

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

Alex Mattioli

“UBERIZAÇÃO” E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: FUNDAMENTOS  
RECONHECEDORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Porto Alegre

2019

ALEX MATTIOLI

“UBERIZAÇÃO” E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: FUNDAMENTOS  
RECONHECEDORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Monografia apresentada 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 do grau de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral  
Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2019

ALEX MATTIOLI

“UBERIZAÇÃO” E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: FUNDAMENTOS  
RECONHECEDORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Monografia apresentada 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 do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 12 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

---

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Orientador

---

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

---

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha avó, Berenice, que sempre esteve ao meu lado em todos os momentos e atuou de forma decisiva para a concretização desse sonho.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à minha mãe, Letícia, por todo o amor e carinho dedicados a mim durante todo esse tempo.

À minha avó, Berenice, por me permitir chegar nesse momento da trajetória acadêmica.

Ao meu pai, Fabiano, pelo suporte e dedicação para a concretização dos meus sonhos.

Ao meu irmão, Rodrigo, pelo carinho e por todas as horas de videogame sempre insuficientes.

Aos meus amigos Anaclara, Paula, Róger, Maria e Paolla por todos os momentos ao longo desses anos na faculdade.

À minha amiga Fabíula, por me apoiar e me auxiliar do início ao fim do TCC.

Ao professor orientador Leandro, que prontamente aceitou auxiliar-me com este trabalho.

*“Mais que de máquinas, precisamos de humanidade”.*

(Charles Chaplin. O Grande Ditador, 1940).

## RESUMO

O presente trabalho pretende demonstrar, através da análise teórica de determinados preceitos do Direito do Trabalho, a existência de vínculo empregatício nas relações entre aplicativos de transporte e entrega e seus respectivos trabalhadores, utilizando para isso dados e condutas realizadas pelas empresas que desenvolvem as plataformas e que criaram, com seus procedimentos, novas formas de execução do trabalho na era tecnológica. Além disso, visa ressaltar que a negativa do direito trabalhista de envolver-se nessas relações atesta verdadeiro movimento de flexibilização de direitos dos trabalhadores, o que causa repercussões sociais extremamente negativas e podem impactar até mesmo o conceito formal de emprego que utilizamos hoje, sendo necessária efetiva atuação jurídica para que não ocorra maior precarização do trabalho do que a vivenciada atualmente.

Palavras-chave: Uberização. *Gig Economy*. Precarização do trabalho.

## **ABSTRACT**

The present work intends to demonstrate, through the theoretical analysis of labor law precepts, the presence of employment bond in the relations between transportation and delivery applications and their employees, use for this data and conduct performed by the companies that develop as strategies and that created , with its procedures, new ways of performing work in the technological age. In addition, the visa emphasizes that the labor law of negatives is involved in these relationships, a true movement of flexibilization of workers' rights, or that causes extremely negative social repercussions and can impact even the same formal concept of employment that uses today. Currently effective legal practice for those who do not occur greater precarious work than the experience today.

Key-words: Uberization. Gig Economy. Precarization of work.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>11</b>
2.1 ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO	11
2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .....	14
<b>2.2.1 Requisitos da relação de emprego</b> .....	<b>14</b>
2.2.1.1 Pessoa natural .....	15
2.2.1.2 Pessoaalidade .....	15
2.2.1.3 Onerosidade .....	<b>16</b>
2.2.1.4 Não eventualidade .....	17
2.2.1.5 Subordinação e Parassubordinação .....	18
2.3 EMPREGADO E EMPREGADOR .....	20
<b>3 “UBERIZAÇÃO” E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	<b>22</b>
3.1 NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	22
<b>3.1.1 “Economia do bico” ou Gig Economy</b> .....	<b>23</b>
3.1.1.1 “ <i>Crowdwork</i> ” .....	24
3.1.1.2 Trabalho “ <i>on-demand</i> ” e “Uberização” .....	25
3.2 APLICATIVOS DE “INTERMEDIÇÃO” .....	27
<b>3.2.1 Aplicativos de transporte</b> .....	<b>28</b>
<b>3.2.2 Aplicativos de entrega</b> .....	<b>31</b>
3.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MALES DA “UBERIZAÇÃO” .....	35
<b>4 FUNDAMENTOS RECONHECEDORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES E APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO</b> .....	<b>40</b>
4.1 DA PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	40
<b>4.1.1 Da não caracterização do trabalho autônomo</b> .....	<b>55</b>
4.2 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES E APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO COMO FORMA DE AMPARO TRABALHISTA DOS INJUSTOS EFEITOS SOCIAIS CAUSADOS PELA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	56
4.3 O CARÁTER EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO .....	58
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>64</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças trazidas pelas novas tecnologias estão gerando as mais variadas repercussões em toda a sociedade, sendo que o campo trabalhista, logicamente, não teria como distanciar-se dos impactos de um mundo cada vez mais globalizado; a tecnologia, porém, hoje pode estar sendo utilizada para descaracterizar o trabalho subordinado na forma como o conhecemos, trazendo malefícios que ainda não podem ser dimensionados em sua totalidade, tendo em vista o caráter recente dessa “economia do bico”.

Inicialmente, serão analisados os fundamentos teóricos do Direito do Trabalho que auxiliarão no desenvolvimento da pesquisa, passando inicialmente pela origem e desenvolvimento do Direito do Trabalho, pelos requisitos da relação de emprego e pelos conceitos de empregado e empregador, permitindo assim o entendimento de que a nova organização do trabalho, além de fenômeno recente e característico das tecnologias desenvolvidas nos últimos dez anos, é também processo de flexibilização do direito trabalhista que vem tomando forma desde os anos 1970, o que ameaça seu caráter de expansão, colocado nos capítulos finais como demonstração do rumo que deverá ser tomado pelo judiciário brasileiro caso pretenda de fato tutelar direitos dos trabalhadores.

Finalizada a parte puramente teórica, passamos então para o entendimento do que é a nova organização do trabalho de fato: através da abordagem sobre a “economia do bico” ou *Gig Economy*, as formas de execução do trabalho como *crowdwork* e trabalho “*on-demand*” são apresentadas, abrindo espaço para a compreensão da “Uberização” que dá título ao trabalho, assim colocando em cena a principal companhia abordada ao longo do trabalho, a Uber, precursora dessa nova forma de realização de atividades e a mais conhecida empresa do ramo pelo mundo; a companhia também é a que possui o maior número de decisões judiciais até o momento, motivo pelo qual as decisões relatadas no desenvolvimento serão sobre reclamações trabalhistas onde a Uber figura como ré. Com isso, trataremos das maiores empresas do mercado de transporte junto da Uber, a 99 e a Cabify, além

dos aplicativos de entrega Uber Eats (o serviço de entrega de alimentos da Uber), iFood, Rappi e Loggi.

Assim, juntando as bases teóricas, os entendimentos acerca da *Gig Economy* e das empresas preponderantes desse seguimento no país, bem como demonstrando repercussões negativas que essa nova forma de trabalho já traz e pode trazer no futuro, nos encaminhamos para a demonstração de existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e as empresas-aplicativo, realizando tal exposição com base em alguns julgados favoráveis no país, de acordo com o que dispõe os documentos que devem ser obedecidos por aqueles que se cadastram nas plataformas, e também utilizando outras disposições doutrinárias e estudos já realizados na área.

Assim, busca-se demonstrar que milhares de brasileiros atuam hoje sem garantias trabalhistas, sendo encaminhados para verdadeiro limbo jurídico, fato que não pode ser ignorado pelos operadores de direito e nem pelos estudiosos, sendo que tal discussão tende a só aumentar e desenvolver-se no futuro próximo.

## 2 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 ORIGEM, DESENVOLVIMENTO E CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

A grande discussão do presente trabalho é a possibilidade de adequação dos serviços realizados por trabalhadores através de aplicativos de “intermediação” no conceito formal de emprego adotado por nossa legislação, motivo pelo qual se faz preponderante o entendimento de diversos conceitos, bem como do histórico do Direito do Trabalho, que passamos a fazer imediatamente nesse capítulo.

O Direito do Trabalho é produto direto do capitalismo, moldando o próprio sistema econômico, como pontuado por Maurício Godinho Delgado<sup>1</sup>, tendo em vista que esse ramo do direito atuou fortemente sobre os limites do capitalismo, que justamente faz uso da força de trabalho para execuções de fins econômicos. Dessa forma, o Direito do Trabalho é originado com a Revolução Industrial, tendo em vista que antes o empregado possuía figuras distintas: na sociedade pré-industrial, onde o trabalho era visto como uma espécie de castigo existia a escravidão; no feudalismo, por sua vez, havia o regime de servidão; já na Idade Média existiam as corporações de ofício, com os mestres, companheiros e aprendizes<sup>2</sup>.

Assim, só com o advento da indústria o Direito do Trabalho tomou forma, pois foi com esse fato que o trabalho subordinado se tornou a força motriz da economia, fazendo com que o direito fosse obrigado a expandir-se na direção desse desenvolvimento. Com a produção sendo essencial para o capitalismo e o trabalho subordinado, apesar de livre, incorrendo em uma série de atrocidades contra aqueles que o praticavam, foi necessária a criação de categoria jurídica que trouxesse condições de regularização das práticas trabalhistas, já que o Direito Civil não conseguia abarcar as novas situações desenvolvidas pelo vínculo empregatício, além de ser necessária resposta para os movimentos criados pelos trabalhadores

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 88.

<sup>2</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9 ed. rev, atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 1.

através da origem dos sindicatos, onde buscavam melhores condições para exercerem seus ofícios<sup>3</sup>.

Contudo, o Direito do Trabalho desenvolveu-se de maneira diferente pelo mundo: nos países capitalistas ocidentais, é possível definir alguns marcos históricos, como a influência de Marx através de seus escritos sobre comunismo; também a influência da Igreja Católica, principalmente a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891; outro marco importante é a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 1919, bem como o desenvolvimento de uma nova geração de direitos fundamentais após a Primeira Guerra Mundial<sup>4</sup>, expressada através da Constituição Mexicana de 1917 – a primeira que tratou sobre Direito do Trabalho, e da promulgação da Constituição Alemã de Weimar no ano de 1919, assim fazendo com que o Direito do Trabalho passasse a ser matéria constitucional<sup>5</sup>.

No Brasil, mesmo com a escravidão tendo sido abolida apenas em 1888, desde a Constituição Imperial de 1824 já existia o direito ao livre trabalho. Contudo, o Direito do Trabalho em nosso território começa a de fato desenvolver-se com as transformações advindas após a Primeira Guerra Mundial e com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder a partir de 1930, onde diversos Decretos do Poder Executivo regulamentaram uma série de normas de cunho trabalhista<sup>6</sup>.

Assim, a primeira Constituição brasileira que abarcou direitos trabalhistas foi a de 1934; em 1º de maio de 1943, surge a Consolidação das Leis do Trabalho, com a sistematização de diversas leis trabalhistas que estavam em vigor naquele período; a Constituição de 1946, por sua vez, permitiu novamente o direito de greve removido pela Carta de 1937; com a Constituição de 1967, passa a ser previsto o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado um ano antes<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> *Op. cit.*, p. 2.

<sup>4</sup> BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9 ed. rev e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 83/2014, e os últimos julgados do Supremo tribunal federal. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 529.

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9 ed. rev, atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 2-4.

<sup>6</sup> *Op. cit.*, p. 4.

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed.. São Paulo: LTr, 2016. p. 55-59.

Já a Constituição Federal de 1988 expressa o Direito do Trabalho entre os artigos 6º e 11, no Capítulo II – “Dos Direitos Sociais”, com especial atenção ao artigo 7º, onde está discriminada uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais<sup>8</sup>.

O conceito de Direito do Trabalho pode ser definido por diferentes dimensões, sendo que adotamos aqui as trazidas por Alice Monteiro de Barros em seu Curso de Direito do Trabalho: os conceitos podem ser subjetivistas, como o de Cesarino Júnior, onde o Direito do Trabalho é “o sistema jurídico de proteção dos economicamente fracos”<sup>9</sup>; os conceitos podem ser objetivistas, onde a relação de trabalho subordinado é o que o descreve, como o de Messias Donato, “o conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a prestação de trabalho subordinado ou a ele similar, bem como as relações e os riscos que dela se originam”<sup>10</sup>; outros autores adotam um conceito misto, aproximando ideias subjetivistas e objetivistas para formar essa nova espécie de conceituação, demonstrada por Perez Botija, segundo o qual o Direito do Trabalho é “conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho”<sup>11,12</sup>.

Importante também mencionarmos que o Direito do Trabalho se divide em duas categorias, nas palavras de Cesarino Júnior: o Direito Individual do Trabalho “é o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual”; enquanto isso, o Direito Coletivo do Trabalho é “o conjunto de normas que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais”<sup>13</sup>. Outros autores apontam para uma divisão tripla, com a existência do “direito tutelar do trabalho”, direito das condições mínimas de trabalho, núcleo essencial normativo que resguarda mais que

---

<sup>8</sup> *Op. cit.*, p. 59-62.

<sup>9</sup> CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980. p. 52.

<sup>10</sup> DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Sariva. p. 4-5.

<sup>11</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6ª ed. Madrid: Tecnos, 1960. p. 4.

<sup>12</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010. p. 91-93.

<sup>13</sup> CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980. p. 52.

direitos dos empregados, e sim o interesse público; tal divisão em três áreas pode ser percebida como a adotada pela CLT<sup>14</sup>.

## 2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A expressão “Relação de Trabalho” demonstra-se muito mais ampla do que a expressão “relação de emprego”, tendo em vista abarcar todas as possibilidades de contratação de trabalho humano hoje admitidas, de acordo com os ensinamentos de Delgado<sup>15</sup>; assim, enquanto “Relação de Trabalho” corresponde a toda forma de trabalho, “relação de emprego” é tão somente uma das espécies de “Relação de Trabalho”, tratando apenas das hipóteses em que todos os requisitos para a caracterização da “relação de emprego” estiverem preenchidos, necessitando obrigatoriamente a presença simultânea das seguintes características: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação<sup>16</sup>.

Importante percebermos que a distinção entre as relações de trabalho deve ser fática e não necessariamente formal; com isso, por exemplo, se um contrato autônomo se evidenciar na verdade como uma relação de emprego, no caso do cumprimento dos requisitos necessários para essa forma de trabalho, o que será admitido pelo Direito do Trabalho é justamente a relação de emprego, cumprindo o preceito trazido pela primazia da realidade<sup>17</sup>.

### 2.2.1 Requisitos da relação de emprego

A relação empregatícia ocorre com a existência simultânea de cinco requisitos, apresentados da seguinte maneira por Delgado:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada

---

<sup>14</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 25

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

<sup>16</sup> *Op. cit.*, p. 309.

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 47

com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho com onerosidade<sup>18</sup>.

Tais requisitos são apresentados na Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”; e 3º: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*’.<sup>19</sup>

A seguir, serão descritos cada um destes requisitos:

#### 2.2.1.1 Pessoa Natural

O trabalhador sempre deverá ser pessoa natural/física, jamais podendo tal status ser colocado para pessoa jurídica; dessa forma, todos os bens protegidos pelo Direito do Trabalho serão destinados ao trabalhador pessoa natural, não sendo afeito ao ramo trabalhista as questões pactuadas por pessoas jurídicas sem indicação da pessoa física, mesmo que tais questões importem na realização de serviços<sup>20</sup>.

#### 2.2.1.2 Pessoaalidade

Aqui entra a obrigatoriedade de o trabalho ser *intuitu personae* pela pessoa natural que o presta, tendo em vista que o trabalhador não pode ser substituído por outra pessoa em seus afazeres, devendo sempre ser realizada diretamente pela pessoa que foi contratada; caso ocorra substituição de quem presta, a relação empregatícia passa a não existir, tendo em vista não preencher o presente requisito para sua definição. Tal quesito pode ser flexibilizado com a concordância do tomador de serviços na ocorrência de substituição por determinado período, exceto

---

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 313.

<sup>19</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 12/10/2019.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 300.



se tal substituição ocorrer de maneira reiterada durante o curso do contrato – nessa hipótese, o que se desenha é a realização de trabalho autônomo, e não o vínculo empregatício<sup>21</sup>.

Oliveira e Dorneles apontam alguns desdobramentos da pessoalidade: a) inseparabilidade entre o empregado e a prestação de serviços – que cria o risco de “coisificação” da figura do trabalhador; b) voluntariedade na prestação de serviços; c) singularidade na prestação – a importância das aptidões e condutas pessoais do trabalhador, a fidúcia como elemento fundamental do contrato e a ampla incidência do princípio geral da boa-fé; d) consagração de deveres contratuais acessórios de natureza patrimonial – como assistência à saúde do empregado; e) tutela e prevalência dos direitos fundamentais e de personalidade do empregado no ambiente laboral; e f) impossibilidade de pessoa jurídica ser empregado (o próprio requisito da pessoa natural)<sup>22</sup>.

A pessoalidade, enfatiza-se, é somente no tocante ao empregado, já que quanto a figura do empregador a diretriz da despersonalização da figura do empregador, sendo possível a ocorrência de eventuais alterações subjetivas do contrato no polo empresarial, como definido pelo artigo 10 da CLT: “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”; no mesmo sentido, o artigo 448 da Consolidação: “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”<sup>23</sup>.

### 2.2.1.3 Onerosidade

Uma Relação de Trabalho só pode ser considerada empregatícia quando ocorre o pagamento de contraprestação financeira, assim não sendo meramente a realização de trabalho gratuito. Isso importa em dizer que existe o chamado *animus*

---

<sup>21</sup> *Op. cit.*, 315

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 47-48.

<sup>23</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 04 de outubro de 2019.

*contrahendi*, formando assim o pacto laboral com o interesse do empregado em receber a devida remuneração e do empregador em ter a realização de determinado trabalho pelo seu contratado – para tal requisito, porém, deve ser observada a ótica do prestador de serviço, de acordo com o trazido por Delfino: “Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fato-jurídico da relação de emprego.”<sup>24</sup>

A onerosidade pode ser buscada através de dois planos distintos: o objetivo, consistindo no efetivo pagamento da contraprestação remuneratória acordada no contrato de trabalho; e o subjetivo, mais raro de ser utilizado, porém única forma de esclarecer situações onde, apesar de ser devido o pagamento de remuneração, assim o empregador não o faz.<sup>25</sup> Com isso, a configuração da onerosidade independe da realização efetivo pagamento, porém necessária existência de expectativa de recebimento por parte do empregado, fazendo com que o não pagamento seja apenas descumprimento de obrigação contratual, e não descaracterização da relação empregatícia.<sup>26</sup>

#### 2.2.1.4 Não eventualidade

A duração do contrato empregatício é medida essencial para o entendimento da não eventualidade, uma vez que tal quesito é intrinsecamente ligado ao princípio da continuidade da relação de emprego, que incentiva justamente que o contrato não tenha prazo definido, sendo os contratos datados uma exceção no Direito do Trabalho. A significação da não eventualidade é, contudo, mais abrangente que o da continuidade, levando-se em consideração que o trabalho realizado de forma intermitente pode não ser eventual.<sup>27</sup>

A não eventualidade é demonstrada “pela interrelação do serviço prestado pelo trabalhador e a atividade apreendida pelo tomador de serviços”, sendo

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 321.

<sup>25</sup> *Op. cit.*, p. 321

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 48-49.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 317

essencial ao contexto da atividade produtiva, seja como atividade-fim ou até mesmo como atividade-meio, já que nem todos os serviços desenvolvidos irão destinar-se exclusivamente para a concretização do fim empreendido pelo empregador. Com isso, a não eventualidade é demonstrada nos serviços essenciais da empresa e também naqueles necessários e permanentes, com o conceito de trabalhador eventual sendo definido por exclusão, quando a atividade empregada não corresponde a nenhuma das duas formas apresentadas.<sup>28</sup> Tal característica para o reconhecimento do vínculo empregatício, assim como alguns outros requisitos, pode demonstrar-se não suficientes para a regulamentação das novas formas de trabalho realizadas hoje, como poderá ser visto mais a frente.

#### 2.2.1.5 Subordinação e Parassubordinação

Dentre os requisitos necessários para o reconhecimento de relação empregatícia, a subordinação é notadamente o mais destacado, pois foi com ela que a relação de produção tomou os contornos atuais e distanciou-se das formas passadas de servidão e escravidão. Além disso, é a subordinação característica preponderante para a diferenciação entre o trabalho realizado com vínculo de emprego e o trabalho autônomo, diferenciação essa que suscita uma série de debates e tem grande dificuldade em encontrar uma posição unânime na nova organização do trabalho que se desenvolve atualmente. A importância da subordinação já foi considerada tão grande que alguns juristas, como o italiano Renato Corrado, defenderam ser ela o verdadeiro critério para a concretização do vínculo empregatício<sup>29</sup>.

Nas palavras de Amauri Mascaro, a subordinação é “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua

---

<sup>28</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 49-50.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 324.

vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”<sup>30</sup>.

Cabe frisar, porém, que a subordinação se dá sobre a realização do trabalho em si, e não sobre a figura do próprio trabalhador como pessoa natural, tendo em vista que nas oportunidades em que tal requisito recai também sobre o prestador do trabalho o que se vê é verdadeira exploração deste, como em situações de exploração de mão de obra escrava ou práticas que sejam assemelhadas<sup>31</sup>.

A natureza jurídica da subordinação, assunto hoje pacificado pela doutrina, é de que a subordinação é um fenômeno jurídico obtido através do contrato entre empregado e empregador, o que afasta qualquer o trabalho subordinado das formas anteriores de execução do trabalho, além de distanciar também outros entendimentos sobre sua natureza jurídica, já considerada antigamente como econômica ou técnica, conforme o apresentado por Delgado, mesmo autor que desenvolve três diferentes dimensões de subordinação: clássica – puramente jurídica, desenvolve-se através do contrato de trabalho; objetiva – ocorre com a integração do trabalhador aos objetivos delineados pelo tomador de serviços; e estrutural - desenvolve-se com o ingresso do trabalhador na dinâmica desenvolvida pelo empregador, sem a necessidade da existência de ordens diretas por parte deste.<sup>32</sup>

Não podemos deixar de falar também da parassubordinação, definida inicialmente pela doutrina italiana e que representa um meio termo entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, criando assim tutela adequada para o novo tipo, sem a intensidade do subordinado, porém com a existência de tutela, diferente do autônomo. O trabalho parassubordinado é proposto com o intuito de resolver os problemas criados pelas diversas transformações econômicas e sociais que impactaram o mercado de trabalho, como a descentralização produtiva, a inovação

---

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 1989. p. 103.

<sup>31</sup> *Op, cit.*, p. 325.

<sup>32</sup> *Op, cit.*, p. 324-328.

tecnológica e o aparecimento de novas profissões, que criaram novas formas de trabalho que por vezes não se encaixam nos modelos típicos.<sup>33</sup>

A criação do trabalho parassubordinado claramente serve como forma de expansão do Direito do Trabalho, porém ainda não é previsto no Brasil e suscita um grande número de dúvidas mesmo na Itália, onde é regulado porém envolto de enormes discussões, conforme fica evidenciado nas decisões dos tribunais italianos.<sup>34</sup>

### 2.3 EMPREGADO E EMPREGADOR

Conforme os ditames estabelecidos pelos requisitos necessários à formação do vínculo empregatício, empregado é a pessoa natural que acorde a prestação de seu trabalho com um empregador, realizando tal trabalho com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.<sup>35</sup> A CLT expressa o conceito de empregado no caput do artigo 3º, que deve ser entendido em conjunto com o caput do artigo imediatamente anterior para que fique evidente a necessidade do cumprimento de todos os requisitos formais.

A figura do empregado, assim, difere-se da figura simples do trabalhador, já que nas situações em que o trabalhador exerça seu serviço sem o cumprimento de um dos quesitos mencionados exaustivamente confere outra “categoria” ao mesmo, como trabalhador autônomo ou trabalhador eventual, etc.

Tal significação ao termo “empregado” encontra grande dificuldade nos dias atuais, conforme evidenciado por Amauri Mascaro Nascimento no que segue:

Os dispositivos merecem ser modernizados porque foram elaborados para determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego do operário da fábrica, enquanto na sociedade industrial as situações que todo dia aparecem para julgamento na Justiça do Trabalho, nas quais se procura

---

<sup>33</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 189-191.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27 ed. São Paulo; Saraiva, 2012. p. 574-575.

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 329

enquadrar o vínculo jurídico num modelo contratual, são as mais variadas e inovadoras.<sup>36</sup>

A figura do empregador, por sua vez, é encontrada através da conceituação de empregado: empregador é aquele que contrata pessoa física para a realização de determinado trabalho, com pessoalidade subordinação, salário e com continuidade temporal. Diferente do empregado, o empregador pode sim ser pessoa jurídica, tendo em vista guardar grande relação como conceito de empresa também. O artigo 2º da CLT define empregador assim; *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”*.

Essa conceituação é preponderante para o esclarecimento do presente trabalho na medida em que diversas empresas que praticam uma das novas formas de trabalho excluem-se da relação empregatícia, justificando que não são empresas fornecedoras de serviços, e sim apenas intermediadoras; tal ponto será aprofundo durante o desenvolvimento.

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27 ed. São Paulo; Saraiva, 2012. p. 660.

### 3 “UBERIZAÇÃO” E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Nesse capítulo serão abordadas as transformações do mercado de trabalho que levaram ao movimento de flexibilização do emprego visto hoje, e começaremos a dimensionar os impactos dessas alterações na forma como são exercidas as funções atualmente, conceituando e demonstrando a existência do fenômeno da “uberização” em nosso cotidiano; além disso, serão apresentadas as empresas que praticam essa modalidade de “contratação” em nosso país e a dissociação desse movimento com outras formas já consolidadas de realização de trabalhos.

#### 3.1 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As Relações de Trabalho estão em constante mutação e são impactadas por mudanças nos mais diversos campos, como o econômico e o social: alterações no mercado de capitais, desemprego e crises econômicas, por exemplo, moldaram e moldam a forma de execução de serviços e, logicamente, impactam de forma decisiva na vida dos trabalhadores; a ascensão da mulher ao mercado de trabalho e a constituição de novas espécies de famílias, pelo espectro social, também importam na criação e modificação do trabalho.

Atualmente, podemos observar uma série de transformações que modificaram e continuam modificando a forma de execução do trabalho, que deixou de ser exercido apenas realizado de maneira típica por trabalhadores típicos, tendo a realidade incorporado uma variada forma de relações trabalhistas que não podem ser enquadradas em nenhum dos tipos “normais” delimitados pelo ramo jurídico-trabalhista.

O Direito do Trabalho, porém, de maneira geral e como característica inerente ao sistema jurídico num todo, não consegue acompanhar essas mudanças com rapidez adequada, o que gera um enorme problema e nos leva diretamente ao cerne desse trabalho. As transformações da forma de produção, a chegada de trabalhadores “atípicos” ao mercado e a exaustiva tentativa de flexibilização das normas trabalhistas, como vários outros fatores interligados a estes, fizeram com que o Direito do Trabalho perdesse muito de sua essência histórica expansionista, o

que permite justamente a existência da “economia do bico” em sua forma atual, onde a revolução tecnológica teoricamente justifica uma redução dos bens tutelados pelo ordenamento jurídico-trabalhista.

### 3.1.1 “Economia do bico” ou *Gig Economy*

A “economia do bico”, também conhecida pela nomenclatura de *Gig Economy*<sup>37</sup>, é a forma de trabalho que notadamente mais se expande pelo mundo e, apesar de suas facilidades e aparente flexibilidade, também traz consigo enorme risco de precarização de condições de trabalho e acaba por não possibilitar uma série de direitos aos envolvidos na prestação desses serviços.

A *Gig Economy* é caracterizada pela realização de relações teoricamente de curta duração por trabalhadores considerados independentes, sendo expressão moderna dos “bicos” na era digital, porém a situação que se desenvolve hoje possui diferenças com o mero trabalho eventual que já existia, justamente pela existência de empresas de “tecnologia” na relação entre o trabalhador e quem o demanda. Tais empresas, sejam desenvolvedoras de aplicativos ou plataformas digitais, apesar de influenciarem decisivamente na prestação desses serviços, tentam demonstrar a inexistência de vínculo entre elas e o trabalho prestado ou seu prestador, assim fixando sua função apenas como plataformas de intermediação, e não como partes dos contratos firmados<sup>38</sup>.

Como poderá ser visto adiante, a figura das chamadas empresas de tecnologia claramente não funciona apenas como mero intermediador, mesmo que assim elas se descrevam, já que (em diferentes graus) os aplicativos e seus algoritmos atuam de fato como figuras decisivas e por vezes alcançam requisitos que configuram de fato vínculos empregatícios.

---

<sup>37</sup> A “economia de bico” ou *Gig Economy* também pode ser conhecida como economia compartilhada, economia de plataforma, economia colaborativa e economia sob demanda.

<sup>38</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 2-3. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acessado em 20 de outubro de 2019.



A facilidade de embarcar na “economia do bico” é um dos motivos que produz números cada vez maiores de trabalhadores envolvidos nessa modalidade: em geral, apenas um cadastro simples e o cumprimento de alguns requisitos permite a vinculação de uma pessoa como prestador de serviços na plataforma, bastando ele estar “disponível” para começar a exercer sua função, seja como entregador ou motorista, objetos de enfoque do presente trabalho<sup>39</sup>.

Além da facilidade para ingresso, a realização de serviços considerados de baixa complexidade permite com que quase qualquer um esteja apto a realizar as tarefas demandadas, atraindo os mais diversos trabalhadores; a entrada nessa modalidade de trabalho é alavancada também nos locais em que passam por dificuldades na geração de empregos, como é o caso do Brasil nos últimos anos<sup>40</sup>.

Assim, o aumento do mercado “informal” de trabalho apresentado pelo fenômeno da “economia de bicos” é também o ponto culminante de uma série de mudanças na forma de produção/execução do trabalho que ocorreram ao longo do século XX e que fazem com que o regramento do “trabalho tradicional” como o conhecemos fique cada vez mais distante do que é posto em prática na realidade.

Dito isto, devemos perceber que existem duas formas distintas de organização do trabalho na *Gig Economy*: *crowdwork* e trabalho “*on-demand*”, que passamos a explicar a seguir:

### 3.1.1.1 *Crowdwork*

O *crowdwork*, em síntese, é o desenvolvimento de tarefas geralmente simples por usuários em uma plataforma digital, e encontra como seu grande expoente a plataforma Mechanical Turk, ou MTurk, de propriedade da multibilionária Amazon<sup>41</sup>;

<sup>39</sup> MONTEIRO, Luciana Monteiro. **Implicações da gig economy nas relações de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5707, [15 fev 2019]. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69413/implicacoes-da-gig-economy-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

<sup>40</sup> GARCIA, Diego. **Desemprego cai, mas renda média diminui e crescem trabalhadores informais** [31 jul 2019]. Jornal Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

<sup>41</sup> AMAZON MECHANICAL TURK, INC. **Features**. Disponível em: <<https://www.mturk.com/product-details>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

nessa plataforma, prestadores de serviços cadastrados exercem funções que não podem ser realizadas por inteligências artificiais, como responder pesquisas, avaliação ou produção de textos ou transcrever áudios, mas também podem ser requisitadas algumas atividades mais complexas, como a criação de uma logomarca ou de um site <sup>42</sup>.

Na página da MTurk é possível realizar cadastro como solicitante ou como fornecedor; assim, o solicitante coloca uma tarefa a ser realizada e uma remuneração pela mesma, e só ele é quem pode definir as condições da contratação e a qualidade do serviço realizado. Assim como na maioria das empresas do sistema “*on-demand*”, a Amazon pode desligar o trabalhador/fornecedor quando quiser<sup>43</sup>.

Hoje o crowdwork ainda é visto em grande parte apenas como uma renda paralela, entretanto o impacto social dessa nova modalidade de trabalho não pode ser subestimado, tendo em vista a facilidade da forma como se desenvolve, como dito pelo sociólogo alemão Martin Krzywdzinski: “Mesmo que o ‘crowdwork’ seja momentaneamente na Alemanha, em grande parte, apenas uma renda paralela, devem ser levadas a sério as implicações sociais dessa nova forma de trabalho”<sup>44</sup>.

### 3.1.1.2 Trabalho “*on-demand*” e “Uberização”

Sem sombra de dúvidas, essa é forma de trabalho mais conhecida da “economia do bico” seja no Brasil ou no mundo, arrecadando um número tão grande de envolvidos quanto o crowdword. Segundo De Stefano, o trabalho “*on-demand*” via aplicativos são atividades relacionadas a trabalho tradicionais, como transporte, limpeza, etc. e também formas de trabalho administrativo, que são oferecidos através de aplicativos; além disso, as empresas proprietárias desses aplicativos

---

<sup>42</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 15.

<sup>43</sup> *Op. cit.*, p. 16.

<sup>44</sup> FAZIT Communication GmbH. Frankfurt. **É esse o futuro do trabalho?** Disponível em: <<https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/crowdworking-na-alemanha-o-mundo-do-trabalho-no-futuro>> . Acesso em 09 de novembro de 2019.

normalmente intervêm na configuração de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da força de trabalho<sup>45</sup>.

Atualmente, surgem cada vez mais empresas interessadas nessa nova forma de trabalho, sendo a empresa Uber a mais notória e precursora desse movimento. A força da Uber como expressão dessa nova forma de trabalho é tão grande que foi cunhado o termo “uberização” para representar as transformações das relações de trabalho e o trabalho “*on-demand*”, já que o modelo básico de negócio foi criado por ela<sup>46</sup>.

A “uberização” traz uma série de aparentes vantagens aos trabalhadores, que ingressam nessa modalidade de trabalho por vezes convencidos que a flexibilização e a ausência de vínculo empregatício são na realidade um benefício, o que esconde uma grave deterioração das relações de emprego, já que os aplicativos consideram-se simplesmente como empresas de tecnologia, jamais admitindo qualquer relação com o trabalho realizado, apesar de envolverem-se de forma definitiva com o mesmo.

Segundo a cientista social Ludmila Costhek Abílio,

A uberização do trabalho se refere a uma série de transformações do trabalho, que em realidade estão em curso há décadas. A empresa Uber deu visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, que está assentada nestes processos. É preciso compreender a economia digital como um campo poderoso de reorganização do trabalho, mas não perder de vista que ela realiza uma atualização de elementos que estão em curso no mundo do trabalho, e que, sim, estão fortemente ligados com o desenvolvimento tecnológico, mas não só isso. Trata-se da relação das reconfigurações do papel do Estado – seja na eliminação de direitos do trabalho, seja na eliminação das barreiras ao fluxo do capital, trata-se do desemprego e de uma perda de formas do trabalho, além de mudanças na subjetividade do trabalhador.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acessado em 20 de outubro de 2019.

<sup>46</sup> KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?** (Tese de Doutorado). Curitiba: UFPR, 2017. p. 80-82.

<sup>47</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU, nº 503, Ano XVII. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precariozacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em 03 de outubro de 2019.

Ainda conforme dito por Abílio, a “uberização” é um fenômeno que não se restringe só aos aplicativos de transporte ou entrega, existindo hoje aplicativos que atuam nas mais diversas carreiras: advogados, médicos, professores, trabalhadores do setor de limpeza, babás, esteticistas e tantos outros profissionais oferecem seus serviços em um *e-marketplace*, o que simboliza ainda mais a importância do estudo do trabalho “*on-demand*” para o futuro do Direito do Trabalho<sup>48</sup>.

### 3.2 APLICATIVOS DE “INTERMEDIÇÃO”

Atualmente no Brasil existem aplicativos ditos de intermediação para os mais diversos serviços, como visto anteriormente, mas a criação de praticamente todos eles ocorreu após com o desembarque da Uber no país, que trouxe consigo o desenvolvimento de uma nova categoria de trabalho, inalcançada até o momento por nossa legislação trabalhista.

São dois os serviços mais presentes no cotidiano das cidades brasileiras: o serviço de transporte de passageiros e os serviços de entrega, que movimentam um mercado enorme; a Uber encontrou em território brasileiro seu segundo maior mercado, perdendo apenas para sua atuação nos Estados Unidos, o que demonstra a importância do desenvolvimento desses negócios no Brasil<sup>49</sup>. A seguir, são expostos o funcionamento dessas empresas, permitindo melhor entendimento quando da análise da existência ou não de vínculo empregatício desses trabalhadores com os respectivos aplicativos.

---

<sup>48</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração** [19 fev. 2017]. Disponível em: < <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> >. Acesso em 04 de novembro de 2019.

<sup>49</sup> OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. **Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo**. Revista Exame. [11 abr 2019] Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>. Acesso em 9 de novembro de 2019.

### 3.2.1 Aplicativos de Transporte

No Brasil, três aplicativos de transporte dominam esse mercado: a Uber, percursora dessa atividade no país; a 99, empresa fundada em nosso país, mas hoje controlada pelo grupo chinês Didi Chuxing<sup>50</sup>; e a Cabify, empresa espanhola.

A Uber Technologies Inc. foi fundada em 2010 e hoje está presente em mais de 700 cidades espalhadas por 63 países, possuindo no Brasil cerca de 600mil motoristas “parceiros” e por volta de 22 milhões de usuário, e somando no mundo por volta de 3 milhões de motoristas “parceiros” e mais de 93 milhões de usuários<sup>51</sup>. No ano de 2018, o faturamento da empresa em nosso país foi de 959 milhões de dólares, e no mundo de 11,3 bilhões de dólares, obtendo altos índices de crescimento ano a ano<sup>52</sup>.

O aplicativo de transporte da empresa funciona dessa forma:

Nas cidades onde a Uber opera, você pode solicitar uma viagem por meio do aplicativo. Sua solicitação será enviada aos motoristas parceiros nas proximidades. Se um motorista parceiro aceitar sua solicitação de viagem, seu aplicativo mostrará o tempo estimado para que o motorista chegue ao ponto de embarque. O aplicativo também te notificará quando o motorista parceiro estiver prestes a chegar.

Depois que você solicitar uma viagem, o aplicativo te informará o nome do motorista, o tipo de veículo e a placa do automóvel, para que você tenha certeza de que embarcará no veículo certo. Depois de entrar no veículo, verifique se você inseriu o seu destino no aplicativo. Os motoristas parceiros usam o aplicativo Uber para confirmar os detalhes de sua viagem. Caso tenha uma rota preferida, será útil informá-la ao motorista parceiro.

Ao chegar no destino, a viagem estará concluída. Sua tarifa será calculada automaticamente e cobrada segundo o método de pagamento vinculado à sua conta da Uber. Observe que, em algumas cidades, a Uber pode permitir que você pague a tarifa em dinheiro.

Logo em seguida o aplicativo pedirá que você avalie o motorista. Os motoristas parceiros também são solicitados a avaliar os usuários. O sistema de feedback de duas vias da Uber funciona de modo a fomentar

<sup>50</sup> WIKIPÉDIA. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/99\\_\(aplicativo\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/99_(aplicativo))>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>51</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>52</sup> OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. **Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo**. Revista Exame.[11 abr 2019] Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>. Acesso em 9 de novembro de 2019.

uma comunidade de respeito e responsabilidade na plataforma, garantindo um alto padrão de viagens e experiências para todos.<sup>53</sup>

Em seu site, a Uber demonstra querer manter distância de qualquer possibilidade de ser enquadrada como “empregador” ou como uma empresa de transporte, conforme segue texto extraído de sua página em português, onde afirma ser somente uma empresa de tecnologia e nada mais:

O que não fazemos

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.<sup>54</sup>

Por outro lado, a página para cadastramento de novos motoristas chama a atenção para os ganhos que podem ser obtidos através da plataforma, e também para a possibilidade de o motorista “parceiro” dirigir o quanto quiser, conforme segue:

Faça seu próprio horário  
Ganhe o quanto precisa

Faça um bom dinheiro  
Você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser. Quanto mais você dirigir, mais você ganhará. Além disso, você será pago semanalmente e seus preços são depositados automaticamente.

Defina seu próprio horário  
Dirija somente quando for melhor para você. Sem escritório nem chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Na Uber, é você quem manda.

A inscrição é fácil

<sup>53</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Como a Uber funciona**. Disponível em <<https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/como-a-uber-funciona?nodeId=738d1ff7-5fe0-4383-b34c-4a2480efd71e>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>54</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

Registre-se hoje e você vai estar na estrada rapidamente. Além disso, se inscrever leva menos de 4 minutos. Não espere para começar a ganhar muito dinheiro com seu carro.<sup>55</sup>

A Uber oferece diferentes opções para o transporte de seus usuários, são elas: UberX, categoria mais popular; Uber Juntos, com a divisão de viagens entre desconhecidos; Uber Comfort, categoria com melhores carros e que causou polêmica ao ser anunciada, já que o passageiro pode optar pelo aplicativo por não falar nada com o motorista; Uber Black, com veículos de alto nível; UberX Vip, para usuários frequentes; e Uber BAG, para quem necessita transportar grandes volumes<sup>56</sup>. A Uber também conta com um sistema de pontuação dos motoristas, de 1 a 5, onde é realizada uma média com as 500 últimas viagens do condutor; em Porto Alegre, motoristas com nota menor que 4,7 podem ser banidos da empresa<sup>57</sup>.

Outro fator importante para o funcionamento da Uber para os motoristas do aplicativo são as taxas de aceitação e cancelamento. A taxa de aceitação é calculada pelo número de viagens canceladas dividido pelo número de viagens aceitas, sendo aconselhado pela empresa que mantenham uma taxa de aceitação acima de 90%; a taxa de cancelamento, por sua vez, é calculada através da divisão inversa a da taxa de aceitação, sendo recomendado pela empresa que a taxa de cancelamento seja menor de 10% para a obtenção de maiores rendimentos pelo motorista. Altas taxas de cancelamento podem fazer o motorista ser banido da plataforma<sup>58</sup>.

O aplicativo da 99 tem funcionamento e políticas muito semelhantes à Uber, possuindo em nosso país 18 milhões de usuários e com uma rede de cerca de 600

---

<sup>55</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Página de cadastramento de novos motoristas da Uber.** Disponível em <[https://www.uber.com/a/join-new?\\_ga=2.94382171.654047001.1574216040-671587244.1574216040&\\_gac=1.90816872.1574224900.CjwKCAiAws7uBRAkEiwAMlbZjrpLMhJumW4BN-S5CSjukqZZgIMKvCffTk6R6CFFNPIV-9s4BP-XaBoCCLIQAvD\\_BwE](https://www.uber.com/a/join-new?_ga=2.94382171.654047001.1574216040-671587244.1574216040&_gac=1.90816872.1574224900.CjwKCAiAws7uBRAkEiwAMlbZjrpLMhJumW4BN-S5CSjukqZZgIMKvCffTk6R6CFFNPIV-9s4BP-XaBoCCLIQAvD_BwE)>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>56</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Conheça as diferentes categorias de Uber e como elas podem te ajudar no dia a dia.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>57</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Novo Processo de Nota Mínima.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>58</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Como funcionam as taxas de Aceitação e Cancelamento.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.



mil motoristas, estando presente em mais de mil cidades<sup>59</sup>. Os serviços oferecidos pela 99 se subdividem em 4 categorias distintas: 99Pop, destinada a motoristas de carros particulares, nos mesmos moldes do UberX,; 99Comfort, com melhores carros e motoristas mais bem avaliados; 99Taxi, para taxistas; e 99Top, para taxistas com veículo preto em São Paulo<sup>60</sup>.

Já a Cabify, fundada em 2011 na Espanha, está hoje presente em 12 países e em mais de 130 cidades pelo mundo, tendo um processo mais exigente para o cadastramento de novos motoristas do que suas principais rivais, Uber e 99<sup>61</sup>. Os três aplicativos podem funcionar simultaneamente enquanto o motorista dirige. O aplicativo Easy Táxi, criado no Brasil para a solicitação de táxis, também pertence a Cabify.

Uber, 99 e Cabify são atualmente os maiores aplicativos de transporte no Brasil, porém muitos outros já existem, como o Garupa, o Lady Driver, aplicativo somente para motoristas e usuárias mulheres, e o InDriver, aplicativo criado na Rússia e que permite ao motorista definir o preço com o usuário. Pelo mundo, destacam-se o Lyft, americano, e o DiDi, aplicativo chinês do grupo que comanda a 99.

### 3.2.2 Aplicativos de Entrega

Existem hoje inúmeros aplicativos de entrega atuantes no país, porém iremos nos concentrar nos quatro que possuem maior visibilidade, são eles: Uber Eats, de propriedade da Uber, iFood, Rappi e Loggi. Antes de iniciarmos o detalhamento de cada um deles, cabe avisar que o Uber Eats e o iFood atuam apenas na entrega de comida, enquanto o Rappi faz diversos serviços e a Loggi atua com objetivo mais próximo de serviços de entrega comuns.

---

<sup>59</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Sobre a 99**. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>60</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Como dirigir com a 99?** Disponível em: <<https://99app.com/motorista/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>61</sup> MAXY MOBILITY SPAIN, S.L. **Saiba mais sobre nós**. Disponível em: <<https://www.cabify.com/pt/about-us>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.



O Uber Eats iniciou suas atividades em 2014 como o braço de entregas de alimentos do aplicativo de transporte Uber, tendo no final do ano passado atuação em 13 países por mais de 50 cidades. As entregas podem ser realizadas de carro, motocicleta ou bicicleta e o entregador se submete aos mesmos Termos de Uso e Política de Privacidade que são utilizados pelos motoristas do aplicativo de transporte, bem como o mesmo Código de Conduta, podendo ocorrer desligamento da plataforma caso a empresa assim decida. O sistema de avaliação do entregador também é o mesmo, indo de 1 a 5, sendo avaliados pelos usuários do aplicativo e pelos restaurantes.<sup>62</sup>

A remuneração dos entregadores da empresa ocorre como no aplicativo de transporte, com o valor pago pelos usuários indo para a Uber e depois sendo repassados semanalmente aos trabalhadores, já excluída a taxa que fica com a empresa; em Porto Alegre, os valores praticados são R\$ 2,08 pela retirada da comida, R\$ 0,98 pela entrega e R\$ 0,88 por km, sendo o valor mínimo de R\$ 5,00 por entrega<sup>63</sup>.

O iFood foi criado em 2011 no Brasil e ostenta grandes números no ramo de entrega de alimentos: 116 mil restaurantes estão atualmente cadastrados na plataforma, que conta com cerca de 83 mil entregadores para cumprir sua tarefa, atendendo 882 cidades pelo país e tendo sido adquirida outras grandes empresas do ramo, como a Pedidos Já<sup>64</sup>. O iFood também repassa os valores dos fretes realizados posteriormente, como o Uber Eats, conforme dispõe seus termos de uso:

8.2.1. O iFood efetuará o Repasse no mês seguinte à data da efetiva realização da Tarefa, de acordo com a forma indicada pelo Entregador no Cadastro do Entregador. Na hipótese de o vencimento ocorrer em feriado

---

<sup>62</sup> Assim, no que couber, quando fizermos referência aos Termos de Uso, Política de Privacidade e Código de Conduta da Uber, falaremos tanto sobre o aplicativo de transporte Uber quanto o aplicativo de entrega Uber Eats.

<sup>63</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Faça entregas em Porto Alegre**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/porto-alegre/resources/cadastro-entregas-ubereats-porto-alegre/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>64</sup> FREITAS, Tainá. StartSe. **Como o iFood se tornou uma máquina de atender pedidos – foram 21,5 mi em setembro**. [29 out 2019]. Disponível em: <<https://www.startse.com/noticia/startups/70317/ifood-historia-startup-delivery>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

ou final de semana, o mesmo ficará automaticamente prorrogado para o dia útil seguinte.<sup>65</sup>

No mês de outubro de 2019, o iFood informou que passará a contar com um seguro contra acidentes para seus entregadores, também passando a oferecer cursos de finanças pessoais, segurança e cuidados com equipamentos, além de criar um programa de vantagens com descontos em serviços como seguro de moto e plano de saúde<sup>66</sup>.

O aplicativo Rappi oferece entregas além de alimentos, sendo possível receber compras de supermercado, lojas e entregas em geral. O pagamento aos entregadores é realizado via o aplicativo SmartMEI, sendo repassado diretamente ao entregador em caso de pagamento via cartão, porém tal determinação pode ser modificada pela empresa<sup>67</sup>.

Conforme matéria de 2018, cada entregador recebe um valor mínimo de R\$ 6,90 por entrega, o que significa que, para receber R\$ 5.000,00 bruto por mês, o entregador deve fazer 725 entregas em 30 dias; apesar disso, o presidente da Rappi, Bruno Nardon, diz que alguns entregadores conseguem receber esse valor: "tem entregador que consegue ganhar R\$ 4.000, R\$ 5.000 por mês"<sup>68</sup>; a forma de obtenção de lucros da Rappi é pouco clara.

<sup>65</sup> IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A. **Termos de uso do app**. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>66</sup> LAVADO, Thiago. G1. **Ifood anuncia seguro contra acidentes para entregadores**. [10 out 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/10/10/ifood-anuncia-seguro-contr-acidentes-para-entregadores.ghtml>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>67</sup> RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA..**Termos e Condições Rappi**. "10. PAGAMENTOS.No caso dos CONSUMIDORES pagarem os PRODUTOS com cartão de crédito ou débito, os pagamentos das entregas poderá ser redirecionado diretamente aos ENTREGADORES, dentro do valor ajustado para tal entrega, mediante um sistema operacional dentro da PLATAFORMA. Para tanto, o ENTREGADOR deverá no ato de seu cadastro realizar inscrição para pagamentos através do app SmartMEI para recebimento do valor relativo ao frete e eventual gorjeta. A periodicidade de pagamento poderá, no entanto, ser alterada pela OPERADORA a qualquer momento, conforme condições de pagamentos realizados, disponibilidade da PLATAFORMA, operacionalização interna ou questões fiscais". Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>68</sup> CRUZ, Bruna Souza. **Rappi e Glovo: qual a lógica por trás de apps que entregam "qualquer coisa"**. UOL – Universo Online. [25 abr 2018].Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2018/04/25/uber-das-entregas-entenda-qual-e-a-logica-por-tras-da-rappi-e-glovo.htm>> .Acesso em 12 de novembro de 2019.

Por último, a Loggi, avaliada em US\$ 1 bilhão, é uma empresa brasileira de entregas, mais assemelhada aos modelos de entrega realizados antes da década de 2010, atualmente realiza cerca de 3 milhões de entregas pelo país mensalmente<sup>69</sup>. A empresa oferece três tipos de serviço: Loggi Já – para entregas simples; Loggi Pro – para o *e-commerce*; e Loggi Presto – para comida ou comércios locais. Os mensageiros pagam R\$ 9,90 para o aluguel do baú, sendo todas as entregas feitas por eles realizadas através de motocicletas. Os pagamentos são realizados semanalmente ou a cada mês<sup>70</sup>

Como o apresentado anteriormente sobre a Uber, a Loggi, assim como praticamente todas as empresas-aplicativo, nega expressamente a existência de vínculo empregatício com os seus empregados; em seus Termos de Uso, no ponto 6.0, assim é disposto:

#### 6. Inexistência de Vínculo Trabalhista

6.1. Como profissional independente e que adere à Plataforma Loggi por sua única e exclusiva vontade, o Condutor Autônomo atesta que a Plataforma Loggi e suas ferramentas não são essenciais para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Condutor Autônomo e a Loggi, podendo prestar livremente e sem ingerência da Loggi os seus serviços, inclusive podendo livremente prestar serviços de frete, para quem desejar prestar, não havendo exclusividade.

6.1.1. Ambas as partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível de prestação de Serviços pela Loggi em favor do Condutor Autônomo conforme a conveniência do Condutor Autônomo com relação a estes Serviços.<sup>71</sup>

Antes do próximo ponto, interessante mencionarmos a chegada e desenvolvimento de mais aplicativos de entregas no Brasil, aumentando um mercado já bastante extenso no país: a 99 anunciou a criação de seu serviço de

<sup>69</sup> AMORIM, Lucas. **Para a Loggi, o céu não é o limite**. Revista Exame. [07 nov 2019]. Disponível em; <https://exame.abril.com.br/blog/primeiro-lugar/para-a-loggi-o-ceu-nao-e-o-limite/> >. Acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>70</sup> LOGGI TECNOLOGIA LTDA. **Saiba tudo sobre o repasse semanal e mensal**. Disponível em: <https://ajuda.loggi.com/hc/pt-br/articles/360017477032-Saiba-tudo-sobre-o-repasse-semanal-e-mensal>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

<sup>71</sup> LOGGI TECNOLOGIA LTDA. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>>. Acessado em 29 de outubro de 2019.

entrega de alimentos, o 99Food<sup>72</sup>; a Lalamove, gigante chinesa do setor de entregas que pretende rivalizar com a Loggi, inciou suas operações no país recentemente<sup>73</sup>.

### 3.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS MALES DA “UBERIZAÇÃO”

Os impactos das mudanças trazidas pela *Gig Economy* ainda são recentes, mas o que se vislumbra no futuro é uma acentuada descaracterização do trabalho típico como o definimos hoje, aliada a uma perda expressiva de direitos dos trabalhadores. O movimento que pode ser percebido é uma tentativa de tornar os motoristas (e provavelmente no futuro, os motofretistas) em empresários de si mesmos, negando de fato a eles direitos trabalhistas e passando a impressão de que essa perda é justificável tendo em vista a flexibilidade para a execução de seus trabalhos<sup>74</sup>. No Brasil, tal movimento pode ser observado com a permissão de esses trabalhadores cadastrarem-se como microempreendedores individuais – MEI, conforme a Resolução nº 148, publicada em 08 de agosto de 2019.<sup>75</sup>

A cientista social Ludmila Costhek Abílio demonstra que o fenômeno da “uberização” guarda grande correspondência com o da “terceirização”, porém com a troca da utilização de empresas subordinadas pela exploração direta dos trabalhadores independentes, que sendo taxados como “parceiros” ou empresários

<sup>72</sup> REDAÇÃO. **99 lançará serviço de entrega de comida no Brasil**. Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. [20 nov 2019] Grupo Globo. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/11/99-lancara-servico-de-entrega-de-comida-no-brasil.html>>. Acesso em 22 de novembro de 2019

<sup>73</sup> FONSECA, Mariana. **Guerra nas entregas: o plano do unicórnio asiático de logística Lalamove para ganhar o Brasil**. Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. [20 nov 2019] Grupo Globo. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/11/guerra-entregas-unicornio-asiatico-logistica-lalamove-brasil.html>>. Acesso em 22 de novembro de 2019

<sup>74</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração** [19 fev. 2017]. Disponível em: < <https://passapalavra.info/2017/02/110685/> >. Acesso em 04 de novembro de 2019.

<sup>75</sup> Resolução Nº 148, de 2 de AGOSTO DE 2019: Altera a Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, que dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). O Comitê Gestor do Simples Nacional, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o Decreto nº 6.038, de 7 de fevereiro de 2007, e o Regimento Interno aprovado pela Resolução CGSN nº 1, de 19 de março de 2007, resolve: Art. 1º Fica incluída no Anexo XI da Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, a seguinte ocupação: MOTORISTA DE APLICATIVO INDEPENDENTE (...).

assumem sozinhos os riscos e os custos da atividade, não onerando assim as “empresas-aplicativos” que utilizam sua força de trabalho.

O primeiro ponto da análise da precarização do trabalho que advém com a “uberização” é o controle que essas empresas promovem com seus trabalhadores, através de seus sistemas avaliativos e da intensa coleta de dados que realizam; dessa forma, a produtividade dos funcionários é sempre garantida e ampliada ao seu nível máximo, já que passam pelo crivo diário dos utilizadores desses aplicativos. Na Uber, ainda existe uma categorização dos motoristas, onde os melhores possuem preferência na hora dos chamados, o que cria também uma disputa entre os próprios motoristas<sup>76</sup>.

Com a busca pela maior produtividade possível, as empresas de “tecnologia” pouco se importam com a garantia de ganhos mais estáveis por parte de seus “parceiros”, recrutando cada vez mais trabalhadores, o que logicamente faz com que a concorrência aumente e com que todos façam jornadas maiores, garantindo a disponibilidade desses serviços a todo o momento; para isso, além dos incentivos para ingresso nas mesmas, são oferecidos benefícios aos “melhores” trabalhadores: a 99 utiliza um “programa de vantagens” aos motoristas que cumprem números preestabelecidos de corridas, categorizando os motoristas em cinco tipos, e os “premiando” com bônus em combustível e até mesmo consultas médicas<sup>77</sup>; a Uber possui o programa Uber Pro, que qualifica os motoristas com nota superior a 4,85, taxa de cancelamento menor ou igual a 8% e taxa de aceitação maior que 80%, além de incentivar o maior número possível de viagens, prometendo também

---

<sup>76</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Novo Processo de Nota Mínima.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>77</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Recompensas em São Paulo.** Disponível em: <<https://99app.com/motorista/beneficios/sao-paulo/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>78</sup> FREITAS, Henrique; ANDRION, Roseli. **99 lança programa de recompensas para motoristas em São Paulo.** [11 set 2019]. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/99-lanca-programa-de-recompensas-para-motoristas-em-sao-paulo/90190>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

“desconto especial para saúde” em breve<sup>79</sup>; O iFood anunciou seu programa de benefícios recentemente, conforme mencionado antes<sup>80</sup>.

Os benefícios oferecidos, na realidade, acabam por intensificar a rotina dos trabalhadores, já que para assegurar a maior oferta e disponibilidade dos serviços, os funcionários ficam condicionados a cumprirem uma espécie de meta; o trabalho considerado “independente” é dessa forma ainda mais subordinado, já que os motoristas, como no caso da Uber, ainda devem manter porcentagem baixa de cancelamento de viagens e alta taxa de aceitação, o que compromete sem dúvidas a execução “livre” de seu serviço. Assim como os aplicativos de transporte oferecem também metas por número de corridas, os aplicativos de entrega oferecem metas pelo número de entregas realizadas pelos entregadores<sup>81</sup>.

Sobre a experiência de trabalhar como motorista de aplicativos (Uber e 99), a jornalista Bruna Souza Cruz, em matéria para o portal UOL, tentou demonstrar alguns fatos sobre a rotina de trabalho ao atuar como motorista por um dia na cidade de São Paulo; conforme seu texto, ao conversar com outros motoristas por aplicativo, eles contaram que trabalham em média durante 12h por dia, encerrando o “expediente” quando atingem ganhos entre R\$ 200,00 e R\$ 250,00. Ao trabalhar com os aplicativos, ela percebeu que o motorista não recebe qualquer foto ou informação sobre o usuário que solicitou o transporte. Ao final da experiência, a jornalista recebeu R\$ 211,79 após trabalhar durante 12h33mins, sem contar os gastos com combustível.<sup>82</sup>

A precarização, além dos fatores já mencionados, como excessivas jornadas de trabalho, também pode ser vista em questões de saúde e segurança do trabalho,

---

<sup>79</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Conheça o Uber Pro**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>>. Acesso em 8 de novembro de 2019.

<sup>80</sup> LAVADO, Thiago. G1. **Ifood anuncia seguro contra acidentes para entregadores**. [10 out 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/10/10/ifood-anuncia-seguro-contra-acidentes-para-entregadores.ghtml>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>81</sup> ALDANO, Mariana. **Dois empresas de entregas por aplicativo anunciam fim de bônus por número de viagens a motoboys em SP**. TV Globo. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/18/duas-empresas-de-entregas-por-aplicativo-anunciam-fim-de-bonus-para-motociclistas.ghtml>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>82</sup> CRUZ, Bruna Souza. **Motorista por um dia. UOL – Universo Online**. [19 agosto 2019]. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/diario-de-bordo-de-uma-motorista-de-uber-e-99/>> Acesso em 07 de novembro de 2019.



principalmente quando observamos os entregadores por aplicativos; em julho de 2019, um entregador da Rappi faleceu durante o momento em que realizava uma entrega, sendo que a resposta da empresa para uma das clientes que prestou socorro ao trabalhador foi, conforme relatado por ela, insensível, conforme matéria veiculada no Jornal Folha de São Paulo:

Entramos em contato com a Rappi que, sem qualquer sensibilidade, nos pediu para que déssemos baixa no pedido para que eles conseguissem avisar os próximos clientes que não receberiam seus produtos no horário previsto.<sup>83</sup>

A Ordem dos Advogados do Brasil em São Paulo classificou a situação como fruto da “conjuntura sociopolítica marcada pelo acelerado desmonte de políticas públicas somada, concomitantemente, à ampla fragilização das relações de trabalho”.<sup>84</sup> A Rappi informou a criação de um botão de emergência no aplicativo, para situações que envolvem saúde e segurança de seus funcionários, enquanto a família do entregador Thiago de Jesus Dias relatou que o mesmo trabalhava cerca de 12 horas por dia, durante todos os dias da semana.<sup>85</sup>

Os problemas com a segurança dos trabalhadores também são enormes, sendo que já ocorreram diversos casos de violência, abuso e até mesmo morte de motoristas enquanto realizavam seu trabalho por meio de aplicativos, gerando até mesmo protestos de seus colegas. Em julho de 2019, a Associação de Motoristas Particulares e de Aplicativos do RS contabilizava 12 mortes desde o início do ano no Rio Grande do Sul.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> MAIA, Dhiego. **OAB classifica morte de entregador do Rappi de desmonte das relações de trabalhos.** Jornal Folha de São Paulo. [13 jul 2019]. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/oab-classifica-morte-de-entregador-do-rappi-de-desmonte-das-relacoes-de-trabalho.shtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019

<sup>84</sup> REDAÇÃO. **OAB-SP repudia “fragilização das relações de trabalho” após motoboy de aplicativo sofrer AVC durante entrega.** G1 SP [13 jul 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/13/oab-sp-repudia-fragilizacao-das-relacoes-de-trabalho-apos-motoboy-de-aplicativo-sofrer-avc-durante-entrega.ghtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

<sup>85</sup> ESTADÃO CONTEÚDO. **Entregador da Rappi tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2h por socorro.** Revista Istoé. [12 jul 2019]. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

<sup>86</sup> REDAÇÃO. **Motoristas de aplicativo realizam protesto em Porto Alegre após morte de colega em Viamão.** G1 RBS e RBS TV. [11 jul 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rs/rio->

Apesar de muitos acreditarem que o papel dessas empresas-aplicativos não traz malefícios sociais, tendo em vista, além de suas vantagens estruturais e tecnológicas, oferecerem uma renda extra ou até mesmo a única renda de muitos trabalhadores, o que se vê na verdade é a busca por lucro cada vez maior, eclipsando assim direitos trabalhistas essenciais para as exaustivas jornadas a que muitos de seus “colaboradores” se submetem.

A percepção de que o trabalho realizado pelos aplicativos de entregas também é exploratório<sup>87</sup> já foi percebida pelo Ministério Público do Trabalho: em 2017, a empresa Loggi foi autuada pelo MPT em São Paulo, que determinou que a empresa reconhecesse o vínculo empregatício com 585 motoboys; já em 2019, o MPT-SP ingressou com duas ações civis públicas contra os aplicativos de entrega. Nos anos de 2017 e 2018, Loggi e iFood receberam multas milionárias justamente pela falta de vínculo empregatício entre as empresas e seus entregadores<sup>88</sup>.

---

[grande-do-sul/noticia/2019/07/11/motoristas-de-aplicativo-realizam-protesto-em-porto-alegre-apos-morte-de-colega-em-viamao.ghtml](https://www.g1.com.br/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/11/motoristas-de-aplicativo-realizam-protesto-em-porto-alegre-apos-morte-de-colega-em-viamao.ghtml)>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

<sup>87</sup> AYER, Flávia. **Para Ministério Público do Trabalho, rotina dos motoboys é de exploração.** Estado de Minas. [10 mar 2019]. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/10/internas\\_economia,1036630/para-ministerio-publico-rotina-dos-motoboys-e-de-exploracao.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/10/internas_economia,1036630/para-ministerio-publico-rotina-dos-motoboys-e-de-exploracao.shtml)>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

<sup>88</sup> REIS, Vivian. **MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega; órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys.** G1 SP . [27 jun 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contra-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.



## 4 FUNDAMENTOS RECONHECEDORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES E APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO

### 4.1 DA PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Apesar do nítido esforço dos aplicativos de intermediação para não configurarem vínculo empregatício com seus trabalhadores e da ainda recente chegada dessa modalidade de trabalho no país, a discussão sobre o tema já gerou algumas decisões no Brasil – todas sobre a empresa Uber, decisões essas que serão utilizadas como auxílio no desenvolvimento desse capítulo; dessa forma, para inicial exemplificação do argumento, utilizaremos as práticas adotadas pela empresa mais proeminente neste ramo, usando, no que couber, situações de outras empresas ao longo do desenvolvimento do capítulo.

Em seu aplicativo para motoristas, a Uber exerce efetivo controle sobre os seus chamados “parceiros”, tendo em vista controlar ou influenciar quase toda a relação entre o motorista e quem solicita o serviço; são vários os aspectos de controle e incentivo utilizados – a Uber, e os demais aplicativos citados, definem o valor a ser cobrado, monitoram a rota utilizada pelo prestador e possuem sistemas de avaliação dos trabalhadores, que podem ser desligados em caso de uma performance baixa (que envolve também o número de aceitação de viagens nos aplicativos de transporte)<sup>89</sup>. Vários desses aspectos nos remetem justamente aos requisitos necessários para o reconhecimento de vínculo empregatício, porém essas empresas sempre dizem atuar apenas como empresas de tecnologia.

O que ocorre na prática então é uma promessa de liberdade ao trabalhador sobre a realização de sua função que não corresponde com a realidade, já que as ações tomadas pelo prestador de serviço sempre podem implicar em consequências que não estão em seu controle, e sim no da empresa. Além disso, os aplicativos

---

<sup>89</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 18-20.

também utilizam seu enorme número de trabalhadores cadastrados na tentativa de afastar todo e qualquer vínculo empregatício, já que eles possuem diversos perfis: alguns trabalham nessa modalidade apenas para a complementação de renda, outros trabalham exclusivamente com isso; alguns cumprem horários e rotinas determinadas, outros atuam esporadicamente, aproximando-se mais da figura do trabalho eventual.

Passando então para a análise adequada dos requisitos, levaremos em consideração esses dois perfis de trabalhadores no enfrentamento da não eventualidade: de fato, nenhuma das empresas coloca critérios temporais para a execução dos serviços, que podem ser realizados com a frequência e nas datas e horários desejados pelo trabalhador; contudo, a eventualidade do trabalho é apenas uma possibilidade, sendo admitido ao trabalhador atuar de forma não eventual, apesar de que tal rotina será criada e cumprida de forma espontânea pelo próprio<sup>90</sup>.

Como exemplo dessa situação hipotética, julgado da 13ª Vara do Trabalho em São Paulo, no ano de 2017, entendeu como trabalho não eventual a atuação de motorista da Uber que ingressou com reclamatória trabalhista; nesse sentido, assim foi o exposto pelo magistrado na decisão:

Quanto à característica da não eventualidade, sua aferição concreta depende, evidentemente, da situação pessoal do autor, e não das modalidades de trabalho compatíveis com a plataforma criada pela ré. Na medida em que se deixa isso claro, evita-se o erro de incidir em excludentes genéricas descritas pela contestação. Parece correto dizer que a plataforma da ré admite o trabalho eventual. As testemunhas ouvidas em audiência afirmaram, de fato, que não existe um limite de tempo para o motorista permanecer inativo (“off line”), tampouco existe uma imposição de número mínimo de horas de trabalho por dia ou por semana. Todavia, dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual. O autor alegou que trabalhava mais de quarenta e quatro horas por semana. Como a ré detém todas as informações do cadastro de cada motorista, seria muito fácil a ela comprovar a exata frequência do autor ao trabalho. Bastava apresentar nos autos o detalhamento das viagens realizadas e tempo de permanência “on line”. Desse modo, a ausência de prova sobre a alegação de eventualidade milita em desfavor da ré. Diante disso, assumo a prestação de trabalho não eventual por parte do autor, no período discutido<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 18-20.

<sup>91</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013**. Fernando dos Santos Teodoro x Uber do Brasil

Importante mencionarmos também que o conceito de não eventualidade é envolto de grande controvérsia, até mesmo no texto legal, já que enquanto presente na CLT através da expressão “serviços de natureza não eventual”, aparece colocado como “serviços de forma contínua” no artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015<sup>92</sup>, conforme apresenta Delgado. O mesmo autor apresenta algumas teorias criadas pela doutrina para a fixação do que é a não eventualidade, sendo que das adotadas pelo texto da CLT - teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica; nenhuma delas consegue afastar de forma definitiva o trabalhador que cumpre uma rotina trabalhando para os aplicativos (no caso da teoria da fixação jurídica, também é necessário que o prestador do serviço atue exclusivamente para um aplicativo)<sup>93</sup>.

Ainda se faz relevante mencionarmos os programas adotados pela Uber, 99, iFood e demais empresas com incentivos aos motoristas que cumprem determinadas metas: com essa prática, os aplicativos condicionam os trabalhadores a trabalharem determinados períodos de tempo; também existem notificações quanto aos momentos em que as tarifas estão mais altas ou locais com maior demanda, o que efetivamente leva mais motoristas ao trabalho, não sendo possível afirmar que essas práticas não tem fim comercial específico por parte das empresas<sup>94</sup>.

Saindo da análise do requisito da não eventualidade, passamos agora a analisar a pessoalidade na prestação dos serviços, que, conforme já apresentado no começo desse trabalho, é “uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível,

---

Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires. Senteça. Disponível em: <<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

<sup>92</sup> Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015. “Artigo 1º: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.”

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 320.

<sup>94</sup> Vide Capítulo 3, alínea 3.2.

*intuitu personae*, não podendo ser efetuada, na mesma relação jurídica, por pessoa diferente daquela que a contraiu<sup>95</sup>.

Conforme Vólia Bomfim Cassar, a execução repetida de serviços por um trabalhador para o mesmo tomador de serviços, seja de forma contínua ou intermitente, comprova a pessoalidade; tal característica é facilmente visualizada nos entregadores e motoristas por aplicativo, sejam naqueles que só utilizam como complemento de renda, atuando só durante alguns períodos, ou naqueles que atuam como única forma de trabalho, mantendo rotinas de trabalho iguais ou muito semelhantes aos empregados formalmente subordinados<sup>96</sup>.

A pessoalidade também se mostra elemento presente nos “Termos e Condições” para os motoristas da Uber, conforme os trechos que seguem:

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível.  
Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade.<sup>97</sup>

Conforme decisão de magistrado do 15<sup>o</sup> Tribunal Regional do Trabalho, a pessoalidade da relação entre um motorista e a empresa Uber também se demonstra através do cadastramento do veículo na plataforma, pois ao fazer um pedido por meio do aplicativo são passadas as informações do condutor e de seu carro ao usuário (foto do condutor, modelo e placa do veículo)<sup>98</sup>.

Outra informação que comprova a existência desse requisito fica aparente com a “Política de Privacidade” da empresa, onde ela explica sobre a utilização das informações de seus motoristas e entregadores:

Em determinadas regiões, utilizar as informações derivadas das fotografias das cartas de condução, bem como de outras fotografias enviadas à Uber,

<sup>95</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 47.

<sup>96</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**/ Vólia Bomfim Cassar- 13ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p. 244.

<sup>97</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Termos e Condições**. Licença. [16 mar 2017] Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acesso em 02 de novembro de 2019

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Campinas. **Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032**. Junar Francisco de Abreu x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz do Trabalho Bruno da Costa Rodrigues. Sentença (Id 2c54544). p. 11. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00115947720175150032>>. Acesso em 02 de novembro de 2019.

para fins de segurança e proteção. Isto inclui a nossa funcionalidade de verificação de identificação em tempo real, que solicita aos motoristas e aos parceiros de entrega que partilhem uma selfie antes de ficarem online, para ajudar a garantir que o motorista ou o parceiro de entrega que está a utilizar a aplicação corresponde à conta Uber que temos nos nossos registos. Isto também inclui comparar as fotografias que temos nos nossos registos com as fotografias (i) de outros utilizadores, para impedir usurpações de identidade, e (ii) de bases de dados públicas, para verificar a identidade do utilizador.<sup>99</sup>

Os “Termos e Condições” e “Política de Privacidade” da Uber são os mesmos para o aplicativo de transporte (Uber) e entrega de comidas (Uber Eats), então o carácter intransferível da conta do “parceiro” também existe para todas as categorias de entregadores da companhia.

A 99, por sua vez, define que:

O perfil do Motorista Parceiro é exclusivo e intransferível. O Motorista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos Termos, a não compartilhar sua Conta com terceiros, sendo vedada a transferência de sua Conta, sob pena de cancelamento imediato da Conta do Motorista Parceiro, além de encaminhamento do caso às autoridades públicas para análise de eventuais penalidades criminais e civis<sup>100</sup>

A Uber, em outra reclamatória trabalhista, utilizou o argumento de que a personalidade não se faz presente com a autorização para o compartilhamento do carro, ideia refutada pelo magistrado que julgou a ação, tendo em vista que o automóvel é apenas uma ferramenta de trabalho e não se relaciona diretamente com a constituição de relação de emprego, sendo irrelevante na análise dos requisitos objetivos, além de que o veículo só pode ser utilizado por outro “parceiro” cadastrado da empresa; além disso, na mesma sentença o juiz trabalhista refere sobre o uso de entrevistas presenciais, demonstrando que a empresa de fato seleciona seus trabalhadores<sup>101</sup>.

<sup>99</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Aviso de Privacidade da Uber**. B. Como usamos os dados pessoas. 2. Segurança. Disponível em: <<https://www.uber.com/global/pt-br/privacy/notice/>>. Acesso em 20 de novembro de 2019.

<sup>100</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista**. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

<sup>101</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira x Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Sentença (Id 2534b89). p. 15. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

Evidente que por questões de segurança para seus usuários, as empresas precisam ter o desenvolvimento de uma relação de pessoalidade com seus funcionários, obtendo suas informações quando do cadastramento dos mesmos e mantendo monitoramento sobre a utilização dessas contas, garantindo que quem as utiliza são os reais cadastrados; com isso, resta evidente que todos os trabalhadores que utilizam os aplicativos com um mínimo de regularidade obedecem ao requisito da pessoalidade, sendo um pouco mais complexo de demonstrar para aqueles que usam excepcionalmente.

Passando agora para a análise da onerosidade das relações entre motoristas e entregadores e os aplicativos de “intermediação”, devemos primeiro destacar que a onerosidade é ainda mais configurada quando a execução dos serviços estiver ligada a própria sobrevivência ou satisfação de necessidade do trabalhador, conforme lecionam Oliveira e Dorneles<sup>102</sup>. Para o adequado estudo desse requisito no trabalho “*on-demand*” de transporte e entrega, devemos demonstrar como ocorre o cálculo dos valores cobrados aos clientes pelas empresas que gerenciam os aplicativos e como funciona o pagamento aos trabalhadores.

No caso dos aplicativos de transporte, os valores cobrados aos usuários são sempre definidos pelas próprias empresas (Uber, 99 e Cabify), tendo em vista que são elas que definem os preços: Uber e 99, além de cobrarem tarifas variáveis de seus motoristas, que podem ir de 1% até talvez 40% (nenhuma das duas empresas passam informações claras quanto às porcentagens que ficam para elas, conforme pesquisa em seus respectivos sites e Termos de Uso, aparecendo tão somente o valor pela “taxa de serviço” de cada corrida ao motorista), quem define a cobrança por tempo e quilômetros rodados são as próprias empresas<sup>103</sup>; a Cabify também é quem define o preço das viagens, tirando até 25% do valor de cada uma delas. Nos três casos, quem recebe e processa o pagamento são os aplicativos, que posteriormente destinam o valor ao motorista, descontando de cada viagem suas

---

<sup>102</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 49.

<sup>103</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Ganhos dos Motoristas parceiros**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

taxas. Cabe mencionarmos também que os recibos sempre são dados em nome das empresas, e não em nome dos motoristas<sup>104</sup>.

A forma de pagamento escolhida pelo usuário também é imposta ao motorista na Uber, não tendo ele discricionariedade para negar o pagamento por cartão ou dinheiro<sup>105</sup>. A 99 admite que o motorista escolha a forma a qual prefere receber, não podendo fazer essa escolha quando optar em receber o pagamento “por meio do próprio aplicativo”<sup>106</sup>. Descontos e promoções só podem ser realizados pelos motoristas quando o pagamento é em dinheiro (no caso da 99, também com o pagamento realizado por cartão em máquina do próprio motorista), abatendo apenas do valor dos seus ganhos, já que as taxas cobradas pela Uber e 99 não podem ser diminuídas. A Cabify adota política bastante semelhante à Uber na questão do pagamento<sup>107</sup>.

Uber, 99 e Cabify consideram-se como agentes intermediadores também no pagamento dos serviços, sendo que o que se vê na realidade é o pagamento dos usuários aos aplicativos, e depois o repasse aos motoristas, já descontadas as taxas de cobrança de cada um dos serviços<sup>108</sup>.

Assim, é possível perceber a efetiva presença da onerosidade na relação entre os trabalhadores e os aplicativos de transporte, principalmente pela definição do preço a ser cobrado, que é um cálculo exclusivo das empresas, além da forma de pagamento ser - no caso da Uber e do Cabify, integralmente, e da 99 nas ocasiões em que o pagamento é realizado via aplicativo, também definida pelas empresas. A existência de tarifas dinâmicas<sup>109</sup> em horários e locais definidos pelos aplicativos

<sup>104</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Recibos de Viagem**. Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/recibos-de-viagem?nodeId=846f6cad-6f27-492a-9e0b-d2f056e1298e>>. Acesso em 05 de outubro de 2019.

<sup>105</sup> FILHO, Fabrício; SCHAEFFER, César. Motoristas de Uber vão poder recusar corridas em dinheiro. [28 out 2019]. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/motoristas-de-uber-vaopoder-recusar-corridas-em-dinheiro/92160>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>106</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista**. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

<sup>107</sup> MAXY MOBILITY SPAIN, S.L. **Termos e Condições de Uso – Brasil**. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms>>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

<sup>108</sup> Vide Capítulo 3, alínea 3.2.2

<sup>109</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 18-20.

reforça essa visão, além de ser devido o pagamento aos motoristas quando as viagens são menores que o valor mínimo estabelecido ou até mesmo quando o usuário consegue uma viagem gratuita<sup>110</sup>.

Evidente também que a posição do trabalhador em relação às empresas ser vista como “parceiro comercial” é equivocada, tendo em vista que de um lado estão presentes companhias gigantes e do outro trabalhadores que buscam uma fonte ou complemento de renda, que por vezes são atraídos para essas iniciativas por culpa do desemprego ou de baixas remunerações em outras áreas. De fato, o que se visualiza na realidade é o cumprimento das duas visões pelas quais a onerosidade pode ser encarada: objetiva, pois o trabalho realizado visa o recebimento de valores; e subjetiva, pois existe a expectativa de recebimento por parte do empregado<sup>111</sup>.

Em decisão de primeira instância recente, a Justiça do Trabalho do Ceará admitiu a existência de vínculo empregatício entre motorista da Uber e a empresa; em sua defesa, a companhia tentou demonstrar que a onerosidade não se fazia presente, pois a maior parte do valor das corridas fica com o motorista, linha não admitida pelo magistrado, que entendeu tal argumento da seguinte maneira:

Sem razoabilidade a alegação da UBER de que a remuneração do motorista em 75% do valor do serviço pago pelo cliente à empresa descaracteriza a onerosidade própria da relação de emprego. Ocorre que a empresa transferiu para o reclamante motorista, a maior parte do custo da prestação dos serviços de transporte, pois a UBER disponibiliza este serviço ao usuário sem possuir pátios e frotas de veículos, sem custos operacionais com a compra e manutenção dos automóveis, sem empregados na atividade fim do empreendimento e sem pagar os impostos e/ou encargos trabalhistas devidos, recebendo o valor de 25% do suor do trabalhador sem grandes custos operacionais, sendo certo que, o percentual que recebe se constitui lucro quase totalmente líquido, e que não pode se comparar ao percentual do trabalhador, insuficiente para remunerar os custos operacionais com os quais mantém o negócio patronal e ainda paga pelas horas de trabalho despendidas.<sup>112</sup>

<sup>110</sup> CIRIACO, Douglas. **Para Uber, valor cobrado do passageiro não influencia no pago ao motorista**. Tecmundo. [19 set 2017]. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/122170-uber-valor-cobrado-passageiro-nao-influencia-pago-motorista.htm>>. Acesso em 03 de novembro de 2019.

<sup>111</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 48-49.

<sup>112</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza. Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009. Alexandre Andrade de Souza x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz do Trabalho Raimundo Dias de Oliveira Neto. Proferida em 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<http://oabce.org.br/wp->



Outra decisão sobre a Uber onde o magistrado entendeu pela existência de vínculo empregatício demonstrou ainda questões ligadas aos benefícios oferecidos aos motoristas pelo cumprimento de metas e até mesmo o pagamento de valores por tempo disponível<sup>113</sup>.

Quanto aos aplicativos de entrega, como já dito anteriormente, os aplicativos Uber e Uber Eats utilizam os mesmos “Termos e Condições” e “Política de Privacidade”. A Loggi também realiza repasses aos entregadores em moldes bastante semelhantes aos dos aplicativos de transporte, conforme o extraído de seus “Termos e Condições”:

7.1. A Loggi prestará ao Condutor Autônomo serviço de cobrança conforme previstos no subitem “(iii)” do item “1.2.”. Em razão deste serviço, será retido mensalmente um percentual variável entre 1 e 30 por cento sobre o valor total dos fretes realizados, e, junto a isso, a Loggi emitirá contra o Condutor Autônomo uma nota fiscal do valor retido. Esse serviço será oferecido em duas modalidades, cabendo ao Condutor Autônomo escolher a que melhor lhe aprouver, quais sejam:

a) Repasse Mensal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores até o 8º dia útil do mês subsequente ao mês da realização dos fretes.

b) Repasse Semanal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores semanalmente, sempre entre as quartas-feiras e sextas-feiras das semanas subsequentes as semanas das realizações dos fretes concluídos, entendendo-se por isso o período de meia noite de segunda-feira até as 23h59 do domingo. Nesta modalidade, além da retenção prevista no item “7.1”, a Loggi efetuará a retenção de R\$ 8,90 a cada repasse semanal realizado em favor do Condutor Autônomo, desde que haja um saldo mínimo de R\$ 9,90.<sup>114</sup>

---

<content/uploads/2019/10/SENTEN%C3%87A-UBER-PROCEDENTE-EM-PARTE-1.pdf> >. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira x Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Sentença (Id 2534b89). p. 16. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

<sup>114</sup> LOGGI TECNOLOGIA LTDA. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <<https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>>. Acessado em 29 de outubro de 2019.

Rappi<sup>115</sup> e iFood<sup>116</sup> também recebem os valores pagos pelos usuários da plataforma e repassam mais tarde aos entregadores, o que demonstra também a existência do requisito da onerosidade entre entregadores e aplicativos.

Por último, e, possivelmente o traço mais discutido para o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas, chegamos à análise da existência de subordinação nessas relações. A subordinação, que pode ser vista de duas formas, objetiva - “participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”; e subjetiva - “o poder através do qual o empregador atribui uma função concreta ao trabalhador no âmbito para o qual foi contratado e adequa a prestação deste aos seus próprios interesses”, manifesta-se através dos poderes patronais: regulamentação, direção, fiscalização, poder de punição e adequação às necessidades da atividade<sup>117</sup>.

O poder patronal de fiscalização exercido pelas empresas de “tecnologia” é o de mais fácil identificação, até mesmo pela natureza desse ramo de negócio. As avaliações realizadas pelos usuários das plataformas atuam como verdadeira fiscalização para as empresas, que conseguem de fato controlar como são prestados os serviços e descobrir quem são os melhores e os piores trabalhadores, além de obter verdadeiro aumento de produtividade, como demonstrado no segundo capítulo do presente trabalho. Essa fiscalização é também promovida pelas próprias empresas, que criam benefícios aos trabalhadores que cumprem determinados requisitos, nivelando assim sua força de trabalho.

Esse sistema de fiscalização, onde todo o serviço é avaliado pelo usuário, é exercido de modo muito mais ferrenho do que uma a “fiscalização clássica” de um ambiente de trabalho típico, já que o trabalhador de aplicativos deve buscar a melhor aprovação possível durante toda a execução de sua atividade, pois é avaliado em cada prestação do serviço, por uma pessoa diferente da outra.

---

<sup>115</sup> RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. **Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Entregador Rappi”**. Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

<sup>116</sup> IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A. **Termos de uso do app**. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

<sup>117</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 50-54.

A coleta de dados também se mostra efetiva fiscalização por parte das empresas, que conseguem identificar padrões em seus funcionários; sobre a coleta de informações de seus motoristas e entregadores, a Uber informa que

coleta esses dados quando o app da Uber está sendo utilizado em primeiro plano (app aberto e na tela) ou em segundo plano (app aberto, mas que não está na tela) no aparelho deles.<sup>118</sup>

Além disso, os dados coletados pelas empresas enquanto os motoristas estão rodando pela cidade ao aguardarem uma corrida também são úteis para a companhia, já que com eles podem ser desenvolvidos estudos sobre os padrões de tráfego, podendo esses dados serão utilizados até mesmo no funcionamento da tarifa dinâmica, possuindo na verdade grande valor econômico, apesar de não ocorrer repasse de quantia alguma para quem de fato gera essas informações<sup>119</sup>.

Sobre a coleta de dados, a 99 anunciou recentemente a disponibilização para a Prefeitura de Porto Alegre do “Mapa da Fluidez”, que estima o movimento do trânsito justamente através do que é coletado do deslocamento dos motoristas da plataforma. Conforme o gerente de Políticas Públicas da 99, “os dados de GPS dos motoristas são coletados a cada dois segundos, em média. Agregados, permitem visualizar a velocidade média das vias praticamente em tempo real”<sup>120</sup>.

O poder de punição das empresas também é claro, já que existem espécies de sanções para aqueles com avaliações não tão boas, que por vezes podem acabar até com o desligamento do trabalhador, proibindo o uso do aplicativo para o mesmo. A Uber exemplifica algumas condutas que ocasionam a desativação do motorista de sua plataforma, como uma média de avaliação abaixo da média de avaliação da cidade, o compartilhamento de cadastro, angariar usuários da Uber

<sup>118</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Aviso de Privacidade da Uber**. III. Coletas e usos de dados. 2. Dados criados durante o nosso serviço. Disponível em: <<https://www.uber.com/global/pt-br/privacy/notice/>>. Acesso em 20 de novembro de 2019.

<sup>119</sup> CASSANO, Jay. **Como o Uber lucra nas corridas mesmo quando seus motoristas não ganham nada**. Vice. [11 fev 2016]. Disponível em: <[https://www.vice.com/pt\\_br/article/4xnkqg/como-o-uber-lucra-quando-seus-motoristas-no-ganham-nada](https://www.vice.com/pt_br/article/4xnkqg/como-o-uber-lucra-quando-seus-motoristas-no-ganham-nada)>. Acesso em 16 de novembro de 2019.

<sup>120</sup> ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Porto Alegre passa a usar dados da 99 para ajustar os sinais de trânsito em tempo real**. [15 out 2019]. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/10/porto-alegre-passa-usar-dados-da-99-para-ajustar-os-sinais-de-transito-em-tempo-real.html>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

para outros serviços de transporte e até mesmo taxas baixas de aceitação ou altas de cancelamento, o que não demonstra apenas o caráter punitivo que pode ser adotado, mas também verdadeira forma de regulação da execução do trabalho. Em sua “Política de Desativação”, a Uber ainda ressalta que a lista é exemplificativa, podendo desligar o motorista por qualquer outro motivo que supostamente possa gerar prejuízo à plataforma, sendo permitido que a mesma possa retirar diretamente valores do que deverá ser pago ao trabalhador caso identifique danos relacionados ao uso incorreto do aplicativo<sup>121</sup>.

Sobre as sanções possíveis, revelador é trecho de depoimento dado em reclamatória trabalhista contra a Uber que foi julgada em Minas Gerais e já comentada nesse capítulo; testemunha ouvida em juízo mencionou que “para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4,7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado”.<sup>122</sup>

A 99 também pode cancelar contas de acordo com o seu critério, conforme o ponto 3.3 de seus Termos de Uso:

*O Motorista Parceiro que for reiteradamente mal avaliado poderá ter sua licença de uso do Aplicativo cancelada. (...) também poderá ter sua Conta cancelada (resultando em impedimento de acesso ao Aplicativo em casos como pendências cadastrais, relatos de condutas inapropriadas, a exclusivo critério da 99<sup>123</sup>.*

A Cabify, assim como os aplicativos de entrega iFood, Uber Eats, Rappi e Loggi também possuem disposições que permitem cancelar a relação de forma unilateral pelas empresas. De toda forma, as situações que causam suspensão dos motoristas e entregadores nos sete aplicativos pesquisados são pouco claras, já que não estão dispostas em suas políticas de uso, sendo tais informações extraídas através de ações judiciais e até mesmo comentários em sites, como o *Reclame Aqui*, e nas lojas virtuais que disponibilizam tais aplicativos, como *Google Play*.

<sup>121</sup> UBER TECHNOLOGIES INC. **Políticas e Regras**. Políticas de Desativação. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

<sup>122</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 18-20.

<sup>123</sup> 99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista**. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

Por fim, percebe-se que as sanções dadas pelos aplicativos aos trabalhadores já estão sendo discutidas até mesmo no meio político: o Projeto de Lei 1355/2019 “determina que as sanções aplicadas pelos aplicativos de transporte privado de passageiros, como Uber e Cabify, aos seus motoristas e usuários deverão ser justificadas”<sup>124</sup>.

Passando para o próximo item de nossa análise sobre a presença de subordinação, a regulação da relação de emprego também fica demonstrada nessas relações de trabalho; conforme Oliveira e Dorneles,

ao empregador cabe decidir acerca de algumas prerrogativas inerentes a melhor execução dos serviços, no que o contrato de trabalho revela sua face adesiva. As empresas podem estabelecer seus regulamentos, versando, por exemplo, sobre o plano de cargos e salários, normas disciplinares e outros<sup>125</sup>

Conforme exaustivamente demonstrado ao longo do trabalho, todas essas empresas possuem termos de uso, também existindo em várias delas políticas de privacidade e disposições sobre normas e condutas que devem ser observadas por motoristas e entregadores, que podem resultar em suspensões e até desligamentos. Todos os mecanismos de pagamento e critérios avaliativos, bem como a existência de programas de benefícios e o desenvolvimento de metas, revelam que as atividades são verdadeiramente reguladas (e, como veremos a seguir, dirigidas) pelas empresas, existindo apenas falsa sensação de regulação pelos próprios trabalhadores, que na realidade têm seus serviços delimitados pelos algoritmos das plataformas.

A regulação da conduta do trabalhador, apesar de ser demonstrada como “incentivo” para uma boa relação entre usuários e prestadores, é na verdade forma real de controle das empresas sobre seus funcionários; nesse sentido, a Uber, como principal empresa do país nesse ramo, possui ditames mais desenvolvidos do que várias de suas concorrentes, tanto no aplicativo de transporte quanto no de entrega; pela natureza dos serviços, as regras de conduta para motoristas são muito mais

<sup>124</sup> JÚNIOR, Janary. **Projeto exige justificativa para sanção a motorista e passageiro de aplicativo de transporte**. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/noticias/557337-projeto-exige-justificativa-para-sancao-a-motorista-e-passageiro-de-aplicativo-de-transporte/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

<sup>125</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 53.

extensas e divulgadas do que as dadas aos entregadores, que, ainda assim, existem dentro dos termos e atuação desenvolvidos pelos aplicativos, como também demonstrado por suas políticas de fiscalização e desligamento de funcionários dessas plataformas.

Nesse sentido, em julgado do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte - também utilizado na realização do estudo do Ministério Público do Trabalho, o magistrado atenta o seguinte:

Como se vê, os depoimentos retro demonstram que a nota dada pelo usuário, sob o pretexto de tornar a plataforma mais “saudável”, exerce, na verdade, irresistível poder e controle sobre a forma de prestação dos serviços.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no camp do marketing. O fornecimento de “balinhas”, água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça “parceiro” da reclamada, com autorização de acesso a plataforma.<sup>126</sup>

O poder de regulação e controle também pode ser observado na análise de notícia recente sobre os aplicativos de entrega em São Paulo, onde a Prefeitura Municipal buscou realizar um acordo com as empresas mais proeminentes do ramo, haja vista o grande número de acidentes envolvendo motoboys; iFood e Loggi concordaram por acabar com as metas por entregas para os entregadores de motocicleta, pacto não celebrado com as empresas Uber e Rappi<sup>127</sup>.

O poder de adequar a prestação do serviço às necessidades da atividade também é elemento constitutivo do trabalho “*on-demand*”, já que os aplicativos possuem controle total sobre as formas em que os trabalhadores podem realizar sua atividade, conforme a existência do poder patronal de regulamentação dos serviços arguida acima.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira x Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Sentença (Id 2534b89). p. 26. Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

<sup>127</sup> ALDANO, Mariana. **Duas empresas de entregas por aplicativo anunciam fim de bônus por número de viagens a motoboys em SP**. TV Globo. [18 jul 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/18/duas-empresas-de-entregas-por-aplicativo-anunciam-fim-de-bonus-para-motociclistas.ghtml>>. Acesso em 15 de novembro de 2019.

Com todos esses elementos, é fato a existência do poder de direção realizado pelas empresas sobre seus motoristas e entregadores, até mesmo em suas justificativas para a negativa do vínculo empregatício; o trabalhador pode exercer a atividade apenas nos momentos em que quiser, porém é condicionado a atuar em determinados horários, a cumprir metas e é destinado de forma pouco clara para cada serviço; teoricamente, o trabalhador pode negar-se a aceitar determinadas corridas, contudo repercute negativamente em suas avaliações, o que pode fazer com que ele seja desligado da respectiva plataforma; além disso, segue diretrizes e deve atuar da forma determinada pelas empresas, pois todas suas ações são avaliadas e podem resultar em sanções ou desligamento das plataformas; ainda, ocorre efetiva fiscalização e controle de dados de todos os envolvidos nessas relações.

A grande dificuldade de boa parte do sistema jurídico brasileiro é a percepção da atuação da tecnologia nesses sistemas de trabalho, onde por vezes toda a importância destas não é dimensionada, resultando em decisões que aparentemente não consideram relevante as alterações trazidas pela Lei 12.551/2011, que modificou o artigo 6º da CLT, hoje vigorando da seguinte forma: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Com o cumprimento dos requisitos que definem a relação de emprego, como nos exemplos abordados e conforme o que é divulgado pelas empresas e seus usuários, não existe outra possibilidade que não seja o reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos após a correta análise de cada caso, sendo forma de efetivação do princípio da primazia da realidade, e garantindo a característica protetiva na qual foi desenvolvido o Direito do Trabalho, que não pode ausentar-se de atuação apenas por culpa da tecnologia, sob risco de até mesmo não obter existência razoável no futuro.



#### 4.1.1 Da não caracterização do trabalho autônomo

Delgado caracteriza o trabalho autônomo como aquele que se afasta dos requisitos necessários para a relação de emprego, em especial a inexistência de subordinação e pessoalidade; em suas palavras sobre a subordinação:

A subordinação, em sua dimensão clássica, é aferida na atividade exercida, no modo de concretização do trabalho pactuado. Ela ocorre quando o poder de direção empresarial exerce-se com respeito à atividade desempenhada pelo trabalhador, no modus faciendi da prestação de trabalho. A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo<sup>128</sup>

O autor ainda relata outras formas criadas pela doutrina sobre subordinação: objetiva – já comentada anteriormente, é a adequação da atividade do trabalhador aos fins empresariais; e estrutural – inserção do trabalhador na organização da empresa. Não importando a forma, podemos admitir que, analisando-se cada caso, é possível sim definir a existência de subordinação, assim como a dos outros requisitos, na relação entre trabalhadores e aplicativos.

Entretanto, decisão da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça proferida em setembro de 2019 definiu motorista de aplicativo como trabalhador autônomo ao julgar conflito de competência entre a Justiça Comum e a Justiça do Trabalho; o relator da ação, ministro Moura Ribeiro, argumentou que os motoristas atuam verdadeiramente como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma, alegando também que o pedido do autor de reativação de sua conta na Uber é matéria puramente civil<sup>129</sup>. A decisão, porém, não parece definir de fato a existência ou não do vínculo empregatício, uma vez que tomada apenas em conflito de competência para pedido de reinserção na

<sup>128</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 373.

<sup>129</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)**. Denis Alexandre Barbosa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Acórdão. Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF)>. Acesso em 05 de novembro de 2019.



plataforma, sem aprofundar-se de maneira concreta na demonstração do motorista de aplicativo como trabalhador autônomo<sup>130</sup>.

Por outro lado, já foram dadas decisões em segunda instância que reconheceram a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma, afastando ainda mais o entendimento de que a relação desenvolvida não é empregatícia; destacamos o acórdão proferido pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Belo Horizonte, que traz uma série de reportagens e estudos que demonstram como o trabalho realizado por meio de aplicativos não pode ser considerado autônomo; nesse sentido, assim foi exposto:

No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema<sup>131</sup>.

#### 4.2 O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE TRABALHADORES E APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO COMO FORMA DE AMPARO TRABALHISTA E ELIMINAÇÃO DOS INJUSTOS EFEITOS SOCIAIS CAUSADOS PELA NOVA ORGANIZAÇÃO LABORAL

A dimensão do impacto da nova organização do trabalho no país é facilmente sentida nas ruas de grandes e médias cidades, sendo raro quem jamais tenha utilizado um serviço de transporte como Uber, 99 ou Cabify, ou nunca tenha visto um entregador utilizando motocicleta ou até bicicleta pelo trânsito enquanto carrega uma mochila ou possui caixa adesivada com as marcas do Uber Eats, iFood, Loggi ou Rappi. Conforme divulgado pela Uber, são mais de 600 mil

<sup>130</sup> D'AGOSTINO, Rosanne. **Decisão sobre vínculo trabalhista de motorista do Uber foi mal interpretada, dizem especialistas**. G1. Grupo Globo [21 set 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/21/decisao-sobre-vinculo-trabalhista-de-motorista-do-uber-foi-mal-interpretada-dizem-especialistas.ghtml>>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

<sup>131</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 11ª Turma. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Eustáquio da Paixão Dias x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Redatora Juíza Ana Maria Espi Cavalcante. Acórdão (Id d4dec02). Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00108066220175030011>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

motoristas espalhados pelo Brasil, mesmo número informado pela 99. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, o número de entregadores cresceu em 201 mil durante o primeiro semestre de 2019, em relação ao mesmo período de 2018. Além disso, é provável a expansão desse mercado nos próximos anos, já sendo tal prognóstico até mesmo incluído em mídias visuais, conforme mostrado pela série *Years and Years*<sup>132</sup>, da HBO, de forma bastante impactante.

Com um número enorme de trabalhadores, o mercado de trabalho “*on-demand*” certamente é o que mais se expande no país, motivado também pela situação econômica-social vivida pelo país nessa década, com um aumento acentuado do desemprego e evolução do mercado de trabalho informal no país, reflexo também da Reforma Trabalhista realizada em 2017 (Lei 13.647/2017), que trouxe reflexos negativos para o mercado de trabalho no Brasil, como analisado por Sonilde Lazzarin a seguir:

Verifica-se que, passado mais de um ano da reforma, a perspectiva não foi confirmada: verificou-se, ao contrário do propagandeado, elevação dos dados estatísticos de desempregados e desalentados, bem como o aumento da informalidade, do trabalho intermitente, da terceirização e de outras formas de precarização do trabalho, cumulados com a desvalorização dos sindicatos e o aumento das dispensas coletivas.<sup>133</sup>

Nesse cenário, mister que o Direito do Trabalho (e o judiciário brasileiro) reconheça o vínculo empregatício nas relações que se desenvolvem com o cumprimento dos requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, não utilizando da tecnologia como forma indireta de retirar direitos dos trabalhadores.

Alguns autores colocam como hipótese a criação de uma nova categoria de trabalho, entre o subordinado e o autônomo (algo do mesmo gênero do trabalho parassubordinado), apresentando-a como única solução efetiva para abarcar as situações criadas pela nova organização do trabalho, contudo tal ideia pode acabar

---

<sup>132</sup> HBO; BBC ONE. **Years and Years**. 2019. 6 episódios.

<sup>133</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Reforma penaliza mais vulneráveis**. Jornal da Universidade UFRGS [02 abril 2019]. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/jornal/reforma-penaliza-mais-vulneraveis/>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

por ser ainda mais prejudicial, de acordo com o exposto pelo estudo do MPT sobre a Uber e seus trabalhadores.

O estudo ressalta que a criação de uma nova categoria de trabalho, além de ser uma ideia já bastante comentada, oferece verdadeiros riscos ao vínculo empregatício em sua forma atual, tendo em vista que mudanças podem incorrer até em sua inutilização e como maneira efetiva de diminuir direitos e aumentar a informalidade das relações trabalhistas, algo já experimentado em outros países que seguiram por esse caminho.

Também não pode ser perdido de vista o potencial que esse novo modelo de negócio/produção pode exercer em outras atividades fora transporte e entrega; conforme mencionado antes, já existem aplicativos que selecionam serviços das mais diversas áreas; não colocar óbice trabalhista sobre as relações desenvolvidas atualmente por Uber, 99, Cabify, Uber Eats, iFood, Rappi, Loggi e todas as empresas assemelhadas pode ocasionar problemas ao desenvolvimento do Direito do Trabalho, causando obviamente impacto social extremamente negativo para todos os trabalhadores.

#### 4.3 O CARÁTER EXPANSIONISTA DO DIREITO DO TRABALHO

Resta evidente que o Direito do Trabalho sempre possuiu uma forte dimensão protetiva, haja vista ter se desenvolvido com a Revolução Industrial para assegurar condições dignas para os trabalhadores, buscando assim evitar a exploração dos mesmos por seus empregadores; dessa forma, mister que esse ramo do direito deva sempre buscar acompanhar as transformações que ocorrem na organização do trabalho, e muitos autores concordam com o fato de que hoje algumas áreas do Direito do Trabalho já não abarcam boa parte do que ocorre na realidade, sendo necessário que ocorra a expansão do mesmo.

Um dos problemas que mais afloram atualmente são as definições do que é trabalho subordinado e trabalho autônomo, sendo necessário até mesmo a criação de uma categoria alternativa aos dois: o trabalho parassubordinado; como dito por Barros, o desenvolvimento da parassubordinação revela a necessidade de um redimensionamento do Direito do Trabalho, pois é função dele buscar os

trabalhadores que acabam por sair de sua esfera, “perseguir os fugitivos”, como alertado por Ermida Uriarte e mencionado pela autora<sup>134</sup>.

Assim, o caráter expansionista do Direito do Trabalho se mostra completamente necessário para apaziguamento das situações trazidas pelas transformações que ocorreram nos últimos anos e que criaram uma verdadeira nova organização do trabalho, deixando sem tutela apropriada uma grande gama de trabalhadores; a “uberização”, assim como o *crowdwork*, são faces desse fenômeno e devem ser alcançadas pelo direito trabalhista.

Sobre o princípio ou caráter expansionista do Direito do Trabalho, Ramalho relembra que essa área jurídica procura desde o princípio levar sua tutela para além do seu desenvolvimento original, passando a influenciar até mesmo o Direito Civil, pois tendo sido criada originalmente para atuar somente nos ambientes fabris, estendeu-se para fora e passou a regular todas as relações trabalhistas subordinadas e hoje começa a desenvolver normas para situações de parassubordinação, como exemplo algumas mudanças realizadas no Código de Trabalho português; apesar disso, a autora alerta para a regressão dessa expansão dos direitos trabalhistas motivada pelo excesso de garantismo das normas referentes ao trabalho.<sup>135</sup>

Ainda conforme Ramalho, o caráter expansionista do direito trabalhista pode ser observado também na sua influência sobre o serviço público no contexto português, bem como em sua influência sobre o Direito Civil, exemplificada através do desenvolvimento da responsabilidade civil objetiva pelo risco a partir da responsabilidade por acidente de trabalho (também sobre a análise do sistema jurídico em Portugal) e em outras situações.<sup>136</sup>

Mesmo sendo de suma importância o alargamento dos conceitos trabalhistas para assegurar a proteção dos trabalhadores que não se “encaixam” nas categorias de trabalho subordinado ou trabalho autônomo, essa expansão vem

---

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 191

<sup>135</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: parte I -dogmática geral**. 3 ed. Coimbra: 2012. p.129.

<sup>136</sup> *Op. cit.*, p. 129-131.

enfrentando uma espécie de crise que pode ser revelada através do estudo desde os primeiros momentos de inflexão, nos anos setenta.

Alguns fatores iniciaram tal inflexão do Direito do Trabalho, como a diminuição da força dos sindicatos, tão importantes para o desenvolvimento jurídico-trabalhista mas que não souberam inicialmente lidar com o surgimento de trabalhadores “atípicos”, como as mulheres, os jovens, os trabalhadores a termo ou temporários e os trabalhadores altamente especializados ou em quadros técnicos; com essa mudança no perfil típico de trabalhador, a negociação coletiva perde um pouco de poder, tendo em vista que as entidades representativas já não cobriam os anseios de todos e mantinham-se focadas nas solicitações formuladas pelos trabalhadores considerados típicos, sendo que desde então surgem cada vez mais trabalhadores atípicos<sup>137</sup>.

A mudança do modelo empresarial, também explicada ao conceituarmos a nova organização do trabalho, igualmente impactou no enrijecimento das normas trabalhistas, com a troca do modelo de produção de grandes empresas que procuravam ser autossuficientes pela criação de empresas especializadas num mundo globalizado. Esse novo modelo de empresa resultou na disseminação do *outsourcing*, que é a procura de trabalhadores para a realização de serviços auxiliares, trazendo desconformidade com a relação de trabalho típica desenvolvida antes da multiplicação de modelos empresariais<sup>138</sup>.

O último fator que está na origem da crise de expansão do Direito do Trabalho é o movimento dos empregadores contra os encargos trabalhistas, também iniciado na década de setenta e motivado por mudanças econômicas; assim, as empresas buscam formas atípicas de realização do trabalho subordinado, como a busca pelo trabalho independente onde não são devidos encargos além de uma remuneração estabelecida. Com esses fatores, o que ocorre é verdadeira flexibilização do Direito do Trabalho, que perde muito do seu caráter expansionista<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> *Op. cit.*, p. 61-64.

<sup>138</sup> *Op. cit.*, p. 64-68.

<sup>139</sup> *Op. cit.*, p. 68-70.

Claramente, não faz sentido o Direito do Trabalho ficar afastado das novas relações de emprego que se desenvolvem através do uso de aplicativos, sob pena de gerar os graves problemas sociais que já são demonstrados pela precarização do trabalho atualmente, representando verdadeiro regresso para períodos onde o ramo jurídico-trabalhista era menos relevante.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças advindas com o surgimento de novas tecnologias transformaram o mundo, e o direito não pode deixar de acompanhar essas transformações, sob risco de perder sua força normativa; com o Direito do Trabalho em específico, deverá ele se ajustar as novas formas que assumiram diversas relações de trabalho, não podendo ficar alheio ao impacto das transformações surgidas com a verdadeira nova organização do trabalho que tomou forma desde os anos 2010, fruto da tecnologia, é claro, mas também de evidentes tendências de flexibilização do direito trabalhista que ganham cada vez mais força.

Com a análise realizada, podemos perceber com clareza que os aplicativos realmente não atuam apenas como “empresas de tecnologia”, pois preocupam-se e regulam exaustivamente as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores das plataformas, conforme observado em seus múltiplos termos de uso, políticas e normas aplicáveis aos motoristas e entregadores. Conforme a natureza dessas atividades, elas podem ser realizadas das mais variadas formas, mas em determinados casos, com o cumprimento adequado dos requisitos definidores do vínculo empregatício, não há motivação para afastar a relação de emprego, sob pena de prejuízo ao princípio da primazia da realidade. A flexibilidade não deve ser utilizada para a supressão de direitos trabalhistas, além de quê, com detida observação, podemos notar que essa flexibilidade pode não ser o que parece.

A força de empresas do porte das analisadas é fator preponderante para o correto discernimento do que ocorre na relação entre trabalhadores e aplicativos: acreditar em uma relação de parceria plena entre companhias bilionárias e motoristas e entregadores que buscam atuar nesse mercado pelos mais variados contextos sociais parece uma decisão equivocada em várias ocasiões.

Além de prospecção futura, buscamos também entender os impactos causados pela “economia do bico” atualmente em nosso país, citando os problemas de segurança, as excessivas jornadas de trabalho e os ganhos por vezes pouco expressivos, que exibem o fenômeno da precarização do trabalho que vem ocorrendo com o crescimento da atuação das empresas-aplicativo pelo país,

envolvendo um número muito grande de famílias que necessitam dessas plataformas como obtenção de renda.

Além disso, também foi possível observar a perda do caráter expansivo do ramo jurídico-trabalhista desde os anos setenta, o que demonstra que a “economia do bico” não foi motivada apenas pelas transformações tecnológicas, e sim por um processo histórico em desenvolvimento, que pode ter como resultado a perda da característica protetiva do Direito do Trabalho, surgido com essa motivação para a adequada proteção da dignidade dos trabalhadores fabris. Importante mencionarmos também a força desse novo modelo de negócios surgido com a criação dos aplicativos, pois a forma de execução de trabalho criada com esse modelo possui possibilidades infinitas de expansão, o que pode gerar discussões futuras no trabalho realizado pelas mais diversas categorias, como advogados, médicos, professores, etc.

Na jurisprudência, a debate sobre o assunto começa a ganhar força, até mesmo pelos conflitos de competência sobre quem deve julgar as ações colocadas por motoristas e entregadores: a competência para análise e processamento dessas relações pertence ao Juízo Comum - caso alegado que os acordos realizados entre trabalhadores e empresas são de Direito Civil; ou ao Juízo Trabalhista? Apenas com a pacificação jurisprudencial ou com a atuação do Legislativo poderemos responder ao questionamento.

Com tudo, resta evidente que o Direito do Trabalho deve sim atuar nas relações que advêm com a “uberização”, não podendo eximir-se diante de processos que visam diminuir direitos trabalhistas já conquistados com esforço ao longo da história, ou perderá ele mesmo a razão de sua existência. O vínculo empregatício, então, quando atestado na realidade, deve ser reconhecido, garantindo o papel histórico desse ramo do direito.



## REFERÊNCIAS

99 TECNOLOGIA LTDA. **Sobre a 99**. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista**. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

99 TECNOLOGIA LTDA. **Como dirigir com a 99?** Disponível em: <<https://99app.com/motorista/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

99 TECNOLOGIA LTDA. **Recompensas em São Paulo**. Disponível em: <<https://99app.com/motorista/beneficios/sao-paulo/>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração** [19 fev. 2017]. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU, nº 503, Ano XVII. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em 03 de outubro de 2019.

ALDANO, Mariana. **Duas empresas de entregas por aplicativo anunciam fim de bônus por número de viagens a motoboys em SP**. TV Globo. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/18/duas-empresas-de-entregas-por-aplicativo-anunciam-fim-de-bonus-para-motociclistas.ghtml>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

AMAZON MECHANICAL TURK, INC. **Features**. Disponível em: <<https://www.mturk.com/product-details>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

AMORIM, Lucas. **Para a Loggi, o céu não é o limite**. Revista Exame. [07 nov 2019]. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/blog/primeiro-lugar/para-a-loggi-o-ceu-nao-e-o-limite/>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

AYER, Flávia. **Para Ministério Público do Trabalho, rotina dos motoboys é de exploração**. Estado de Minas. [10 mar 2019]. Disponível em: <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/10/internas\\_economia,1036630/para-ministerio-publico-rotina-dos-motoboys-e-de-exploracao.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/03/10/internas_economia,1036630/para-ministerio-publico-rotina-dos-motoboys-e-de-exploracao.shtml)>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho/ Vólia Bomfim Cassar-** 13ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 04 de outubro de 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 12/10/2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)**. Denis Alexandre Barbosa x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Moura Ribeiro. Acórdão. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF)>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013**. Fernando dos Santos Teodoro x Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires. Sentença. Disponível em: <<https://pje.trtsp.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 11ª Turma. **Processo nº 0010806-62.2017.5.03.0011**. Eustáquio da Paixão Dias x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Redatora Juíza Ana Maria Espi Cavalcante. Acórdão (Id d4dec02). Disponível em: <<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00108066220175030011>>. Acesso em 05 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza. **Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009**. Alexandre Andrade de Souza x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz do Trabalho Raimundo Dias de Oliveira Neto. Proferida em 16 de outubro de 2019. Disponível em: <<http://oabce.org.br/wp-content/uploads/2019/10/SENTEN%C3%87A-UBER-PROCEDENTE-EM-PARTE-1.pdf>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Rodrigo Leonardo Silva Ferreira x Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V. e Uber International holding B.V. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Sentença (Id 2534b89). p. 26.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Campinas. **Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032**. Junar Francisco de Abreu x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz do Trabalho Bruno da Costa Rodrigues. Sentença (Id 2c54544). p. 11. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00115947720175150032>>. Acesso em 02 de novembro de 2019.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9 ed. rev e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 83/2014, e os últimos julgados do Supremo tribunal federal. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSANO, Jay. **Como o Uber lucra nas corridas mesmo quando seus motoristas não ganham nada**. Vice. [11 fev 2016]. Disponível em: <[https://www.vice.com/pt\\_br/article/4xnkqg/como-o-uber-lucra-quando-seus-motoristas-no-ganham-nada](https://www.vice.com/pt_br/article/4xnkqg/como-o-uber-lucra-quando-seus-motoristas-no-ganham-nada)>. Acesso em 16 de novembro de 2019.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980. p. 52.

CIRIACO, Douglas. **Para Uber, valor cobrado do passageiro não influencia no pago ao motorista**. Tecmundo. [19 set 2017]. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/122170-uber-valor-cobrado-passageiro-nao-influencia-pago-motorista.htm>>. Acesso em 03 de novembro de 2019.

CRUZ, Bruna Souza. **Motorista por um dia**. UOL. [19 agosto 2019]. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/diario-de-bordo-de-uma-motorista-de-uber-e-99/>> Acesso em 07 de novembro de 2019.

CRUZ, Bruna Souza. **Rappi e Glovo: qual a lógica por trás de apps que entregam "qualquer coisa"**. UOL – Universo Online. [25 abr 2018]. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2018/04/25/uber-das-entregas-entenda-qual-e-a-logica-por-tras-da-rappi-e-glovo.htm>> .Acesso em 12 de novembro de 2019.

D'AGOSTINO, Rosanne. **Decisão sobre vínculo trabalhista de motorista do Uber foi mal interpretada, dizem especialistas**. G1. Grupo Globo [21 set 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/21/decisao-sobre-vinculo-trabalhista-de-motorista-do-uber-foi-mal-interpretada-dizem-especialistas.ghtml>>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

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

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acessado em 20 de outubro de 2019.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva.

ESTADÃO CONTEÚDO. **Entregador da Rappi tem AVC durante entrega e morre após aguardar 2h por socorro**. Revista Istoé. [12 jul 2019]. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/entregador-da-rappi-tem-avc-durante-entrega-e-morre/>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Porto Alegre passa a usar dados da 99 para ajustar os sinais de trânsito em tempo real**. [15 out 2019]. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/10/porto-alegre-passa-usar-dados-da-99-para-ajustar-os-sinais-de-transito-em-tempo-real.html>>. Acesso mesmo em 14 de novembro de 2019.

FAZIT Communication GmbH. Frankfurt. **É esse o futuro do trabalho?** Disponível em: <<https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/crowdworking-na-alemanha-o-mundo-do-trabalho-no-futuro>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

FILHO, Fabrício; SCHAEFFER, César. **Motoristas de Uber vão poder recusar corridas em dinheiro**. [28 out 2019]. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/motoristas-de-uber-vao-poder-recusar-corridas-em-dinheiro/92160>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

FREITAS, Tainá. StartSe. **Como o iFood se tornou uma máquina de atender pedidos – foram 21,5 mi em setembro**. [29 out 2019]. Disponível em: <<https://www.startse.com/noticia/startups/70317/ifood-historia-startup-delivery>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

FONSECA, Mariana. **Guerra nas entregas: o plano do unicórnio asiático de logística Lalamove para ganhar o Brasil**. Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. [20 nov 2019] Grupo Globo. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/11/guerra-entregas-unicornio-asiatico-logistica-lalamove-brasil.html>>. Acesso em 22 de novembro de 2019

FREITAS, Henrique; ANDRION, Roseli. **99 lança programa de recompensas para motoristas em São Paulo**. [11 set 2019]. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/99-lanca-programa-de-recompensas-para-motoristas-em-sao-paulo/90190>>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

GARCIA, Diego. **Desemprego cai, mas renda média diminui e crescem trabalhadores informais** [31 jul 2019]. Jornal Folha de São Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/07/taxa-de-desemprego-cai-e-fica-em-12-no-segundo-trimestre-de-2019.shtml>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9 ed. rev, atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

HBO; BBC ONE. **Years and Years**. 2019. 6 episódios.

IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S/A. **Termos de uso do app**. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termosdeuso/>>. Acesso em 09 de novembro de 2019.

JÚNIOR, Janary. **Projeto exige justificativa para sanção a motorista e passageiro de aplicativo de transporte**. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/noticias/557337-projeto-exige-justificativa-para-sancao-a-motorista-e-passageiro-de-aplicativo-de-transporte/>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: Utopias do nosso tempo?** (Tese de Doutorado). Curitiba: UFPR, 2017.  
LAZZARIN, Sonilde Kugel. **Reforma penaliza mais vulneráveis**. Jornal da Universidade UFRGS [02 abril 2019]. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/jornal/reforma-penaliza-mais-vulneraveis/>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

LAVADO, Thiago. G1. **Ifood anuncia seguro contra acidentes para entregadores**. [10 out 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/10/10/ifood-anuncia-seguro-contrac-acidentes-para-entregadores.ghtml>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

LOGGI TECNOLOGIA LTDA. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <<https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>>. Acessado em 29 de outubro de 2019.

LOGGI TECNOLOGIA LTDA. **Saiba tudo sobre o repasse semanal e mensal**. Disponível em: <<https://ajuda.loggi.com/hc/pt-br/articles/360017477032-Saiba-tudo-sobre-o-repasse-semanal-e-mensal>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

MAIA, Dhiego. **OAB classifica morte de entregador do Rappi de desmonte das relações de trabalhos**. Jornal Folha de São Paulo. [13 jul 2019]. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/oab-classifica-morte-de-entregador-do-rappi-de-desmonte-das-relacoes-de-trabalho.shtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019

MAXY MOBILITY SPAIN, S.L. **Saiba mais sobre nós**. Disponível em: <<https://www.cabify.com/pt/about-us>>. Acessp em 11 de novembro de 2019.

MAXY MOBILITY SPAIN, S.L. **Termos e Condições de Uso – Brasil**. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms>>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

MONTEIRO, Luciana Monteiro. **Implicações da gig economy nas relações de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5707, 15

fev. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69413/implicacoes-da-gig-economy-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27 ed. São Paulo; Saraiva, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 1989.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6ª ed. Madrid: Tecnos, 1960.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: parte I-dogmática geral**. 3 ed. Coimbra: 2012.

RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. **Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Entregador Rappi”**. Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>>. Acesso em 12 de novembro de 2019.

RECLAME AQUI. **Uber**. Disponível em: <<https://www.reclameaqui.com.br/empresa/uber/>>. Acesso em 15 de novembro de 2019.

REDAÇÃO. **99 lançará serviço de entrega de comida no Brasil**. Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios. [20 nov 2019] Grupo Globo. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Startups/noticia/2019/11/99-lancara-servico-de-entrega-de-comida-no-brasil.html>>. Acesso em 22 de novembro de 2019.

REDAÇÃO. **Motoristas de aplicativo realizam protesto em Porto Alegre após morte de colega em Viamão**. G1 RBS e RBS TV. [11 jul 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2019/07/11/motoristas-de-aplicativo-realizam-protesto-em-porto-alegre-apos-morte-de-colega-em-viamao.ghtml>>. Acesso em 08 de novembro de 2019.

REDAÇÃO. **OAB-SP repudia “fragilização das relações de trabalho” após motoboy de aplicativos sofrer AVC durante entrega**. G1 SP [13 jul 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/07/13/oab-sp-repudia-fragilizacao-das-relacoes-de-trabalho-apos-motoboy-de-aplicativo-sofrer-avc-durante-entrega.ghtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

REIS, Vivian. **MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega; órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys**. G1 SP . [27 jun 2019]. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contra-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>>. Acesso em 30 de outubro de 2019.

OLIVEIRA, Carol; SALOMÃO, Karin. **Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo.** Revista Exame. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>>. Acesso em 9 de novembro de 2019.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho.** 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Aviso de Privacidade da Uber.** Disponível em: <<https://www.uber.com/global/pt-br/privacy/notice/>>. Acesso em 20 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Novo Processo de Nota Mínima.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima> >. Acesso em 11 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Como funcionam as taxas de Aceitação e Cancelamento.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/> >. Acesso em 11 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Conheça as diferentes categorias de Uber e como elas podem te ajudar no dia a dia.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/> >. Acesso em 11 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Conheça o Uber Pro.** Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>>. Acesso em 8 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Faça entregas em Porto Alegre.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/porto-alegre/resources/cadastro-entregas-ubereats-porto-alegre/> >. Acesso em 09 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Fatos e dados sobre a Uber.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> >. Acesso em 09 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Ganhos dos Motoristas parceiros.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/> >. Acesso em 05 de novembro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Políticas e Regras.** Políticas de Desativação. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Recibos de Viagem.** Disponível em: <<https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/recibos-de-viagem?nodeId=846f6cad-6f27-492a-9e0b-d2f056e1298e>>. Acesso em 05 de outubro de 2019.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Termos e Condições**. Licença. [16 mar 2017]  
Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/legal/terms/br/>>. Acesso em 02 de novembro de 2019