarial de empresa Uber, o transporte privado de passageiros. Em palavras simples, os trabalhadores *não recebem mais ordens*, mas seguem regras de algoritmos pré-estabelecidos que os conduzem a reações esperadas e desejadas. Portanto, os trabalhadores obedecem às regras pré-programadas sob a

lógica algorítmica, implementadas previamente e exclusividade pela empresa Uber para atingir os fins empresariais determinados por esta.

Deste modo, revela-se presente o elemento da subordinação para o reconhecimento da relação de emprego com a empresa de transporte Uber. Os motoristas estão submetidos à subordinação jurídica, estrutural e objetiva no atual modelo de negócios da empresa Uber.

Novamente, a empresa Uber exerce em alto grau os seus poderes na organização de sua atividade empresarial: poder de direção⁷¹, que se materializa pela obrigação de seguir uma rota efetiva através das instruções de GPS, pela aplicação sujeita à penalidade, pela obrigação de esperar 2 minutos para o usuário chegar ao local acordado mesmo em avenidas, pela obrigação de cumprir com as regras de conduta da Uber; poder de controle⁷², que se materializa através de um sistema de aceitação de tarifas, dando ao motorista uma liberdade de escolha muito limitada e através de um sistema de geolocalização, organizando a operação dos motoristas; e poder de sanção⁷³, que se materializa através da definição da taxa máxima de cancelamentos e da taxa mínima de aceitação de viagens estabelecidas por cidade, as quais podem levar à exclusão da plataforma, e por um sistema para avaliar o comportamento dos motoristas, o qual pode conduzir à exclusão da plataforma.

⁷¹ UBER. *Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital*. Disponível em: <<https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁷² UBER. *Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital*. Disponível em: <<https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁷³ UBER. *Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital*. Disponível em: <<https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

4. Análise das decisões judiciais

As decisões judiciais brasileiras e estrangeiras são fontes subsidiárias ao Direito do Trabalho, consoante disposto no artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, *in verbis*:

*Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, **pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.[...](grifos próprios)⁷⁴*

Deste modo, importa ao julgador conhecer e apreciar a jurisprudência nacional e internacional ao situar as suas decisões no seu tempo e espaço, principalmente durante a construção jurisprudencial frente à matéria nova e não pacificada por seus colegas de Magistratura e pelos demais Operadores do Direito. Nesse viés, este trabalho examinou decisões judiciais de reconhecimento e de não reconhecimento da relação de emprego entre motorista e empresa Uber, de modo a ressaltar as principais singularidades dos julgados analisados, sob o panorama geral de mais de 600 mil motoristas cadastrados apenas na empresa Uber.

4.1. De reconhecimento da relação de emprego

A jurisprudência brasileira a respeito do reconhecimento da relação de emprego entre motorista e empresa Uber é esparsa. Vejamos a seguir.

⁷⁴ BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26 jun. 2019.

4.1.1. No Brasil

O caso Fernando dos Santos Teodoro vs Uber do Brasil Tecnologia LTDA, Uber International BV e Uber International Holding BV⁷⁵ ressalta que a apreciação do elemento da não eventualidade deve ser fundamentada no caso concreto dos autos, e não em classificações genéricas. O Magistrado revela que ao motorista é apenas dado a *ciência* do valor cobrado ao passageiro e que o *negócio*, como todo, é da empresa, e não do motorista. Ainda, o Magistrado elenca a respeito da possibilidade de não se conectar a plataforma:

A rigor, a ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários. A ré não precisa exigir esses parâmetros, o que lhe gera inclusive uma redução de custos, pois ela pode sustentar (como de fato sustenta) que esse tempo dos motoristas, aguardando chamadas, não representaria tempo à disposição da empresa e não mereceria, por isso, remuneração.⁷⁶

O caso julgado por Beatriz de Lima Pereira⁷⁷, por sua vez, demonstrou que o percentual atribuído ao motorista não pode ser comparado com o percentual dos contratos de parceria de manicures, porque aquele não engloba os elevados custos de manutenção de veículo automotivo. Ainda, conduziu a resposta ao argumento de que o motorista poderia se conectar a plataforma se, quando e onde quisesse, a partir da linha de raciocínio que a atividade da ré possibilita grande oferta de motoristas, valendo-se de mecanismos indiretos para manter a oferta de transporte conforme lhe convier.

⁷⁵ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Ação Trabalhista no Rito Ordinário*. RTord 1001492-33-2016-5-02-0013. Relator Eduardo Rockenbach Pires. JOTA. Disponível em:

<<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Recurso Ordinário*. RO 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora Beatriz de Lima Pereira. Disponível em:

<<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

Também o caso Rodrigo Leonardo Silva Ferreira vs Uber do Brasil Tecnologia LTDA⁷⁸ reconheceu o vínculo empregatício. A decisão muito bem destacou que é necessário ao motorista se cadastrar na empresa Uber, apresentar documento de identidade atualizado, Carteira Nacional de Habilitação com exercício de atividade remunerada, não sendo permitida a fungibilidade do cadastro, isto é, sua troca com terceiros. Ainda, a decisão destacou que a onerosidade se dava no recolhimento dos pagamentos pela empresa Uber e posterior repasse ao motorista, o qual poderia conter inclusive incentivos, benefícios e promoções. O Juiz ressaltou ainda que houve promoção por tempo à disposição da plataforma, sendo pago R\$ 25,00 no mínimo por hora por 8 horas na cidade de Niterói. Ademais, o Juiz revelou que a empresa Uber remunera os motoristas mesmo quando a viagem dos passageiros é gratuita. Nesse prisma, o Juiz adotou a teoria dos fins do empreendimento para caracterizar a não eventualidade do autor. Também ressaltou que a jornada do motorista profissional não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos, conforme art. 235, § 13º, da CLT. O Juiz identificou o elemento da subordinação, na sua dimensão clássica. Por fim, o Juiz ressaltou depoimento em que se informa que a empresa Uber projetava o pagamento aos motoristas de 1,2 até 1,4 salários-mínimos, além de revelar que 25% do corpo de funcionários administrativos da empresa Uber são da área de marketing.

4.1.2. Em outros países (Estados Unidos da América, França, Reino Unido)

Cumprе ressaltar, por primeiro, que o Tribunal da União Europeia⁷⁹⁸⁰ decidiu que, para fins tributário e administrativos, a atividade econômica principal da Uber é

⁷⁸ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO. *Reclamação*. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Conjur. 2017. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁷⁹ PÚBLICO. *Tribunal Europeu diz que Uber é empresa de transportes em decisão com pouco impacto em Portugal*. Disponível em:

<<https://www.publico.pt/2017/12/20/economia/noticia/a-uber-e-uma-empresa-de-transportes-decide-tribunal-europeu-1796643>>. Acesso em 25 jun. 2019.

⁸⁰ DW. *União Europeia determina que Uber é empresa de transporte*. Disponível em:

<<https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

a prestação de serviços de transporte, de modo que a Uber cumprirá com a legislação do setor de transporte. Confrontada pela decisão, a empresa Uber anunciou que já seguia a legislação vigente para o setor de transportes em países da Europa. Apesar do anúncio da empresa Uber, esta decisão de 2017 foi importante no sentido de estabelecer, por órgão oficial europeu, a atividade econômica principal da empresa.

Nos Estados Unidos, houve a resolução em 2018 do caso *ABC Dynamex*⁸¹, em que a Suprema Corte da Califórnia, julgou-se caso semelhante ao do motorista Uber e se fixou tese com três critérios obrigatórios para se classificar uma relação como de *independent contractor*, trabalhador autônomo em tradução livre. O sistema foi definido em A, B e C: a) o trabalhador é livre do controle e direção da entidade contratante em conexão com o desempenho do trabalho, sob o contrato para a realização do trabalho e de fato; b) o trabalhador realiza um trabalho que está fora do curso normal do negócio da entidade contratante; e c) o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido da mesma natureza do trabalho realizado.

No Reino Unido⁸², a empresa uber perdeu por 2x1 uma Apelação sobre direitos provenientes da relação de emprego, em que os Juízes identificaram haver um alto grau de ficção no contrato de prestação de serviço entre motorista e Uber. A empresa Uber ainda pode recorrer da decisão para a Corte Suprema do Reino Unido.

Na França⁸³, a Câmara do Trabalho do Tribunal de Apelações julgou caso sobre a relação entre motorista e empresa Uber. No caso, os Magistrados franceses identificaram, primeiro, a ausência de trabalho autônomo pelo motorista, pelos seguintes: a não determinação livre do exercício do serviço de transporte, a não criação de uma clientela fixa e o não estabelecimento livre de preços. Segundo, os

⁸¹ SUPREME COURT OF CALIFORNIA. *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real Parties in Interest*. Disponível em <<http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>>. Acesso em: 25 jun 2019.

⁸² THE GUARDIAN. *Uber loses appeal over driver employment rights*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁸³ MONDAQ. *Uber drivers are employees according to the Paris Court of Appeals*. Disponível em: <<http://www.mondaq.com/france/x/796654/employee+rights+labour+relations/Uber+drivers+are+employees+according+to+the+Paris+Court+of+Appeals>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

Magistrados registraram haver relação de subordinação entre o motorista e a empresa Uber em razão do exercício, por parte da empresa, do poder de direção, do poder de controle e do poder de sanção.

4.2. De não reconhecimento da relação de emprego

O Tribunal Superior do Trabalho apreciou um Agravo de Instrumento em recurso de Revista⁸⁴ sobre a matéria da relação de emprego entre motorista e empresa Uber. No caso, houve a particularidade de o reclamante ter incorrido em tentativa de escapar das perguntas do Juiz do caso, ocorrendo a confissão ficta do reclamante. Ainda, a apreciação do argumento da divisão dos lucros fundamentou-se na divisão *ideal* pela empresa de 75%/25% sobre o valor-bruto por corrida, razão-maior pela qual se considerou *proveitoso* a ambas as partes o *contrato de parceria*. Ocorre que esta divisão não é mais praticada pela empresa⁸⁵; é praticada atualmente taxa variável entre 20% até mais de 50%, tendendo costumeiramente ao maior percentual. Cumpre ressaltar que a empresa Uber e o motorista detêm acesso ao Histórico de Viagens completo, sendo possível o cálculo exato do percentual praticado na média das viagens feitas à luz do caso concreto.

Além disso, a apreciação se baseou na divisão sobre o valor-bruto da corrida, que não abarca os custos operacionais do motorista, tais como, 33,33% (um terço) destinado ao combustível, aluguel do carro, limpeza, celular, provedor de internet, e outros itens. Este cálculo conduz à assertiva de que o percentual líquido recebido pelo motorista é muito inferior à divisão do contrato de parceria entre manicure e salão de beleza, elencado como argumento pelo Ministro do TST. Nessa linha,

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 11199-47.2017.5.03.0185. Relator(a) Dora Maria da Costa. DJ: 18/12/2018. JUSBRASIL. 2019. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/669958328/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111994720175030185?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁸⁵ PORTAL IG. *Motorista Uber receberá percentual de acordo com a corrida*. Disponível em: <<https://tecnologia.ig.com.br/2018-07-03/motorista-uber-porcentagem.html>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

cumpra referir que os gastos das manicures com utensílios não se comparam aos gastos dos motoristas com a manutenção e combustível do carro

Por fim, revelaram a ausência de prova robusta de subordinação jurídica na análise do caso. Ocorre que a apreciação do juízo desconsiderou a mudança da abordagem da empresa entre motorista *offline* e *online* na plataforma. O motorista, de fato, pode escolher o horário para trabalhar, mas a situação muda de sobremaneira a partir do momento *online* na plataforma, pois passa a sofrer os poderes de direção, de controle e de sanção da empresa Uber. Este marco temporal delimita o início da subordinação jurídica. Esta é a questão central da subordinação pois a empresa Uber detém todo o controle necessário, mesmo que não o utilize em suas vias finais, no momento em que o motorista se conecta a plataforma.

5. Considerações finais

O estágio atual da *uberização do trabalho* permite às empresas usarem o discurso da intermediação entre o consumidor e *prestadores de serviço*, mesmo elas detendo todas as formas de controle, de direção, de regulação e de punição frente à performance do trabalho pelos motoristas. Nesse contexto, este trabalho aduz que os casos sejam apreciados a partir do contexto do Direito do Trabalho, competente para julgar as relações trabalhistas sob o manto princípio da primazia da realidade.

No entanto, o debate social e jurídico atual não tem afetado as operações das empresas da *uberização do trabalho*, que continuam se aproveitando da ausência de regulamentação por parte dos Estados para o estabelecimento de parâmetros mínimos⁸⁶ e parâmetros obrigatórios para a classificação dos trabalhadores autônomos. Este trabalho identificou que a Uber presta serviço de transporte, devendo ser enquadrada para fins tributários, sociais, trabalhistas e administrativos sob a atividade empresarial de transporte privado individual de passageiros.

Nesse viés, a empresa de transporte Uber não se situa dentro do espectro da normalidade no ramo de transportes, pois utiliza mão de obra sob o manto da narrativa da economia compartilhada. Os motoristas prestam serviço de modo habitual para o cerne da atividade empresarial da Uber, recebendo orientações na forma de controle e direção sobre a performance da atividade. Os motoristas também não exercem regularmente a profissão de motorista de transporte privado individual de passageiros, pois esta atividade somente recebeu CNAE no ano de 2019 pelo Governo do Brasil.

⁸⁶ INDEPENDENT. *EU introduces minimum 'workers rights' for 'gig economy' workers like Uber drivers and Deliveroo riders*. Disponível em: <<https://www.independent.co.uk/news/world/europe/eu-workers-rights-gig-economy-uber-deliveroo-training-a8874561.html?amp>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

Os motoristas atualmente não podem estabelecer clientela fixa, negociar o aumento dos valores das viagens, tampouco podem desempenhar de forma livre o trabalho. Quando conectados a plataforma tecnológica da empresa de transporte Uber, os motoristas são obrigados a aceitar as corridas oferecidas na plataforma e a não cancelar as corridas aceitas com o objetivo de manter as taxas de aceitação e de cancelamento aos níveis exigidos pela Uber. Além disso, os motoristas se condicionam à avaliação difusa realizada pelos passageiros com vistas a manter o padrão de excelência da empresa de transportes Uber reconhecido no mercado brasileiro e global. A partir da análise neste trabalho da situação fática da relação entre motorista e Uber, percebe-se de a razoabilidade do reconhecimento dos elementos da relação de emprego.

Assim, a análise do preenchimento dos requisitos da relação de emprego, elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o requisito de maior importância é o da subordinação. Considerado o princípio da primazia da realidade, este trabalho conclui que o labor do motorista para empresa de transporte Uber é prestado sob subordinação jurídica, estrutural e objetiva. A questão-central não é se o grau de subordinação se estende a todos os detalhes ou se é ou não permitido ao trabalhador se conectar quando e onde quiser; é se a empresa detém todo o controle necessário sobre o desempenho do trabalhador na execução das suas atividades.

Nesse viés, os motoristas recebem, de fato, intensas ordens por meio telemático (art. 6º, CLT) a partir do momento que estão *logados* na plataforma da empresa Uber, sendo obrigatória a consecução dessas ordens sob pena de exclusão. Os motoristas também se inserem de modo fundamental e fluído na estrutura organizativa da empresa. Eles provêm o transporte e se adequam às demandas proporcionadas pelos algoritmos, adaptando-se a cada avaliação dos usuários do serviço de transporte. Por fim, os motoristas são essenciais na consecução dos objetivos da organização empresarial da Uber, pois servem para executar o transporte de fato, para prover um alto nível de atendimento ao cliente e para estar presentes em áreas menos urbanizadas. Resta, portanto, presente a aplicação dos poderes de disciplina, de controle e de sanção à prestação de trabalho dos motoristas.

Ora, os elementos se amontoam no sentido da subordinação. O motorista é submetido às regras de conduta da Uber, ao valor *sugerido pela Uber* na cobrança do passageiro. Além disso, o motorista é submetido à *contrato de parceria* em que mantém reduzidíssimo percentual visto que a taxa variável de 20% até mais de 50% não inclui os valores gastos pelo motorista com aluguel do veículo, combustível, limpeza, provedor de internet e telefone celular, *a contrario sensu* do contrato de parceria firmado entre manicure e salão de beleza ou de advogado associado e escritório de advocacia, em que os trabalhadores não arcam com as despesas da manutenção do local, entre outros custos.

Ainda não condiz com a realidade empresarial da Uber o argumento de que o motorista pode permanecer o tempo todo *offline* da plataforma, pois a empresa se vale de incentivos psicológicos e financeiros para suprir a demanda por transporte. Vale dizer que sem motoristas a empresa não poderia operar sua atividade econômica.

A amostra atual de casos acerca da *matéria* deste trabalho não conduz ao norte do reconhecimento da relação de emprego. No entanto, cumpre revelar que a amostragem atual não é estatisticamente significativa, tampouco reflete às singularidades casuísticas na dimensão de 600 mil motorista da empresa de transporte Uber. Nesse contexto, foram apreciados casos selecionados da jurisprudência nacional e internacional no capítulo da análise das decisões judiciais, demonstrando as singularidades apresentadas nos casos frente às informações colhidas ao longo desta monografia.

Nessa senda, cumpre referir o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal em 2018 sobre o tema da terceirização. O julgado não foi decidido por unanimidade, mas por maioria (7x4) permitindo a terceirização das atividades-fim. O entendimento a respeito da *uberização do trabalho* pode não receber o mesmo tratamento da terceirização, porque se trata da precarização do trabalho em grau muito superior à terceirização.

Ainda, este trabalho identifica a ausência de representação significativa dos trabalhadores *uberizados* no âmbito sindical, razão por si bastante para a sindicalização dessa categoria. Apesar disso, a cultura social comumente define os trabalhadores desta categoria como trabalhadores autônomos, influenciando na

escolha dos trabalhadores em se sindicalizar ou não. Nesse cenário, a dificuldade para sindicalização precisa ser superada por meio da educação acerca dos benefícios da sindicalização, como por exemplo, as conquistas alcançadas pela categoria dos motoristas da empresa Uber em outros países a respeito da não aplicação das *taxas de cancelamento* e *taxas de aceitação* às sanções praticadas pela empresa.

Além disso, a legislação trabalhista brasileira precisa estabelecer parâmetros claros e objetivos entre a intersecção *trabalho autônomo* e *emprego*. No entanto, não há a necessidade da criação de uma terceira figura jurídica no meio termo entre *trabalho autônomo* e *emprego*, o que não contribuiria efetivamente para a categorização pelos leigos, pelos advogados, pelos promotores e pelos magistrados. O estabelecimento de parâmetros claros e objetivos em legislação específica também enfrentaria a problemática da competência da Justiça do Trabalho para julgar os casos de trabalho autônomo. Os requisitos apresentados no caso “*ABC Dynamex*”, julgado pela Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos da América, podem ser esboçados e reexaminados à luz das particularidades da legislação trabalhista brasileira. Nesse viés, propõe-se um esboço de três critérios obrigatórios para classificação do trabalho autônomo, de forma idêntica à apresentada no julgado “*ABC Dynamex*”.

5.1. A proposta do “ABC do autônomo”

Nesse viés, este trabalho apresenta esboço de proposta para legislação específica à classificação dos trabalhadores autônomos. Este trabalho identificou que a legislação trabalhista pode estabelecer requisitos obrigatórios para a classificação de trabalho autônomo, de modo a resolver a atual insegurança jurídica da atual classificação. Esta breve proposta sugere a adoção de três requisitos obrigatórios, fundamentados na proposta elaborada pela decisão da Suprema Corte da Califórnia⁸⁷, nos Estados Unidos da América.

⁸⁷ SUPREME COURT OF CALIFORNIA. *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real*

Cumpra revelar que este esboço não esgota o tema, sendo necessário maior aprofundamento no caso de apresentação de projeto de lei, principalmente para considerar as particularidades da legislação trabalhista brasileira.

Propõe-se a adoção dos seguintes critérios:

- a) O trabalhador é livre do controle e direção da entidade contratante em conexão com o desempenho do trabalho, sob o contrato e de fato;
- b) O trabalhador realiza um trabalho fora do curso natural da entidade contratante;
- c) O trabalhador está habitualmente envolvido em comércio, ocupação ou negócio estabelecido na mesma forma do trabalho realizado;

Os critérios sugeridos são tradução quase literal dos critérios adotados pela Suprema Corte da Califórnia diante do caso “*ABC Dynamex*”. Apesar de o direito comparado servir como fonte subsidiária no Direito do Trabalho, consoante art. 8º da CLT, se necessita aprofundar o debate e o estudo da resposta da legislação trabalhista frente às particularidades brasileiras e ao crescente contexto da *uberização do trabalho*. Ainda, é recomendável o estabelecimento de direitos básicos universais a todos os trabalhadores.

O estabelecimento de critérios claros e objetivos para a categoria de trabalho autônomo influenciaria legislações já estabelecidas e específicas de determinadas classes de trabalhadores, tais como, advogados, cabeleireiros, entre outros. Por essa razão, necessita-se de estudo aprofundado a respeito das peculiaridades das intersecções entre as leis já em vigor

5.2. A proposta da sindicalização

O sindicalismo origina-se nas corporações de ofício na Europa Medieval, no século XVIII, pelas necessidades e problemas expostos aos trabalhadores das

Parties in Interest. Disponível em <<http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>>. Acesso em: 25 jun 2019.

indústrias têxteis. O movimento sindical no Brasil, por sua vez, se desenvolveu após a abolição da escravatura e a proclamação da República, em razão da diversificação da economia e também da atração de mão de obra estrangeira, que tinham experiência de trabalho assalariado e de um leque de direitos trabalhista conquistados na Europa. No entanto, o movimento sindical brasileiro efetivou-se somente no século XX. Enfim, a origem do sindicalismo reside na resposta dos trabalhadores, por meio da sua associação, frente ao cenário de consolidação da industrialização e do capitalismo. Nesse contexto, os sindicatos foram essenciais para a afirmação do direito do trabalho⁸⁸.

No Rio Grande do Sul, cerca de cerca de 36 mil⁸⁹⁹⁰ motoristas trabalham para empresas de transporte individual de passageiros. Parcela desses motoristas é associada a uma das três maiores associações profissionais de motoristas por aplicativo: ALMA⁹¹, AMPA⁹² e AMPRITEC⁹³. No entanto, a maior parte dos motoristas não é associado a nenhuma associação profissional, tampouco é associado ou filiado a sindicato. Ora, ainda não há sindicato da categoria dos motoristas por aplicativos no Rio Grande do Sul e no Brasil, sendo o Estado de Pernambuco⁹⁴ e o Distrito Federal⁹⁵ duas das poucas exceções a este cenário.

⁸⁸KALIL, Renan Bernardi. *A organização e atuação coletivas dos trabalhadores informais: sindicatos, cooperativas e associações*. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15052013-080633/pt-br.php>>. Acesso em: 03 de jun. 2019.

⁸⁹ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO RS. *Deputados cobram agilidade do TJ na análise da regulamentação do transporte por aplicativo*. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/agenciadenoticias/destaque/tabid/855/Default.aspx?IdMateria=316424>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁹⁰GOVERNO DO ESTADO. *Ampliação da segurança de transporte por aplicativos é avaliada*. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/ampliacao-da-seguranca-de-transporte-por-aplicativos-e-avaliada>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

⁹¹Página do Facebook da Associação Liga dos Motoristas de Aplicativos do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://www.facebook.com/AlmaRS2018/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁹²Página do Facebook da Associação dos Motoristas Particulares e de Aplicativos. Disponível em: <<https://www.facebook.com/ampars999/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁹³Página do Facebook da Associação dos Motoristas Privados e de Tecnologia. Disponível em: <<https://www.facebook.com/ampritec/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁹⁴SIMTRAMPLI-PE. *Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco*. Disponível em: <<https://cnttl.org.br/noticia/7195/pe-transporte-motoristas-de-uber-fundam-sindicato-e-se-filiam-a-cut>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁹⁵SINDMAAP. *Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Individual Privado por Aplicativo*. Disponível em: <<http://sindmaap.org.br/fale-conosco/>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

Os trabalhadores são livres para formar associação profissional ou sindical, consoante exposto na Constituição Federal, art. 8º. O caso da sindicalização dos motoristas da empresa Uber esbarra em dois principais obstáculos: primeiro, a categoria profissional de motoristas que trabalham para empresas como a Uber, 99 POP e Cabify é muito recente no plano temporal da organização social dos trabalhadores; segundo, a narrativa da economia compartilhada está vencendo o debate social e jurídico a respeito da classificação dos motoristas como profissionais autônomos, categoria esta que possui os menores índices⁹⁶ de associação e filiação a sindicatos.

Ora, há diferenças sociais e jurídicas entre a Associação Profissional e o Sindicato: as associações têm viés de cunho cultural, esportivo, artístico, resguardada a representação apenas aos(às) associados(as); enquanto que o sindicato detém a representação política e legal da totalidade da categoria representada independente de prévia expressão da vontade pelo filiado. Nesse viés, um sindicato dos motoristas, ou *Sindiuber*, é o instrumento mais hábil e capaz de organizar as demandas trabalhistas com vistas a pressionar a empresa Uber e outros agentes. Portanto, os trabalhadores devem ser organizar através do meio sindical.

A negociação coletiva e o direito de greve são de alta relevância para as reivindicações dos motoristas, principalmente enquanto não pacificado o reconhecimento de relação de emprego entre motorista e Uber. Os problemas atuais dos motoristas concentram-se em demandas que podem ser alcançadas pelos dois instrumentos, tais como: diminuição da alta taxa variável cobrada pela Uber; cobrança pela distância e pelo tempo até o embarque do passageiro; inclusão de indexador baseado no valor dos combustíveis; demonstração dos valores inclusive de taxas antes do início da viagem; não vinculação a taxas de aceitação e taxas de cancelamento; poder de veto aos motoristas diante de decisões de exclusão da plataforma; limitação ao número de motoristas por município; compartilhamento instantâneo dos dados dos veículos, dos motoristas e dos passageiros com órgãos

⁹⁶ IBGE. *Sindicalização cai para 14,4%, a menor taxa desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22954-sindicalizacao-cai-para-14-4-a-menor-taxa-desde-2012>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

de segurança em casos de emergência; transparência nos cálculos apresentados nos históricos de viagens.

Ainda, a Ação Coletiva é meio processual apto para reunir a totalidade de interesses da categoria dos motoristas, representados por Sindicato legítimo para tal ação ou por outra entidade legítima. Atualmente duas ações coletivas⁹⁷⁹⁸ para o reconhecimento da relação de emprego entre motorista e empresa Uber chegaram a acordos com valor superior a 20 (vinte) milhões de dólares nos Estados Unidos da América, sendo que um dos acordos rejeitado por Juiz de Distrito na Califórnia, nos Estados Unidos⁹⁹.

Ressalta-se, por fim, que a organização sindical não pressupõe o interrompimento da operação das empresas de transporte apenas serve como instrumento para reivindicar os direitos dos trabalhadores, observados os critérios de justiça, equidade, razoabilidade e proporcionalidade.

⁹⁷ THE VERGE. *Uber settles driver classification lawsuit for \$20 million*. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2019/3/12/18261755/uber-driver-classification-lawsuit-settlement-20-million>>. Acesso em 26 jun. 2019.

⁹⁸ SKYS NEWS. *Uber agrees \$100m Driver Legal Settlement*. Disponível em: <<https://news.sky.com/story/uber-agrees-100m-driver-legal-settlement-10253622>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

⁹⁹ BUSINESS INSIDER. *Judge rejects \$100m settlement in key case with Uber driver*. Disponível em: <<https://www.businessinsider.com/ap-judge-rejects-100m-settlement-in-key-case-with-uber-drivers-2016-8>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

6. Referências bibliográficas

ABILIO, Ludimilla Costhek. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. In: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos*. 2017. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias-2017/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

APública. *A uberização do trabalho é pior para elas*. Disponível em: <<https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-para-elas/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO RS. *Deputados cobram agilidade do TJ na análise da regulamentação do transporte por aplicativo*. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/agenciadenoticias/destaque/tabid/855/Default.aspx?IdMateria=316424>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BBC. *Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativo*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 de jun. 2019.

BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 20 de jun. 2019.

BRASIL. *Exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador*. Lei nº 15.592. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12592.htm>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. *Política Nacional de Mobilidade Urbana*. Lei nº 12.587, de 3 de Janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12587.htm>. Acesso em: 03 jun. 2019.

BRASIL. *Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB*. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Trabalhista no Rito Ordinário. RTord 1001492-33-2016-5-02-0013. Relator Eduardo Rockenbach Pires. JOTA. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2017/04/Sentenc%CC%A7a-Uber.SP-V%C3%ADnculo.pdf>>. Acesso em: 25 de jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 11199-47.2017.5.03.0185. Relator(a) Dora Maria da Costa. DJ: 18/12/2018. JUSBRASIL. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/669958328/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111994720175030185?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Recurso Ordinário*. RO 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora Beatriz de Lima Pereira. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180824-04.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO. *Ação Trabalhista no Rito Ordinário*. RTord 0010635-18.2017.5.03.0137. Disponível em: <<https://dicastrabalhistas.com.br/wp-content/uploads/2019/01/0010635-18.2017.5.03.0137-Sentenc%CC%A7a.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO. *Reclamação*. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz Márcio Toledo Gonçalves. Conjur. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

BUSINESS INSIDER. *Your Uber ride could get 80% cheaper in the next decade*. Disponível em:

<<https://www.businessinsider.com/uber-lyft-fare-prices-could-fall-by-80-ubs-estimate-2019-5>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

BUSINESS INSIDER. *Judge rejects \$100m settlement in key case with Uber driver*. Disponível em:

<<https://www.businessinsider.com/ap-judge-rejects-100m-settlement-in-key-case-with-uber-drivers-2016-8>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

CALO, Ryan. ROSENBLAT, Alex. *The Taking Economy: Uber, Information, and Power* (March 9, 2017). Columbia Law Review, Vol. 117, 2017; University of Washington School of Law Research Paper No. 2017-08. Disponível em :<<https://ssrn.com/abstract=2929643>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Método, 2017.

CONJUR. NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Parassubordinação: o meio termo entre empregado e autônomo*. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, v. 37, p. 471, 2015. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 de jun. 2019.

DE STEFANO, Valerio & ALOISI, Antonio. (2018). *Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/323766255_Fundamental_Labour_Rights_Platform_Work_and_Human-Rights_Protection_of_Non-Standard_Workers>.

Acesso em 03 jun. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

DW. *União Europeia determina que Uber é empresa de transporte*. Disponível em:

<<https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

ÉPOCA. *Uberização do trabalho no século XXI*. Disponível em: <

<https://epoca.globo.com/tecnologia/noticia/2018/05/uberizacao-do-trabalho-no-seculo-xxi.html>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. SUPREME COURT OF CALIFORNIA.

DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, Respondent, and CHARLES LEE et al., Real Parties in Interest. Disponível em: <<http://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>>.

Acesso em: 25 jun. 2019.

EXAME. *Apps como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de pessoas.* Disponível em:

<<https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-d-e-quase-4-milhoes-de-pessoas/>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

FORBES. *How the Gig Economy is Reshaping Careers for the next Generation.* Disponível em:

<<https://www.forbes.com/sites/johnfrazer1/2019/02/15/how-the-gig-economy-is-reshaping-careers-for-the-next-generation/#2b469e7849ad>>. Acesso em: 24 jun 2019.

FORTUNE. *Calling Uber-like Businesses the “Sharing Economy” Masks Reality.*

Disponível em: <<http://fortune.com/2017/03/13/uber-sharing-economy-debt/>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Ampliação da segurança de transporte por aplicativos é avaliada.* Disponível em:

<<https://estado.rs.gov.br/ampliacao-da-seguranca-de-transporte-por-aplicativos-e-avaliada>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

HARVARD BUSINESS REVIEW. *The Sharing Economy Isn't About Sharing At All.* Disponível em:

<<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

HUFFPOST. *#Wewashing: when ‘sharing’ is renting and ‘community’ is commodity.* Disponível em:

<https://www.huffpost.com/entry/wewashing-when-sharing-is_b_6879018>. Acesso em: 25 jun. 2019.

INDEPENDENT. *EU introduces minimum ‘workers rights’ for ‘gig economy’ workers like Uber drivers and Deliveroo riders.* Disponível em:

<<https://www.independent.co.uk/news/world/europe/eu-workers-rights-gig-economy-uber-deliveroo-training-a8874561.html?amp>>. Acesso em: 27 jun. 2019.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *A economia do compartilhamento não ‘bate’ com a realidade altamente comercial.* Disponível em:

<<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/573201-a-economia-do-compartilhamento-nao-bate-com-a-realidade-altamente-comercial-entrevista-especial-com-to-m-slee>>. Acesso em 25 jun. 2019.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. *O rápido e inseguro caminho dos ‘precários’ digitais contra o desemprego.* Disponível em:

<<http://www.ihu.unisinos.br/188-noticias/noticias-2018/581110-o-rapido-e-inseguro-caminho-dos-precarios-digitais-contra-o-desemprego>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Crowdwork and Gig Economy.* Disponível em:

<<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

KALIL, Renan Bernardi. *A organização e atuação coletivas dos trabalhadores informais: sindicatos, cooperativas e associações*. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15052013-080633/pt-br.php>>. Acesso em: 03 de jun. 2019.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. *Manifesto Comunista*. Tradução de Álvaro Pina. 4ª reimpressão. São Paulo: Editora Boitempo. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2019.

MCKINSEY. *The sharing economy can make its case*. Disponível em:

<<https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-the-sharing-economy-can-make-its-case>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

MONDAQ. *Uber drivers are employees according to the Paris Court of Appeals*.

Disponível em:

<<http://www.mondaq.com/france/x/796654/employee+rights+labour+relations/Uber+drivers+are+employees+according+to+the+Paris+Court+of+Appeals>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

MONEY. *Can we stop pretend the sharing economy is all about sharing*. Disponível em:

<<http://money.com/money/2933937/sharing-economy-airbnb-uber-monkeyparking/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

OITAVEN, Juliana. CARELLI, Rodrigo. CASAGRANDE, Cássio. *Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

Disponível em: <

http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>

Acesso em: 03 jun. 2019.

ON LABOUR. *Uber: a platform for discrimination?*. Disponível em:

<<https://onlabor.org/uber-a-platform-for-discrimination/>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração de Filadélfia*. 1944. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

PORTAL IG. *Motorista Uber receberá percentual de acordo com a corrida*.

Disponível em:

<<https://tecnologia.ig.com.br/2018-07-03/motorista-uber-porcentagem.html>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

PROJETO DRAFT. *Verbete draft: o que é sharewashing?*. Disponível em: <<https://projetodraft.com/verbete-draft-o-que-e-sharewashing/>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

PÚBLICO. *Tribunal Europeu diz que Uber é empresa de transportes em decisão com pouco impacto em Portugal*. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2017/12/20/economia/noticia/a-uber-e-uma-empresa-de-transportes-decide-tribunal-europeu-1796643>>. Acesso em 25 jun. 2019.

ROGERS, Brishen. *The social costs of Uber*. U. Chi. L. Rev. Dialogue, v. 82, p. 85, 2015. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.br/&httpsredir=1&article=1037&context=uclrev_online>. Acesso em: 25 jun. 2019.

ROGERS, Brishen. *Employment rights in the platform economy: Getting back to basics*. Harv. L. & Pol'y Rev., v. 10, p. 479, 2016. Disponível em: <https://harvardlpr.com/wp-content/uploads/sites/20/2016/06/10.2_7_Rogers.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

R7. *Economia compartilhada cresce em todo mundo*. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/economia-compartilhada-cresce-em-todo-o-mundo-26082018>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

SCHEIBER, Noam. *How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons*. The New York Times, v. 2, 2017. Disponível em: <https://ceo.usc.edu/files/2018/11/2_How_Uber_Uses_Psychological_Tricks_to_Push_Its_Drivers_w_Perf_Mgmt.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.

THE GUARDIAN. *Uber loses appeal over driver employment rights*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/dec/19/uber-loses-appeal-over-driver-employment-rights>>. Acesso em: 26 jun. 2019.

THE GUARDIAN. *Uber valued at \$82,4bn as it prices IPO at \$45 per share*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2019/may/09/uber-value-wall-street-ipo-friday>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

THE INTERCEPT BRASIL. *Uberização das relações de trabalho*. Disponível em: <<https://theintercept.com/2019/04/08/uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

THE VERGE. *Uber settles driver classification lawsuit for \$20 million*. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2019/3/12/18261755/uber-driver-classification-lawsuit-settlement-20-million>>. Acesso em 26 jun. 2019.

UBER. *Código de Conduta para a Comunidade Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/community-guidelines/br-pt/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber*. Disponível em:
<<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

UBER. *Políticas e Regras*. Disponível em:
<<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em 11 jun. 2019.

UBER. *Requisitos para motoristas parceiros*. Disponível em:
<<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

UBER. *Termos e Condições*. Disponível em:
<<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/pt/>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

UBER. *Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital*.
Disponível em:
<<https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>>. Acesso em: 11 jun. 2019.

UBER. *Um guia para usar o app*. Disponível em:
<<https://www.uber.com/br/pt-br/ride/how-it-works/>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Brussels: European Trade Union Institute, 2016. Disponível em:
<https://dial.uclouvain.be/downloader/downloader.php?pid=boreal:173373&datastream=PDF_01>. Acesso em: 27 jun. 2019.