

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

AUGUSTO CARLOS DO CARMO PIRES

RELAÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO
O DIREITO DO TRABALHO NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

PORTO ALEGRE

2020

AUGUSTO CARLOS DO CARMO PIRES

**RELAÇÃO DE TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO:
O DIREITO DO TRABALHO NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em ciência jurídicas e sociais junto a Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

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

PORTO ALEGRE

2022

AUGUSTO CARLOS DO CARMO PIRES

**RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO:
O DIREITO DO TRABALHO NA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em ciência jurídicas e sociais junto a Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

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

Aprovado em: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

Prof. Rodrigo Coimbra

Prof.^a Roberta Philippsen Janz

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais pelo carinho e apoio incondicionais. Aos meus avós, pela confiança, torcida e amizade de sempre. Aos meus amigos, pelo apoio e consideração. E ainda, ao professor Leandro por aceitar me orientar nesse trabalho e estar sempre à disposição para ajudar e aconselhar.

RESUMO

Desde a década de 1970, o mundo do trabalho tem sofrido transformações políticas, econômicas e sociais. A economia do compartilhamento surge nesse contexto de transformações. Entre as empresas que se desenvolvem nesse modelo de negócio, as empresas de transporte de passageiro se destacam. As empresas de transporte proporcionam a trabalhadores desempregados possibilidade de sustento de suas famílias e de ganhos extras. As dificuldades de enquadramento dos trabalhadores de aplicativo na relação de emprego provocam uma precarização das relações de trabalho. O presente trabalho buscou encontrar soluções para a crescente precarização das relações de trabalho dos trabalhadores de aplicativo através de propostas de regulamentação. Utilizou-se um método hipotético-dedutivo com a utilização de técnicas de pesquisa com referências doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas pertinentes ao assunto. Vale uma análise sobre as possibilidades de reformas legislativas na legislação trabalhista do país com o intuito de inserir categorias semelhantes as que foram desenvolvidas na doutrina europeia. Eventuais reformas legislativas podem garantir aos motoristas de aplicativo uma proteção social maior do que a que eles se encontram sem que se crie obstáculos ao desenvolvimento econômico e tecnológico por forçar um reconhecimento de uma relação de emprego em que os traços de subordinação são pouco evidentes. Tanto o enquadramento dos motoristas de aplicativos enquanto trabalhadores subordinados quanto um enquadramento em uma nova categoria intermediária tem consequências econômicas e sociais. Reconhecimento da relação de emprego pode causar desemprego. Criação de categoria intermediária pode precarizar ainda mais as relações de trabalho. É necessária uma solução que pondere as diferentes consequências.

Palavras chave: Economia do compartilhamento. Relação de emprego, Precarização.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	XX
2 RELAÇÃO DE EMPREGO.....	XX
2.1 TRABALHO POR PESSOA FÍSICA.....	XX
2.2 PESSOALIDADE.....	XX
2.3 NÃO EVENTUALIDADE.....	XX
2.4 ONEROSIDADE.....	XX
2.5 SUBORDINAÇÃO.....	XX
3 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO.....	XX
3.1 BREVE HISTÓRICO E DEFINIÇÃO.....	XX
3.2 INOVAÇÃO NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS.....	XX
4 POSSIBILIDADES DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	XX
4.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TRABALHO DOS MOTORISTAS	XX
4.1.1 Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).....	XX
4.1.2 Entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região (TRT-4) ...	XX
4.2 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO REINO UNIDO ...	XX
5 NOVAS FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	XX
5.1 CLASSIFICAÇÕES INTERMEDIÁRIAS: MEIO TERMO ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E TRABALHO AUTÔNOMO.....	XX
5.1.1 Parassubordinação.....	XX
5.1.2 Trabalho Autônomo Economicamente Dependente.....	XX
5.2 PROPOSTAS LEGISLATIVAS DE REGULAÇÃO DO TRANSPORTE EM APLICATIVOS.....	XX

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....XX

REFERÊNCIAS.....XX

1. INTRODUÇÃO

Desde meados da década de 1970, diversas transformações políticas, econômicas e sociais nos países capitalistas desenvolvidos ocasionaram mudanças significativas no mundo do trabalho. O desenvolvimento de novas tecnologias da informação e da comunicação proporcionou um ambiente favorável ao desenvolvimento de formas de trabalho voltadas a atender necessidades imediatas do mercado que passou a exigir cada vez maior flexibilidade das normas para a contratação e demissão de trabalhadores, menores custos de produção e maior eficiência nos processos produtivos das empresas.

Foi nesse contexto de inovações tecnológicas e transformações no mundo do trabalho que se desenvolveu a chamada economia do compartilhamento. Dentre as variadas plataformas que se desenvolveram de acordo com as características do modelo de negócios da economia do compartilhamento, se notabilizaram as empresas de transporte de passageiros como a Uber, a 99 Pop e a Lyft. Essas empresas proporcionaram a muitos trabalhadores desempregados uma forma de garantir o sustento de suas famílias ou de obter rendimentos extras em um contexto de crise econômica e perda do poder de compra.

Entretanto, as dificuldades de enquadramento dessas atividades em uma relação de emprego tradicional com a respectiva proteção social através do reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários tem provocado uma crescente precarização das relações de trabalho entre empresas de transporte por aplicativo e trabalhadores. Essa precarização acaba contribuindo para uma realidade com motoristas de aplicativos necessitando realizar jornadas de trabalho extenuantes e sem proteção contra os riscos de adoecimento.

Tem sido relevante, nesse sentido, a necessidade de a sociedade, seja através do mercado, seja através do Estado, de garantir que a prestação de serviços realizada pelos motoristas de aplicativos possa se dar de maneira a garantir direitos mínimos necessários a manutenção de condições de trabalho dignas. Dessa forma, são importantes os debates envolvendo propostas de regulamentação dessas relações de

trabalho tanto no que diz respeito as propostas de lei em tramitação no Congresso Nacional brasileiro que visam estabelecer benefícios e garantias aos motoristas quanto as propostas de introdução no ordenamento jurídico trabalhista de categorias de trabalho desenvolvidas pela doutrina estrangeira para a resolução da controvérsia.

Nesse sentido, é pertinente o questionamento quanto as formas de se encontrar uma solução para a crescente precarização das relações de trabalho envolvendo os trabalhadores de aplicativo na economia do compartilhamento sem que se crie obstáculos significativo ao desenvolvimento econômico e a inovação tecnológica. É possível que se faça necessário o desenvolvimento de uma legislação voltada a regulamentação dessas relações de trabalho, estabelecendo direitos mínimos a serem assegurados aos motoristas de aplicativo que lhes garanta maior segurança social, podendo ser interessante uma alteração legislativa que busque a introdução de uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo para o enquadramento dos trabalhadores de aplicativo. Nesse caso, se garantiria direitos aos trabalhadores sem que se causasse insegurança jurídica as empresas de transporte.

Portanto, buscou-se, nesse trabalho, através de um método hipotético-dedutivo com a utilização de técnicas de pesquisas com referências doutrinarias, jurisprudenciais e legislativas pertinentes ao assunto, contextualizar o leitor acerca do ambiente de inovações tecnológicas e de transformações no mundo laboral e das discussões envolvendo o reconhecimento da relação de emprego entre motoristas e empresa nos tribunais brasileiros, expondo as características essenciais da relação de emprego prevista na legislação trabalhista, bem como encontrar soluções para a precarização dessas formas de trabalho.

Para isso, no primeiro capítulo, serão expostos separada e detalhadamente as características apresentadas pela doutrina sobre os elementos formadores da relação de emprego previstos nos art. 2º e 3º da CLT: trabalho por pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. A análise desses elementos se faz necessária na medida em que se buscará entender quais os traços essenciais de uma relação de emprego e quais são suas semelhanças e diferenças de uma relação estabelecida entre um motorista de aplicativo e uma empresa de transporte em um momento posterior.

No segundo capítulo, serão apresentadas as principais características da economia do compartilhamento, ressaltando o contexto de transformações econômicas e sociais em que teve sua gênese, apontando possíveis benefícios e malefícios dessa nova forma de negócios em desenvolvimento e buscando um enfoque maior sobre as plataformas de transporte de passageiros, um dentre os vários mercados em que a economia do compartilhamento se estabeleceu.

No terceiro capítulo, serão destacadas as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região (TRT-4) sobre a possibilidade de reconhecimento de relação de emprego entre motoristas de aplicativo e empresas de transporte apontando os principais argumentos dos ministros e desembargadores nesses casos. Também será destacada, nesse capítulo, a decisão da Corte Britânica que reconheceu a relação de emprego dos motoristas de aplicativo no Reino Unido.

Por fim, no quarto capítulo, serão apresentadas possibilidades de regulamentação dessas relações entre trabalhadores e empresas com o intuito de garantir proteção social aos motoristas de aplicativo. Nesse sentido, serão destacados os conceitos de parassubordinação e trabalho autônomo economicamente dependente, desenvolvidos pelas doutrinas italiana e espanhola que garantiram direitos aos trabalhadores que não se enquadravam na relação de emprego tradicional, mas que, por suas características não deveriam ser enquadrados como trabalhadores autônomos. Ainda serão destacadas as principais propostas de lei em tramitação no Congresso Nacional que buscam garantir direitos aos trabalhadores de aplicativo.

2. RELAÇÃO DE EMPREGO

O termo trabalho pode ser definido como ação humana destinada a transformação útil de bens. Essa transformação, pode se dar em uma relação de trabalho quando solicitada e aproveitada por pessoa distinta daquela que a efetuou.¹ Entretanto, nem toda relação de trabalho está sob a égide do direito do trabalho. Somente são reguladas pela CLT e demais legislações trabalhistas uma espécie de relação de trabalho: a relação de emprego.² A relação de emprego, portanto, é uma forma particular de relação de trabalho. Nesse sentido, é possível que exista relação de trabalho, mas que não seja caracterizada como relação de emprego, desde que nessa não estejam presentes todos os elementos necessários para a configuração de uma relação empregatícia.³

Na relação de emprego, o empregador tem caráter empresarial, ou seja, realiza atividade organizada a partir de um conjunto de fatores de produção. A organização dessa atividade depende de um poder de comando do empregador como forma de gestão da força de trabalho empregada. Além disso, essa força de trabalho torna-se essencial para a empresa. Portanto, para o desenvolvimento da atividade empresarial, é necessária uma disponibilidade permanente e pessoal de força de trabalho capaz de atender suas necessidades. Sendo a relação de emprego a fonte de subsistência desse trabalhador, esse realiza a sua atividade em razão de um salário.⁴

Nesse sentido, a caracterização da relação de emprego, portanto, passa pela análise da presença ou não dos seguintes elementos: (I) trabalho por pessoa física, (II) personalidade, (III) não-eventualidade, (IV) onerosidade e (V) subordinação. Todos esses elementos devem ser identificados simultaneamente na relação jurídica para que essa seja reconhecida enquanto uma relação de emprego regulada pela CLT e

¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 43.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 335.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 44.

demais legislações trabalhistas.⁵ Esses elementos são apresentados pelos art. 3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esboçando as características essenciais dessa forma de prestação de trabalho específica.⁶

Entretanto, esses elementos existem independentemente do direito. Não são criações dele, mas sim realidades fáticas relevantes as quais o direito busca atribuir efeitos jurídicos. Estão presentes no mundo fático e, portanto, podem ser entendidos como fatos, e, mais apropriadamente, como fatos jurídicos, uma vez que são captados pelo direito em razão de sua relevância sociojurídica.⁷ Portanto, se a situação concreta não se apresentar formalmente como uma relação de emprego, mas estiverem presentes os elementos essenciais da relação de emprego, essa deverá ser reconhecida através da imposição do princípio da primazia da realidade.⁸

Ressalta-se que a exclusividade não é elemento essencial da relação de emprego, podendo o trabalhador vincular-se a mais de uma empresa desde que não ocorra incompatibilidade de horários entre elas e que a atividade prestada pelo trabalhador não implique em concorrência à algum de seus empregadores. A jurisprudência tem admitido, entretanto, ainda que na ocorrência de uma dessas hipóteses, a manutenção do emprego a partir da aquiescência tácita ou expressa dos empregadores em questão.⁹

2.1. TRABALHO POR PESSOA FÍSICA

O trabalho prestado em uma relação de emprego deve, necessariamente, ser prestado por uma pessoa natural, não podendo ser prestado por pessoa jurídica. Nesse sentido, o trabalhador sempre será uma pessoa natural ou, como também é

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 01 ago. 2022.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁸ OLIVEIRA, Cínthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 45.

⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 743.

denominada, pessoa física. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado: “a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica”.¹⁰

2.2. PESSOALIDADE

Em uma relação de emprego, o trabalho exigido deverá ser efetuado diretamente pela pessoa contratada, não podendo ser esse realizado por pessoa diversa daquela. Portanto, a obrigação que se estabelece nessa relação pode ser entendida como personalíssima, infungível, intransferível e intuitu personae.¹¹ Diante disso, o trabalhador não tem o direito de unilateralmente se fazer substituir por outrem na prestação da atividade, nem o dever de apresentar pessoa designada para tanto.¹²

Isso ocorre porque o empregado é contratado em razão de suas qualidades e aptidões pessoais no desempenho de suas atividades e, portanto, o empresário espera contar com esse empregado quando do desenvolvimento de seu empreendimento.¹³ Essas qualidades são relevantes, ainda, na medida em que a força de trabalho se torna um fator produtivo essencial para o desenvolvimento das atividades empresariais, que necessitam de permanente disponibilidade de mão de obra que seja capaz de ser utilizada adequadamente.¹⁴

Nesse sentido, o caráter infungível do serviço prestado também implica em efeitos jurídicos quando do término do contrato de trabalho. A morte do empregado enseja a extinção automática do vínculo empregatício, não podendo este ser suscetível de transmissão a herdeiros ou sucessores. Já em relação as hipóteses de suspensão

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316.

¹¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 45-46.

¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 398.

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 256.

¹⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 44.

e interrupção do contrato de trabalho previstos em lei ou norma autônoma, o empresário, se assim desejar, poderá substituir o trabalhador durante o seu tempo de afastamento. Entretanto, nesse caso será estabelecida com trabalhador substituto uma nova relação de emprego, sem excluir o vínculo com o trabalhador substituído. Existe, ainda, a hipótese de substituição consentida pelo empregador, desde que não realizada de forma intermitente e constante.¹⁵

Em se tratando do empregador, o entendimento é de que o elemento da personalidade não é essencial. Uma eventual substituição da empresa tomadora de serviços, ocorrendo uma sucessão empresarial, não interferirá na manutenção nem no conteúdo da relação de emprego já constituída de acordo com a regra da continuidade da relação de emprego. Isso ocorre porque o empregado não se vincula a pessoa do empregador, mas sim a sua atividade.¹⁶ Essa noção decorre do princípio da impessoalidade do empregador, que tem repercussões quanto a responsabilidade do sucessor pelos créditos trabalhistas do sucedido como também na responsabilidade solidária quando da existência de grupo econômico.¹⁷

Em decorrência da personalidade, existe uma inseparabilidade entre a pessoa do empregado e o trabalho que ela realiza. Dessa forma, ocorre uma objetificação desse empregado que se torna vulnerável na relação de emprego estabelecida. Em função dessa vulnerabilidade que o direito do trabalho busca regular, através de normas protetivas, essa modalidade de prestação de trabalho.¹⁸

O caráter pessoal da prestação de trabalho regulado pela legislação trabalhista enseja às partes da relação deveres contratuais acessórios de natureza não patrimonial.¹⁹ Se supõe diligência, boa fé e lealdade das partes em seu comportamento entre si, sendo deveres do empregado diligência, produtividade regular, conduta

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 340-341

¹⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 60.

¹⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 60-61

¹⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, 46.

¹⁹ OLIVEIRA Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, 46

disciplinar, respeito à pessoa do empregador e à ordem na empresa; e deveres do empregador segurança e proteção a incolumidade física e moral do trabalhador e etc.²⁰

2.3. NÃO EVENTUALIDADE

A atividade desenvolvida pelo empresário depende da organização de seus diversos fatores de produção. Nesse contexto, a força de trabalho alienada pelo trabalhador se torna um fator produtivo essencial de maneira que se estabelece uma necessidade de disponibilidade permanente de mão de obra. Portanto, a caracterização de uma relação de emprego também passa pela aferição do caráter eventual ou não eventual do serviço prestado.²¹

É muito comum que se relacione a não eventualidade com continuidade, em um sentido que leve em consideração um fator meramente temporal. É verdade que as relações de emprego guardam um caráter de permanência se opondo a noção de trabalho esporádico. Entretanto, podem existir trabalhos esporádicos em que esteja o elemento da não eventualidade como é o caso do bilheteiro no estádio de futebol.²² A definição mais exata acerca do termo não eventualidade ainda não é pacífica na jurisprudência e doutrina pátrias. Na tentativa de delinear o termo ao longo do tempo foram sendo construídas diferentes teorias pela doutrina estabelecendo diferentes critérios para sua definição.

Para alguns autores, trabalho eventual e, portanto, aquele não prestado em uma relação de emprego, se desenvolveria de forma interrupta e fragmentada ao empregador. Haveria um fracionamento no tempo com longos espaçamentos entre uma e outra prestação da atividade. Não haveria fluidez no trabalho prestado. Esse é o entendimento da conhecida teoria da descontinuidade. No entanto, e importante

²⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 399.

²¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 44.

²² OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 48.

salientar que o entendimento majoritário dos doutrinadores aponta para uma rejeição dessa teoria pela CLT, uma vez que ela emprega, em seu art. 3º, o termo trabalho não eventual em detrimento do termo trabalho contínuo. Nesse sentido, o trabalho prestado de forma descontínua, mas que atendesse aos critérios das demais teorias, poderia ser identificado como relação de emprego.²³

O mesmo não ocorre quando se trata de trabalho doméstico. O termo alusivo a continuidade se faz presente na atual Lei Complementar 150/2015, que rege o trabalho doméstico no país, como também, se fez presente na antiga Lei de Domésticos (Lei 5.859/1972). Nesse sentido, a prestação de trabalho doméstico de maneira descontínua, ou seja, que ocorresse somente em determinados dias da semana não ensejariam a caracterização do vínculo de emprego. A referida lei complementar ainda acrescenta ser considerado trabalhador doméstico apenas aquele que presta serviços por mais de dois dias por semana, restringindo o âmbito de aplicação da lei.²⁴

Para os autores que se filiam a teoria do evento, trabalho eventual é aquele prestado por causa de evento determinado e específico cujo desenvolvimento se dá durante e em razão desse. Não pode, no entanto, ser caracterizado como eventual aquele trabalho que se estenda por um tempo mais amplo. Depende de fato que seja incerto, casual e fortuito.²⁵

Já a teoria dos fins de empresa identifica como sendo eventual aquele trabalho que não se insere no âmbito da atividade normal da empresa e, por isso, a atividade é esporádica e de curta duração.²⁶ A atividade, nesse sentido, é um serviço essencial e permanente na vida empresária.²⁷ Por fim, uma última teoria, a da fixação jurídica, trabalho eventual é a atividade realizada por trabalhador que não se fixa em uma única fonte de trabalho.²⁸

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

²⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 260.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 343.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 343-344.

²⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 407.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 344.

Reunindo os diferentes critérios abordados em cada teoria, Maurício Godinho Delgado fixou algumas características do trabalho eventual, ensejador da descaracterização da relação de emprego:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.²⁹

2.4. ONEROSIDADE

O trabalhador na relação de emprego tem uma obrigação de prestar trabalho produtivo ao empresário de maneira a criar valor para esse, podendo o valor ser econômico ou não. Esse valor produzido pelo trabalho não pertence ao trabalhador, mas sim ao empresário, proprietário dos meios de produção. Entretanto, em decorrência desse trabalho prestado, é gerada uma obrigação ao empresário de remunerar aquele que prestou o trabalho. Dessa forma, decorrem da relação de emprego duas obrigações principais: a do trabalhador de prestar trabalho e a do empresário de remunerar pelo trabalho prestado.³⁰

Nesse sentido, o trabalho humano, enquanto atividade, tem como meta a subsistência humana, seja do próprio trabalhador, seja de sua família. Em razão disso, é razoável se concluir que deste trabalho prestado deverá haver uma retribuição.³¹ Essa retribuição consiste em uma contrapartida econômica em favor do trabalhador

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 344.

³⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, 47.

³¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 256.

na forma de um conjunto salarial. A própria CLT, ao mencionar o fato de o empregado receber salário, exclui, por óbvio da relação de emprego o trabalho prestado de forma gratuita.³² A relação de emprego, portanto, é essencialmente econômica e permite a conexão do trabalhador em um processo produtivo capaz de disponibilizar uma série de mercadorias ao mercado.

Tendo em vista o que foi exposto, é característica do contrato de trabalho sua natureza bilateral, sinalagmática e onerosa.³³ A bilateralidade do contrato se evidencia na medida em que os contratantes são credores e devedores um do outro de forma simultânea, tendo ambos deveres de prestação e contraprestação proporcionais entre si.³⁴ Essa última característica determina a natureza sinalagmática do contrato, tendo em vista a dependência recíproca das obrigações prestadas de forma correlata.³⁵

Quanto a onerosidade dos contratos, Flávio Tartuce entende que:

Os contratos onerosos são aqueles que trazem vantagens para ambos os contratantes, pois ambos sofrem o mencionado sacrifício patrimonial (ideia de proveito alcançado). Ambas as partes assumem deveres obrigacionais, havendo um direito subjetivo de exigí-lo. Há uma prestação e uma contraprestação. O exemplo típico de contrato oneroso é a compra e venda.³⁶

Nem toda atividade prestada é dotada de onerosidade e, dessa forma, se exerce através de relação de emprego. Quando da existência de contratos de estágio ou de prestação de serviços voluntários, devidamente regulamentados pelas leis 11.788/2008 e 9.608/1998, respectivamente, não está presente o elemento da onerosidade, pois seus objetivos não são o recebimento de remuneração, mas sim, experiência profissional, no caso do estágio, e a manifestação altruística, no caso da prestação de serviço voluntário.³⁷

³² Russomano, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 92.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 321

³⁴ TARTUCE, Flávio. **Direito civil, v. 3: Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 32-33.

³⁵ GOMES, Orlando. **Contratos**. 26 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 84.

³⁶ TARTUCE, Flávio. **Direito civil, v. 3: Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 33.

³⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 257.

De todo modo, a onerosidade na relação de emprego deve ser presumida. Essa presunção decorre do fato de que o trabalhador fornece sua força de trabalho em razão da manutenção da sua subsistência. Portanto, o caráter dessa relação estabelecida é contra prestativo e presumidamente econômico. Dessa forma, a não verificação de pagamento de salário somente configura o descumprimento contratual, sendo que a onerosidade do contrato independe da efetuação de pagamentos, mas sim da expectativa de recebimento.³⁸

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que a investigação da existência da onerosidade pode envolver duas dimensões: uma objetiva e outra subjetiva. A primeira se manifesta no pagamento da contraprestação em virtude do trabalho prestado. A segunda, por sua vez, se manifesta na intenção contra prestativa ao fato da prestação do trabalho.³⁹

2.5. SUBORDINAÇÃO

O empresário para desempenhar a sua atividade deve organizar os fatores produtivos presentes na empresa. Para que essa organização seja possível e, sendo a força de trabalho um fator produtivo, o empresário precisa exercer sobre a força de trabalho um poder de comando de maneira a moldá-la as necessidades da empresa.⁴⁰ A subordinação torna-se uma exigência técnica e funcional para a consecução dos objetivos da empresa, na medida em que a atividade do trabalhador se integra a atividade dessa.⁴¹

Em verdade, para muitos doutrinadores, a subordinação é reconhecida como o principal elemento distintivo da relação de emprego diante das demais formas de

³⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 47.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 321

⁴⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 50.

⁴¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 521.

trabalho.⁴² A subordinação se constitui enquanto polo antitético do poder diretivo do empregador, estabelecendo uma limitação da autonomia do trabalhador com consequente transferência de poder para o empregador quanto a atividade desempenhada.⁴³ Esse poder de comando exercido pelo empresário da qual decorre a subordinação do trabalhador pode ser exercido de forma direta, quando exercido pelo próprio empregador, de forma indireta, quando exercido por prepostos, ou, ainda, por terceiros, quando exercido por empresa tomadora de serviços nos casos de contrato temporário, previsto na lei 6.019/1974.⁴⁴

Entretanto, o exercício desse poder diretivo do empregador encontra-se limitado. Na relação de emprego, as partes não estabelecem previamente o conteúdo da prestação do trabalho, sendo esse definido posteriormente pelo empregador, caso a caso. Não havendo uma separação entre o trabalhador e o trabalho que ele desenvolve, o que se integra à empresa é a atividade desenvolvida por ele e, nesse sentido, as ordens patronais só são legítimas na medida em que deve ser exercido com o intuito de conformar a prestação do trabalho as necessidades da empresa.⁴⁵ Além dessa limitação de ordem interna, existem limitações de ordem externa, provenientes de princípios e direitos trabalhistas, e limitações de ordem voluntária, determinadas contratualmente.⁴⁶

A doutrina, por sua vez, aponta pelo menos quatro teorias que buscam identificar a natureza da subordinação do trabalhador em relação ao empresário. A primeira delas identificou a subordinação como uma dependência econômica em relação ao empregador. A motivação econômica se daria em razão do pagamento por parte do empregador de um salário ao trabalhador. Portanto, esse seria dependente econômico daquele e, por essa razão, subordinado. Essa teoria se mostra limitada na medida em que não é capaz de explicar os casos em que o trabalhador tem recursos para se sustentar, mas trabalha por prazer. Ainda que esse não dependa do salário

⁴² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 70.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁴⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 50-51.

⁴⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 521.

⁴⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 50-51.

para sobreviver, o trabalhador, ainda assim, está inserido em uma relação de emprego subordinada.⁴⁷

Sobre a limitação dessa teoria, Maurício Godinho Delgado explica que:

ainda que o critério econômico acima consignado tenha irrefutável validade sociológica, ele atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexó preciso da assimetria poder de direção/subordinação.⁴⁸

Também se tentou identificar a natureza da subordinação enquanto uma dependência técnica na qual o empregador, que tem a visão global do empreendimento, impõe ao trabalhador, através do poder diretivo, a maneira de execução de suas atividades. O trabalhador, nesse caso, não trabalha segundo a própria vontade, mas sim segundo a vontade do empregador.⁴⁹ Portanto, o empregado seria dependente na medida em que o empregador monopolizaria o conhecimento necessário para o desenvolvimento do empreendimento.⁵⁰ Essa teoria também é limitada, pois, ainda que em grande maioria dos casos o trabalhador dependa tecnicamente do empregador para o desempenho de suas atividades, é muito possível que o empregador contrate trabalhadores como conhecimentos específicos para a realização de trabalho a partir de seus próprios critérios.⁵¹

No entanto, a teoria mais aceita na atualidade é a que identifica na dependência hierárquica ou jurídica a natureza da subordinação do trabalhador. Nesse caso, a subordinação decorre de uma relação contratual. O empregador em razão da própria estrutura da empresa tem um poder diretivo, sendo dever do empregado obedecer às suas ordens, desde que legítimas, ou seja, desde que sejam destinadas a conformar a força de trabalho às necessidades da empresa.⁵² Ainda é possível se falar em uma teoria que identifica a natureza da subordinação em uma dependência social, reunindo

⁴⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 71.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 351.

⁴⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 72

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 351.

⁵¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 72.

⁵² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 73.

as dependências econômica e hierárquica, mas essa é menos relevante do ponto de vista jurídico.⁵³

Entretanto, o conceito de subordinação tem sofrido modificações e adaptações na medida em que o capitalismo se transforma estabelecendo novas formas de relação capital-trabalho. Nesse sentido, o conceito de subordinação tradicional tem mudado ao longo do tempo. É possível entendê-lo a partir de pelo menos três dimensões distintas. A partir de uma dimensão subjetiva ou clássica, a subordinação se manifesta através da sujeição do trabalhador às ordens proferidas pelo empregador, sendo ela decorrente do contrato de trabalho entre as partes.⁵⁴ Essa dimensão de subordinação foi a base da Segunda Revolução Industrial, fundamentada no modelo taylorista-fordista de organização de empresas.⁵⁵

A definição de subordinação também pode se dar através de uma dimensão objetiva em que essa se manifesta na integração do empregado nos fins e objetivos do empreendimento do empresário.⁵⁶ O autor Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, responsável por desenvolver essa compreensão de subordinação, entendia essa como a “participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor”.⁵⁷

Existe também a definição de subordinação estrutural que é entendida como aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica operativa da empresa, independentemente de receber ordens diretas ou de estar integrado nos fins do empreendimento. Será necessária, apenas, na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.⁵⁸ Segundo o Maurício Godinho Delgado: “não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”⁵⁹

⁵³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 75.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 265.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁵⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 526.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 316

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 353.

3. ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

3.1. BREVE HISTÓRICO E DEFINIÇÃO

Desde a década de 1970, as economias capitalistas têm passado por uma série de transformações em seus processos produtivos com o intuito de reduzir custos de produção e aumentar a competitividade de seus produtos. Isso ocorreu em razão de um aumento da competitividade do mercado internacional na segunda metade do século passado conduzida pela emergência das economias japonesa e alemã do pós guerra e, posteriormente, das economias dos chamados Tigres Asiáticos. O modelo de produção fordista, adotado pelos países capitalistas ocidentais, se tornou incapaz de atender as necessidades de flexibilidade e eficiência exigidos por essa nova realidade econômica. Nesse sentido, as principais empresas passaram a adotar o modelo toyotista japonês baseado em uma produção customizada e flexível, deixando para trás o modelo fordista de produção em massa de produtos homogêneos.⁶⁰

Essas transformações econômicas no mundo capitalista transformaram profundamente as relações de trabalho, uma vez que o Estado de Bem Estar Social na qual elas estavam fundamentadas buscou se adaptar aos novos modelos de produção. Os sindicatos de trabalhadores tiveram seu poder bastante enfraquecido, culminando com a perda de filiados e dificuldades financeiras. Com o enfraquecimento dos sindicatos, muitas empresas passaram a contratar trabalhadores com salários menores e piores condições de trabalho.⁶¹ Ainda durante esse processo de transformações no mundo do trabalho, o capitalismo precisou se reestruturar mais uma vez depois dos impactos provocados pela crise financeira de 2008. A crise levou a um aumento generalizado nos índices de desemprego, a uma queda no nível dos salários e um maior endividamento das famílias. Essas sucessivas transformações econômicas e sociais acabaram por tornar o mercado de trabalho cada vez mais

⁶⁰ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1 ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, p. 21-22.

⁶¹ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1 ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, p. 21-22.

pautado pela precarização e pela informalidade. Foi nesse contexto de precarização que a economia do compartilhamento se desenvolveu.⁶²

Nesse contexto, os autores Ludmila Costhek Abílio, Henrique Amorim, Rafael Grohmann entendem ser a economia do compartilhamento:

parte de um processo de longa data, de ataques às forças sociais do trabalho que correm juntamente com novos arranjos produtivos, os quais não podem ser compreendidos de forma desvinculada da valorização financeira, nem dos processos de oligopolização e concentração de renda e de riqueza que marcam o neoliberalismo⁶³

A economia do compartilhamento, entretanto, surgiu com a promessa de que a força conectora das novas tecnologias da informação e da comunicação tornariam possível um ambiente de compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos sem que houvesse uma dependência das grandes corporações para isso. Nesse sentido, as novas plataformas permitiriam que trabalhadores desempregados contassem com mais possibilidades de encontrar um novo emprego ou ainda que trabalhadores de baixa renda pudessem auferir mais de uma forma de rendimento. Dessa forma, a uberização proporcionaria um empoderamento de indivíduos vulneráveis a partir de um modelo de trabalho flexível que lhes garantiria um maior controle sobre suas próprias vidas, podendo esses trabalhadores se tornarem microempreendedores e ameaçar o domínio de grandes corporações, uma vez que os baixos custos de transação decorrentes da utilização de tecnologia permitiriam o ingresso de pequenas iniciativas no mercado que passariam a competir com empresas já estabelecidas.⁶⁴

Da mesma forma, as novas tecnologias seriam capazes de permitir que pessoas que sequer se conhecem pudessem compartilhar bens, serviços ou espaços entre si. Isso ocorreria na medida em que os muitos sistemas de avaliação e de disponibilidade de informações sobre usuários de plataformas reduziriam as inconveniências de se realizar trocas com pessoas desconhecidas. Sendo assim, economia do compartilhamento estaria criando um ambiente de maior conexão social e,

⁶² SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1 ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018, p.35-36.

⁶³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o sul global. **Sociologias** 57, Porto Alegre, n. 57, p. 18-25, mai./ago. 2021.

⁶⁴ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 14-15.

consequentemente, gerando mais confiança e construindo laços sociais mais sólidos entre as pessoas.⁶⁵

Além disso, as promessas de transformação da sociedade se estenderiam também a um aproveitamento mais sustentável dos recursos disponíveis, permitindo que bens subutilizados pudessem ser aproveitados em toda a sua potencialidade.⁶⁶ A economia do compartilhamento, nesse sentido, se fundamenta no consumo colaborativo que privilegia o acesso em detrimento da aquisição de propriedade, sendo que a utilização de bens e serviços se daria somente quando necessária, eliminando possíveis ociosidades e transformando a lógica de apropriação de recursos disponíveis.⁶⁷ Dessa forma, se tornou bastante comum que as novas possibilidades proporcionadas pela economia do compartilhamento fossem associadas a uma melhor utilização de recursos do que as formas dominantes de acesso a bens e serviços e, dessa maneira, provocando efeitos positivos na preservação do meio ambiente e reduzindo os índices de pegada de carbono.⁶⁸

Entretanto, apesar das expectativas positivas trazidas pela economia do compartilhamento, não se pode ignorar os efeitos deletérios que seu desenvolvimento proporcionou para a sociedade moderna. Da mesma forma que os baixos investimentos de capital inicial necessários para o ingresso no mercado permitiram que pequenos negócios pudessem desenvolver suas atividades, esses baixos investimentos foram capazes de criar um ambiente propício para que poucas empresas monopolizassem esses setores do mercado. A falta de regulamentação desse mercado permitiu que empresas driblassem a legislação trabalhista vigente e precarizassem relações de trabalho, diminuindo o poder de negociação dos trabalhadores, provocando a geração de empregos com baixos salários e sem

⁶⁵ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 31-32.

⁶⁶ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 14.

⁶⁷ SOUZA, Carlos Affonso Pereira de. LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 63.

⁶⁸ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 30.

estabilidade.⁶⁹ Até mesmo as vantagens envolvendo a construção de laços sociais mais fortes entre as pessoas através dos sistemas de reputação podem ser questionados. Os sistemas de reputação presentes nas plataformas dessas empresas têm reproduzido muitas vezes preconceitos e hierarquias sociais que acabam impactando pessoas mais vulneráveis socialmente.⁷⁰

É importante ser ressaltado que a complexidade do fenômeno em questão é tanta que entre os estudiosos ele tem recebido muitos nomes diferentes. As suas diferentes denominações se devem muito em razão de dificuldades em se estabelecer uma definição mais precisa do que é a economia do compartilhamento. Nesse sentido, autores diversos tem usado nomes como economia do bico, uberização, capitalismo de plataforma ou até mesmo o termo já citado, economia do compartilhamento.⁷¹ Nesse sentido, o relatório *The European Collaborative Economy* reconheceu não haver ainda um consenso sobre a exata definição do conceito e das suas respectivas implicações, entendendo que a sua denominação depende muitas vezes do ponto de vista a partir do qual ele é analisado.⁷²

Em se tratando do termo economia do compartilhamento, ele é bastante utilizado para se referir ao tema, uma vez que é capaz de enfatizar um suposto caráter de colaboração e solidariedade entre as pessoas envolvidas. No entanto, o uso do termo é bastante criticado na medida em que o suposto gesto de compartilhamento nas relações construídas nesse modelo de economia ocorre com propósitos lucrativos e não pautado por sentimento de solidariedade e generosidade.⁷³ O ato de compartilhar é uma forma de transação social realizada entre pessoas conhecidas fundado em um sentimento de comunidade, diferentemente do que ocorre nesse novo modelo de negócio em que se estabelece transações de caráter econômico. Dessa forma, Renan Bernardi Kalil afirma: “Quando o compartilhamento ocorre no mercado,

⁶⁹ PASQUALE, Frank. **Two Narratives of Platform Capitalism Feature: Essays from the Law and Inequality Conference**. New Haven, 2016, p. 311.

⁷⁰ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 32-33.

⁷¹ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 68.

⁷² EUROPEAN UNION. **The European Collaborative Economy: A Research Agenda for Policy Support**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 4.

⁷³ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 16.

ou seja, quando uma empresa faz a intermediação entre pessoas que não se conhecem, há uma relação de consumo e uma transação econômica, ou seja, há o interesse na troca de dinheiro por bens ou serviços e não o propósito de compartilhar algo”.⁷⁴

Já o termo economia do bico, também referido pelo termo em inglês *gig economy*, costuma a ser utilizado de maneira a enfatizar o caráter de transitoriedade e incerteza das atividades desenvolvidas por trabalhadores nessa realidade, normalmente se tratando de atividade marcadas por serem de curto prazo e intermitentes. Seu uso é bastante criticado uma vez que essas características não são exclusivas dessa forma de prestação de trabalho, estando presentes na realidade de muitos trabalhadores que não prestam serviços em plataformas, mas ainda assim estão sujeitos a essa instabilidade típica de serviços considerados informais. Nesse sentido, esse tipo de prestação de trabalho seria somente uma espécie de trabalho informal, não sendo o termo economia do bico capaz de abranger todas as atividades prestadas com essas características.⁷⁵ Ao encontro disso, Ludmila Costhek Abílio, Henrique Amorim, Rafael Grohmann entendem que o termo economia do bico: "torna-se um recurso linguístico para descrever de forma problemática o que, em realidade, constitui historicamente modos de vida da classe trabalhadora periférica"⁷⁶

Pode ser citado também a utilização do termo “uberização” para se referir as atividades prestadas através de plataformas. Esse termo acaba por destacar a importância da empresa Uber enquanto uma das principais empresas atuantes nesse modelo de negócio. A empresa tem sido sucedida na tentativa de evitar que a prestação de serviços realizada pelos seus motoristas parceiros seja configurada como relação de emprego, impedindo o reconhecimento de direitos trabalhistas importantes que aumentariam o custo do trabalho. Esse termo também acaba sendo insuficiente na medida em que não abrange todas formas de prestação de atividades

⁷⁴ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 72.

⁷⁵ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 73-74.

⁷⁶ ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o sul global. **Sociologias** 57, Porto Alegre, n. 57, p. 18-25, mai./ago. 2021.

por meio de plataformas, não levando em consideração o *crowdwork* que é uma importante forma de trabalho inserido nessa forma de economia.⁷⁷

Vale ainda ressaltar o uso do termo capitalismo de plataforma. Esse termo tem o mérito de identificar e enfatizar o papel que a plataforma tem nesse modelo de economia, não se deixando levar pelas promessas de colaboração e cooperação por seus entusiastas que, por sua vez, são consideradas ingênuas por críticos dessa nova forma de relações.⁷⁸ De todo modo, apesar das diferentes denominações, é possível se identificar algumas características comuns presentes no conceito de uberização de maneira que o autor Tom Slee a descreve como: "uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas".⁷⁹

Em matéria de classificações, a autora Juliet Schor entende que a economia do compartilhamento pode ser dividida em quatro categorias: recirculação de bens, uso expandido de bens duráveis, troca de serviços e compartilhamento de bens produtivos. O primeiro deles se baseia na troca e na venda de bens usados entre indivíduos facilitado por plataformas que reduzem os custos de transação de mercados secundários. Esses softwares ainda permitem uma construção de reputações de vendedores pelos próprios compradores através de sistemas de avaliação capazes de diminuir as inconveniências de se realizar transações com pessoas desconhecidas.⁸⁰ Um exemplo é o Freecycle, uma plataforma online que busca facilitar a reciclagem ou a reutilização de bens que não estejam sendo utilizados e que já possui 5,7 milhões de membros em mais de oitenta e cinco países.⁸¹

A segunda categoria é aquela fundamentada em um maior aproveitamento de bens duráveis incluídos, nesse caso, carros, bicicletas, ferramentas, imóveis, dentre

⁷⁷ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 74-75.

⁷⁸ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 76.

⁷⁹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 13.

⁸⁰ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 24-25

⁸¹ BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O Que é Meu é Cada Vez Mais Seu: A Ascensão da Economia Colaborativa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2011. p. 12.

muitos outros bens que não estejam sendo utilizados no momento. Dessa forma, essas plataformas permitem que as pessoas tenham acesso a bens e espaços por custos bem menores do que a aquisição da sua propriedade teria. Além disso, a permite uma redução de custos de transporte de bens vultuosos e possibilitam que essas pessoas possam ter uma remuneração por bens ociosos. São exemplos de plataformas dessa categoria a Zincar, a Uber e a Airbnb.⁸²

A terceira categoria se consubstancia nas plataformas multilaterais de trocas de serviços, podendo ter ou não fins lucrativos, que se baseiam na troca de serviços comunitários com base no tempo gasto. Nesse caso, todos os trabalhos são considerados de igual valor. São exemplos de plataformas dessa categoria a TaskRabbit e a Zaarly. A quarta categoria, por sua vez, é voltada para a produção compartilhada ao invés de consumo compartilhado. Nesse caso, ferramentas ou até mesmo escritórios podem ser compartilhados para o desenvolvimento de atividades produtivas sendo esses últimos conhecidos pela denominação de escritórios comunitários ou espaços de *coworking*.⁸³

É importante esclarecer que nem todas as plataformas de compartilhamento são criadas com finalidade lucrativa. Existem iniciativas no âmbito da economia do compartilhamento sem fins lucrativos que buscam atender necessidades em escala comunitária. São comuns, nesse caso, a existência de bibliotecas de ferramentas e de troca de alimentos movidas por sentimentos de cooperação e solidariedade. De todo modo, é fato que as plataformas que, por sua vez, se estabelecem com o intuito de lucrar buscam o crescimento e a maximização de lucros de forma a remunerar investidores e administradores.⁸⁴

Outro ponto a ser levado em consideração é a forma como é organizada a estrutura de mercado da plataforma. As plataformas podem ser organizadas de acordo com uma estrutura *peer to peer* (P2P), em que a relação se dá diretamente entre

⁸² SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 25.

⁸³ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 25-26.

⁸⁴ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 27-28.

indivíduos, funcionando a plataforma como uma intermediadora entre ambos, sem produzir qualquer bem ou serviço.⁸⁵ É possível também que a plataforma se estruture em uma estrutura *business to peer* (B2P), em que se busca conectar indivíduos a empresas de forma estabelecer relações de troca entre si. Se a Uber e a Airbnb podem ser consideradas plataformas da primeira espécie, a Zipcar é uma plataforma que se organiza segundo a segunda espécie de estrutura. Ainda pode se falar em uma estrutura *government to peer* (G2P) que atuam sem fins lucrativos oferecendo bens públicos. É o caso de uma biblioteca de ferramentas que não atua em uma estrutura P2P, mas sim G2P.⁸⁶

Além dos conhecidos trabalhos sob demanda (*on demand*), a economia do compartilhamento pode ser inserida ainda uma outra categoria de trabalho: o *crowdwork*. Enquanto o trabalho sob demanda é aquele prestado através de plataformas envolvendo o exercício de atividades "in loko"; o *crowdwork* é aquele prestado através de plataformas que envolve o exercício de atividades online. A empresa mais conhecida por desenvolver a primeira categoria de atividades é a Uber. Em relação a segunda categoria de atividades a empresa mais relevante do setor é a Amazon Mechanical Turk (MTurk).⁸⁷ Segundo Renan Bernardi Kalil ao se referir a essa segunda categoria: "o *crowdwork* é uma forma de trabalho desempenhada remotamente em plataformas digitais, geralmente utilizada por empresas cujo modelo de negócios é vinculado à internet e que demandam o acesso a uma multidão de trabalhadores em escala global e de maneira pontual e esporádica"⁸⁸

Nesse sentido, no *crowdwork*, uma empresa apresenta uma demanda de trabalho em uma plataforma na qual trabalhadores estejam cadastrados. Os trabalhadores cadastrados podem, se tiverem interesse e capacidade para tanto,

⁸⁵ DEMARY, Vera. **Competition in the Sharing Economy**. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/290096428_Competition_in_the_Sharing_Economy>. Acesso em: 31 ago. 2022.

⁸⁶ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 27-28.

⁸⁷ KALIL, Renan B. A Direito do trabalho e a economia do compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 238.

⁸⁸ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 139.

realizar essa demanda requerida pela empresa que então avalia o trabalho prestado. A avaliação pode ser feita de várias maneiras possíveis incluindo comentários, avaliações através de notas e muitas vezes o não pagamento pelo trabalho insatisfatório, desde que exista essa possibilidade na plataforma.⁸⁹

Essa forma de prestação de serviços costuma ser atrativa para muitas empresas na medida em que permite acesso rápido a execução de tarefas de qualquer complexidade com custos bem mais baixos do que os verificados na contratação convencional de trabalhadores. As empresas, nesses casos, não precisam se preocupar com a contratação de gerentes nem com o fornecimento de instrumentos de trabalho para a execução das tarefas solicitadas. Os trabalhadores, por sua vez, acabam não contando com estabilidade ou possibilidades de organização sindical, permitindo as empresas modularem a quantidade de força de trabalho de acordo com as necessidades do mercado.⁹⁰

3.2. INOVAÇÃO NO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

A economia do compartilhamento provocou impactos em diversas atividades cotidianas da população do século XXI. Um deles viria a ser a transformação dos serviços de transporte de passageiros prestados ao público. Uma das primeiras plataformas a desenvolverem atividades relacionadas ao transporte de passageiros foi a Zimride, fundada em 2007 por Logan Green e John Zimmer. A plataforma surgiu como um serviço de compartilhamento de viagens entre os alunos da Universidade Cornell, nos Estados Unidos e, em pouco tempo, passou a ser utilizada por alunos de outras universidades.⁹¹

A Zimride acabou dando origem a empresa Lyft que se expandiu e passou a estabelecer tarifas que deveriam ser pagas aos motoristas. Na sua origem, os

⁸⁹ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 145.

⁹⁰ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 146.

⁹¹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 59.

motoristas não cobravam pelo serviço realizado, apenas recebiam contribuições voluntárias dos passageiros para uma divisão mais justa dos custos da viagem. Ocorreu, então, que a ideia de caronas realizadas de forma solidária adotada originalmente deu espaço a um empreendimento lucrativo voltado a remuneração de seus investidores.⁹²

Entretanto, a empresa que mais provocou impacto nesse setor foi a Uber. Fundada em 2009 por Travis Kalanick, a empresa surgiu com objetivos manifestamente lucrativos. Em razão da concorrência com outras plataformas que atuavam no setor de transporte de passageiros e que tinham preços mais acessíveis, a Uber, que inicialmente prestava serviços relacionados a carros de luxo, teve que lançar a UberX, uma categoria de serviços de transporte com valores mais baratos aos usuários, que permitiu uma enorme popularidade da empresa.⁹³

De todo modo, na Uber, assim como as demais empresas de transporte de passageiros, os serviços costumam ser realizados por motoristas registrados e submetidos a um procedimento de checagem para serem aceitos na plataforma. Os passageiros também são registrados e podem demandar pelos serviços de transporte a qualquer momento e em qualquer local. Demandado o serviço, qualquer motorista próximo ao passageiro poderá aceitar a viagem. Em todos os casos, encerrada a viagem, tanto o passageiro quanto o motorista são submetidos a um sistema de avaliação. O motorista avalia o passageiro e o passageiro avalia o motorista.⁹⁴

Esse sistema de avaliação que normalmente consiste na atribuição de uma nota que vai de um a cinco e que, posteriormente, são reunidas e sobre elas realizada uma média. Essa média permite que usuários tenham acesso a essas avaliações permitindo que se possa identificar tanto bons e maus motoristas quando bons e maus passageiros. Além de serem úteis para que os usuários possam escolher de forma mais informada a outra parte da relação, essas médias permitem que a plataforma identifique quais usuários ela irá querer manter conectada aos seus serviços. Os

⁹² SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 59-60.

⁹³ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 62-63.

⁹⁴ PELLEGRINI, Ana. ANDRADE, Gabriela Rodrigues de. Mobilidade urbana e compartilhamento de veículos. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 185-186.

usuários que possuem notas muito baixas acabam sendo excluídos da plataforma de forma permanente.⁹⁵

Os sistemas de avaliações, portanto, facilitariam que passageiros e motoristas que não se conhecessem se sentissem mais seguros para realizar viagens uns com os outros, reduzindo os riscos inerentes a interações com pessoas desconhecidas. Nessa lógica, Juliet Schor afirma que:

A plataforma reduz o risco ao postar informação sobre os usuários por feedbacks e avaliações. Isso aponta para uma segunda nova dimensão – o uso da tecnologia digital para reduzir custos de transação, gerar oportunidades em tempo real, e construir colaborativamente a informação.⁹⁶

No entanto, as avaliações baixas feitas pelos passageiros não exigem que elas sejam acompanhadas de uma justificativa plausível para tanto. Portanto, o passageiro avalia o motorista, ao final da viagem, sem precisar entrar no mérito do porquê ter o avaliado tão baixo. O motorista, por sua vez, sequer tem a possibilidade de recorrer dessa avaliação negativa. Nesse caso os motoristas podem ser injustamente avaliados sem possibilidade de se justificar e podendo ainda ocasionar na sua exclusão do aplicativo, que, na prática se equivale a uma demissão. Não raras vezes, foi constatado que algumas das baixas avaliações recebidas por motoristas estavam associadas a preconceitos raciais ou religiosos, de forma que o sistema de avaliações nem sempre refletia a qualidade do trabalho prestado, mas sim discriminações que atingiam minorias.⁹⁷

As empresas de transporte de passageiros também tiveram problemas envolvendo os sistemas de checagem e cadastramento dos motoristas. Em várias localidades foram detectadas falhas frequentes na admissão de motoristas em que motoristas que apresentavam documentação falsa acabavam sendo aceitos pela plataforma, de forma que muitos desses motoristas já haviam se envolvido

⁹⁵ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 103.

⁹⁶ SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 32.

⁹⁷ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 103

recentemente na prática de crimes. Além disso, o sistema era facilmente burlado quando pessoas não cadastradas utilizavam perfis de pessoas com cadastro. A Uber costuma responder nesses casos que não se responsabiliza pelo que ocorre nas viagens.⁹⁸

Normalmente, as plataformas de transporte de passageiros não consideram os motoristas que trabalham nos seus aplicativos como seus empregados. Esses motoristas são apresentados pelas empresas como parceiros, cuja condição seria de trabalhadores autônomos. As empresas alegam que esses trabalhadores tem ampla liberdade de planejamento de suas atividades, podendo realizar viagens quando entenderem melhor. Entretanto, tem sido percebido que os sistemas de reputação são capazes de influenciar a conduta dos trabalhadores na maneira de executar os serviços demandados e estimular que os trabalhadores permaneçam o maior tempo conectados ao aplicativo. Existiria, nesse caso, uma estreita margem de liberdade de atuação pelo trabalhador, podendo ser questionado o caráter autônomo do trabalho desempenhado.⁹⁹

Se pode falar em um autogerenciamento subordinado uma vez que o trabalhador é responsável por gerir por si próprio o desempenho de suas funções de acordo com as expectativas da empresa sob pena de exclusão da plataforma. Não estão presentes, nesse caso, gerentes responsáveis pelo controle de suas tarefas. É o próprio trabalhador que deve realizar esse controle. Nesse sentido, Ludmila Costhek Abílio ressalta que: “o enfoque se desloca, então, para as formas contemporâneas de gestão do trabalho que, tecidas pela ameaça permanente de exclusão e seleção, transferem parte do gerenciamento para o próprio trabalhador. Um gerenciamento que está, no entanto, inteiramente subordinado.”¹⁰⁰

Dessa forma, o trabalho prestado diante das plataformas de transporte tem sido consolidado enquanto uma forma de trabalho just-in-time, em que a força de trabalho deve estar sempre disponível a empresa, mas somente é utilizada de acordo com a

⁹⁸ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017, p. 74

⁹⁹ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 102

¹⁰⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformaização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias** 57, Porto Alegre, n. 57, p. 40, mai./ago. 2021.

demanda. É um trabalho prestado de maneira flexível que tem sido fruto de um processo de transformações no mundo laboral envolvendo a ascensão do modelo de produção toyotista e políticas de livre mercado.¹⁰¹

¹⁰¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformaização do trabalho no brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias** 57, Porto Alegre, n. 57, p. 40, mai./ago. 2021

4. POSSIBILIDADES DE CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O desenvolvimento da economia do compartilhamento possibilitou que inúmeras novas formas de trabalho se apresentassem como uma oportunidade de emprego. Em um contexto de crise econômica, muitos trabalhadores desempregados tiveram no trabalho realizado por aplicativos de transporte um meio de sustento para as suas famílias. A popularização desses aplicativos permitiu que surgissem diversas discussões acerca da natureza jurídica do trabalho prestado pelos motoristas que trabalhavam no âmbito da economia do compartilhamento. As discussões se estabeleceram em torno da possibilidade do reconhecimento de uma relação de emprego entre as empresas de transporte por aplicativos e os motoristas.¹⁰²

A relevância dessas discussões se deu na medida em que o reconhecimento do vínculo de emprego entre ambos tem como consequência a tutela da legislação trabalhista e previdenciária em relação a esses trabalhadores. Havendo o reconhecimento do vínculo de emprego, esses motoristas passariam a fazer jus a direitos trabalhistas e previdenciários como o salário mínimo, aposentadoria, controle de jornada, seguro desemprego, fundo de garantia de tempo de serviço (FGTS) e outros direitos essenciais para que lhes seja assegurado condições dignas de trabalho.¹⁰³ Entretanto, as principais empresas de transporte por aplicativos afirmam não existir essa relação entre ambos, provocando a interposição de ações judiciais por motoristas exigindo o reconhecimento do vínculo empregatício com essas empresas e o consequente reconhecimento dos direitos trabalhistas e previdenciários vinculados a essa relação.¹⁰⁴

Nesse sentido, as principais empresas do ramo não se reconhecem como empresas de transporte, se identificando apenas como empresas de tecnologia. Essas

¹⁰² KALIL, Renan B. A Direito do trabalho e a economia do compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 245

¹⁰³ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 179

¹⁰⁴ UBER, **Termos Gerais de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 8 set. 2022.

empresas afirmam que apenas realizam a intermediação através de suas plataformas entre motoristas parceiros e passageiros que desejam realizar uma viagem, mas negam haver uma relação de emprego com os motoristas. Portanto, não há o reconhecimento por parte das empresas de transporte dos motoristas enquanto seus empregados, mas somente como trabalhadores autônomos que gozam de ampla liberdade para a realização de suas atividades, não sendo necessário o pagamento de verbas trabalhistas a esses.¹⁰⁵

4.1. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TRABALHO DOS MOTORISTAS

Com o objetivo de se identificar a forma como os tribunais brasileiros tem compreendido a relação de emprego entre os motoristas de aplicativos e as empresas de transporte, foram analisados acórdãos publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no período que corresponde entre as datas 12/09/2021 e 12/09/2022 que abordassem a temática. Nesse sentido foram entrados os acórdãos AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006, AIRR-687-68.2020.5.06.0006, AIRR-10618-21.2021.5.03.0111, AIRR 1000605-23.2021.5.02.0062, AIRR-1001256-86.2021.5.02.0084, AIRR-383-78.2021.5.06.0412, AIRR-10650-56.2021.5.03.0004, AIRR-10543-26.2020.5.15.0129, AIRR-10543-26.2020.5.15.0129, todos relatados pelo ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, da 4ª turma do TST, de maneira a não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e empresa. E ainda foi encontrado o RR-100353-02.2017.5.01.0066, relatado por Maurício Godinho Delgado da 3ª turma do TST, que reconheceu o vínculo de emprego entre motorista e empresa de forma inédita nos tribunais superiores do país. Foram também analisados alguns acórdãos publicados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TST-4) sendo eles: ROR 0020378-79.2021.5.04.0009, ROR 0020505-93.2021.5.04.0404 e ROR 0020750-36.2020.5.04.0405

¹⁰⁵ UBER, **Termos Gerais de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 8 set. 2022.

3.1.1. Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

O entendimento majoritário do TST no período compreendido foi o de que não existe relação de emprego entre motorista e empresa por falta de subordinação jurídica. Nos acórdãos em questão, relatados pelo Ministro Ives Gandra, se entendeu que para fins de reconhecimento de relação de emprego, quando da presença dos elementos personalidade, trabalho por pessoa física e onerosidade não haveria maiores discussões sobre o fato de essas estarem presentes na relação estabelecida entre empresa e motorista. As discussões se dariam em relação a presença dos elementos não eventualidade e subordinação.

Em relação à não eventualidade, não haveria obrigação do motorista de manter uma frequência mínima de horas nem dias trabalhados no aplicativo. A decisão de exercer a sua atividade ficaria a seu próprio cargo. Nesse sentido, o ministro questiona a presença do elemento não eventualidade, mas entende que causaria estranheza que a forma de trabalho definida exclusivamente pelo motorista definiria o tipo de relação contratual firmada entre as partes. A não eventualidade não seria atributo exclusivo da relação de emprego e, portanto, não deveria ser o elemento determinante para decidir a controvérsia.

O ministro entendeu ser uma possível presença da subordinação jurídica o elemento capaz de ensejar na decisão do caso. Nesse sentido, o ministro entendeu que essa não estaria presente na relação envolvendo motoristas e empresas na medida em que há ampla liberdade para definir seus horários, bem como definir a forma de realizar a sua atividade. O motorista não estaria sujeito a metas podendo utilizar o aplicativo quando entender conveniente.

Também entendeu que eventuais sanções aplicadas pelo aplicativo em razão do descumprimento de cláusulas firmadas entre as partes não podem ser entendidas como indícios de subordinação, pois buscam preservar a confiança dos clientes que se utilizam do serviço. Lembrou ainda que na Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional está presente a categoria dos motoristas de aplicativos

independentes para fins de inscrição como microempreendedor individual, reforçando o seu caráter autônomo.

Em relação ao reconhecimento de uma possível subordinação estrutural, o ministro entende não caber ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores que atuam em novas formas de trabalho e lembrou que o parágrafo único do art. 6º da CLT não pode ser aplicado no caso pois não existe no caso supervisão, comando ou direção das atividades desempenhadas. Nesse sentido, o ministro e a 4ª turma do TST não tem reconhecido o vínculo de emprego nos casos envolvendo empresas de transporte por aplicativos.

Entretanto, apesar de a jurisprudência majoritária se dar no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre motorista e empresa, merece destaque a decisão tomada de maneira inédita no TST no dia 6 de abril de 2022, em que a terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre motoristas e as empresas de transporte no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do desembargador Maurício Godinho Delgado.¹⁰⁶

No voto proferido pelo relator, ao analisar o enquadramento das atividades prestadas aos elementos essenciais da relação de emprego, ele entendeu estar presente o elemento da pessoalidade na medida em que os motoristas são submetidos a um cadastro individualizado a partir do fornecimento de dados pessoais e bancários. Ressaltou, ainda, que as avaliações realizadas ao final das viagens referem-se diretamente ao motorista, reforçando o caráter pessoal da prestação de serviço.

Em relação a onerosidade, o relator entendeu estar presente na relação estabelecida entre motorista e empresa na medida em que, ainda que os clientes possam fazer um pagamento ao sistema virtual da empresa, em que depois o valor devido é repassado ao trabalhador, esse somente adere a esse tipo de trabalho em razão de percentual dos valores arrecadados na forma retribuição financeira pelo trabalho prestado.

¹⁰⁶ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma), Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 6 abr. 2022. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2020/02/RR-1000123-89_2017_5_02_0038.pdf Acesso em: 8 set. 2022.

Quando ao elemento não eventualidade o relator entendeu estar a atividade prestada pelo motorista inserida na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa, sem o qual essa sequer existiria. Segundo ele, não haveria traços de transitoriedade na prestação do serviço. Ao analisar o referido elemento a partir da teoria do evento, o relator entendeu ainda não ser trabalho desempenhado decorrente de fato fortuito ou casual.

Em relação a subordinação, o relator entendeu ser possível identificá-la sobre quatro dimensões distintas: subordinação clássica, objetiva, estrutural e algorítmica. A primeira se daria pela existência de ordens diretas da empresa por meios digitais. Haveria nesse sentido poder patronal da empresa através de poderes regulamentar, diretivo, disciplinar e fiscalizatório, ressaltando o teor do parágrafo único do artigo 6º da CLT que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho para fins de caracterização da subordinação.¹⁰⁷

Também entende haver subordinação objetiva ao passo que o trabalho desempenhado pelo motorista está estritamente alinhado aos fins empresariais da plataforma. A subordinação estrutural, por sua vez, se daria na medida em que o motorista se insere completamente na organização, funcionamento e cultura da empresa. E por fim, a subordinação algorítmica quando da verificação do controle e acompanhamento da empresa através de algoritmos digitais.

Lembra ainda o relator que a liberdade de escolha de horários pelo motorista e o fato de as ferramentas de trabalho estarem em posse dele, não são suficientes para caracterizar o seu trabalho enquanto autônomo. O motorista não pode definir preços nem criar uma clientela própria demonstrando, dessa forma, não haver nenhum controle sobre a atividade empresarial.

4.1.2. Entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4)

¹⁰⁷ BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 8 set. 2022.

Sobre o entendimento de Tribunais Regionais do Trabalho é possível ser destacada a decisão proferida pela 11ª turma no acórdão do recurso ordinário 0020378-79.2021.5.04.0009 que negou provimento ao recurso interposto por motorista contra sentença que não reconheceu vínculo de emprego entre ele e a empresa 99 Pop.¹⁰⁸

A desembargadora relatora Vânia Maria Cunha Mattos, em seu relatório, argumentou no sentido de negar provimento ao recurso interposto pelo motorista ao entender que não foi comprovada a existência de subordinação pelo recorrente na medida em que não haviam ordens diretas sendo proferidas pela empresa, não existindo, inclusive, obrigatoriedade de horários nem de dias para o desempenho da sua atividade, podendo o motorista autodeterminar o seu trabalho. O motorista teria se cadastrado na plataforma por sua própria iniciativa. Ressaltou que a tese do autor tem natureza política e econômica, mas não natureza jurídica.

A relatora ainda defendeu que o uso da plataforma para o transporte de passageiros se constitui nova forma de trabalho não subordinada e impessoal. Em sua fundamentação também negou haver o pagamento de salário pela empresa ao motorista visto que a média de seus rendimentos era maior que a paga a motoristas empregados e sobre a qual não havia incidência do imposto de renda e contribuições à previdência social. Dessa forma, votou por negar o recurso do recorrente.

O seu voto foi seguido pelo voto do desembargador Manuel Cid Jardon que, pedindo vênia, divergiu do relatório entendendo haver vínculo de emprego entre empresa e motorista. Ressaltou que seria suficiente para se reconhecer a subordinação jurídica na relação em discussão uma vez que teria ocorrido confissão do preposto da empresa na medida em que confirmou em depoimento ser o preço da corrida definido pelo algoritmo da empresa e que ele não podia ser alterado pelo

¹⁰⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (11. Turma), Recurso Ordinário 0020378-79.2021.5.04.0009, Relator: Vânia Maria Cunha Mattos. Julgado em: 30/08/2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Kh-WoBBH2Sj221vVPjtKPA?&qp=UBER+RELA%C3%87%C3%83O+DE+EMPREGO>. Acesso em: 11 set. 2022.

motorista. Portanto, o desembargador votou por dar provimento ao recurso. Por fim a desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco decidiu por acompanhar o relatório de forma a negar provimento ao recurso.

É possível também ser destacada a decisão proferida pela 2ª turma no acórdão do Recurso Ordinário 0020505-93.2021.5.04.0404 que negou provimento ao recurso interposto pela 99 Pop contra decisão de 1ª instância que reconheceu vínculo de emprego entre a empresa e motorista de aplicativo. A decisão se deu por maioria, sendo vencido o relator. Esse entendeu ser inexistente o vínculo de emprego entre empresa e motorista de forma a votar pela absolvição da ré, no caso a empresa, e pela reforma da sentença de 1ª instância.¹⁰⁹

O relator, primeiramente, ressaltou que os argumentos que dizem respeito a prestação de serviço pelo motorista não ser realizado com exclusividade a empresa, podendo ele se utilizar de outros aplicativos para realizar suas atividades não seriam relevantes para a resolução do caso. Também não seriam relevantes os argumentos que dizem respeito a discrepância entre a natureza do serviço prestado pelo motorista ser de transporte e a suposta atividade fim da empresa ser de fornecimento de tecnologia. Portanto, não entraria nesse mérito.

Quanto a pessoalidade, o relator entendeu que essa estava presente na relação mantida entre empresa e motorista, na medida em que o trabalhador deveria aceitar os termos de uso da empresa e preencher requisitos básicos para trabalhar. Além disso, as avaliações realizadas pelos clientes se destinam ao motorista de forma individualizada ainda que se utilize de conta de outra pessoa.

Quanto a não eventualidade, o relator entendeu que o uso sistemático da plataforma no exercício das atividades do motorista caracteriza a presença do elemento. A interrupção do trabalho por alguns períodos não seria suficiente para descaracterizar o elemento não eventualidade, menos ainda os períodos de férias e licenças usufruídos pelo trabalhador.

¹⁰⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma), Recurso Ordinário 0020505-93.2021.5.04.0404, Relator: Carlos Alberto May. Julgado em: 20/06/2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/NQ5yaEce2yqmostKBy8CDg?&qp=UBER+RELA%C3%87%C3%83O+DE+EMPREGO>. Acesso em: 11 set. 2022.

Quanto à onerosidade, ela estaria presente na medida em que o motorista realizou a atividade com o objetivo de ser remunerado em razão dessa. Não seria relevante a discussão o fato de o pagamento ao trabalhador ser feito diretamente pelo cliente ou pela empresa através de conta, nem se ocorria na forma de dinheiro ou através de cartão de crédito.

O elemento capaz de gerar discussões no acórdão foi o elemento da subordinação. Segundo o relator, o elemento não estava presente na referida relação na medida em que o trabalhador podia recusar quantas corridas quisesse sem que tivesse qualquer tipo de penalidade a ele aplicada, exceto a redução da sua taxa de desempenho. O relator entendeu ainda que eventuais mensagens expedidas pela empresa para fins de incentivo a utilização do aplicativo pelo motorista não poderiam ser entendidas como uma evidência do elemento subordinação.

Ressaltou ainda que o motorista utilizava veículo próprio e que arcava com todos os custos da própria atividade. Portanto, se trataria de uma parceria civil que tinha por objetivo atrair clientes, mediante o pagamento de uma taxa a plataforma. Nesse sentido, votou pelo não reconhecimento da relação de emprego.

O voto do relator foi seguido pelo voto do desembargador Alexandre Corrêa da Cruz que invocou a jurisprudência da turma para negar provimento ao recurso, contrariando o relatório. Da mesma forma, o voto do desembargador Marçal Henri dos Santos Figueredo negou provimento ao recurso, invocando a jurisprudência da turma e acrescentando na sua fundamentação a ideia da existência de uma subordinação estrutural que estaria presente na relação em questão na medida em que a empresa sequer existiria sem a utilização da mão de obra dos motoristas. Lembrou que a existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão previstos no parágrafo único do art. 6º da CLT é devem ser enfatizados e não possíveis ordens diretas típicas da tradicional subordinação subjetiva.

Já no acórdão do recurso ordinário 0020750-36.2020.5.04.0405 da 8 turma do TRT-4 relatado pelo desembargador Marcelo José Ferlin Dambroso que entendeu estarem presentes os elementos característicos da relação de emprego na relação

entre motorista e empresa. O relator votou no sentido de reformar a sentença de origem que negou o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.¹¹⁰

A sentença de origem entendeu que os elementos personalidade, não eventualidade e onerosidade estavam presentes, entretanto o elemento subordinação seria frágil e então não poderia confirmar a relação empregatícia, embora não entenda que se trate de uma relação autônoma.

O relator se alinhou ao entendimento da sentença quanto aos elementos personalidade, não eventualidade e onerosidade. Mas divergiu na medida em que entendeu haver não somente a subordinação subjetiva como também a objetiva. Segundo o relator, no caso de dúvida quanto ao enquadramento do trabalhador deveria prevalecer a relação de emprego conforme a regra normativa do sistema constitucional.

Em relação a subordinação objetiva, ele entende que o motorista ao desenvolver a sua atividade acaba por realizar os objetivos sociais da empresa. Assim como em demais decisões, ele entendeu que o fato de o motorista se utilizar dos próprios recursos para o desempenho da atividade não interfere na decisão do caso. Também estaria presente a subordinação subjetiva. A empresa define quem lhe presta serviço, o período de tempo e os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos da plataforma.

O relator lembra que a empresa, no caso a Uber, é uma das maiores empresas de transporte sem nem mesmo possuir uma frota de veículos. Os prejuízos seriam pulverizados entre os vários motoristas que trabalham para ela, mas os lucros e as vantagens são monopolizados pela plataforma. Os demais desembargadores acompanharam o voto do relator.

4.2. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO REINO UNIDO

¹¹⁰ BRASIL, Tribunal Regional Federal (4. Região) Recurso Ordinário 0020750-36.2020.5.04.0405. Relator: Marcelo José Ferlin Dambroso. Julgamento: 22 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022

Em fevereiro de 2021, a suprema corte britânica proferiu uma decisão bastante relevante no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e empresas de transporte de passageiros: negou, por unanimidade, um recurso interposto pela Uber contra decisão do Tribunal do Trabalho britânico que deu provimento a uma ação interposta por grupo de motoristas que buscavam ter a sua relação de emprego reconhecida. A Uber, nesse caso, recorria através da sua controladora Uber BV, sediada na Holanda, e através de duas de suas subsidiárias que atuavam na Inglaterra, a Uber London Ltd., que atuava em Londres, e a Uber Britannia Ltd., que atuava nas cidades nos arredores de Londres.¹¹¹

A corte entendeu que os trabalhadores de aplicativo devem ser considerados trabalhadores subordinados, estando submetidos a um contrato de trabalho, ainda que formalmente o contrato estabelecido com a Uber não reconheça essa natureza. Foi lembrado que para que se exista um contrato de trabalho a legislação inglesa exige três requisitos: que uma pessoa se comprometa a trabalhar para outrem, que esse trabalho seja realizado com pessoalidade e que esse outro não seja um cliente da primeira. Nesse caso, não restaria dúvida de que os três requisitos estavam presentes. A divergência que poderia haver é se o contrato se estabelecia entre motorista e Uber ou entre motorista e passageiro.

A posição da Uber seria que de que a empresa presta um serviço de tecnologia e que no próprio contrato firmado com os motoristas é apontado que a empresa não se responsabiliza pela prestação de serviço aos passageiros. Aposta ainda que no contrato está previsto que a Uber atua somente como intermediária entre motorista e passageiro e como agente de cobrança dos pagamentos feitos pelos clientes que depois deverão ser destinados ao motorista. A Uber ainda entende que a decisão que reconheceu o vínculo de emprego violou os termos que foram claramente acordado entre as partes.

¹¹¹ REINO UNIDO. Suprema Corte do Reino Unido. On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. [2021] UKSC 5. Apelantes: Uber BV e outros. Apelados: Yaseen Aslam e outros. Relator: Lord Leggatt. Londres, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022.

A corte, por sua vez, afirmou que os termos acordados não são relevantes diante de uma realidade em que o comportamento das partes aponta para uma relação de emprego. Destacou também que o fato de os motoristas terem ampla liberdade para decidir quando trabalhar e que esse não tem nenhuma obrigação contratual quando não está ativo no aplicativo não impedem o reconhecimento desse motorista enquanto empregado quando estiver se utilizando ativamente do aplicativo.

Nesse sentido, a decisão levou em consideração o fato de os motoristas não terem o poder de decidir quanto ao valor das corridas, podendo somente negociar com os passageiros uma possibilidade de desconto. Entretanto, essa possibilidade seria vantajosa para o motorista que suportaria o custo do desconto sem que a empresa arcasse com parte.

Também levou em consideração que o motorista não escolhe os termos da relação da qual faz parte e que a empresa é capaz de exercer controle sobre as aceitações das viagens na medida em que controla as informações disponibilizadas ao motorista. Não estão disponíveis ao motorista, por exemplo, as informações quanto ao destino onde o passageiro pretende ir antes do momento do aceite e, dessa forma, tirando uma possibilidade de o motorista recusar uma viagem a um destino a qual ele não queira ir. No caso de o motorista cancelar a viagem, esse recebe mensagens alertando sobre a possibilidade de esse receber punições, incluindo a suspensão de seu acesso a plataforma, no caso de os cancelamentos ocorrerem em uma frequência considerável.

Ainda foram considerados os fatos de que a Uber determina uma rota padrão que o motorista poderá utilizar, de que ela determina condições sobre como o motorista deve desempenhar o seu trabalho e quais modelos de veículos podem ser usados bem como o fato de a empresa definir descontos e alterações nos termos do contrato com o motorista sem que esse seja consultado. Através da análise conjunta desses fatos o tribunal entendeu que a Uber controla e define o serviço prestado aos passageiros sem que os trabalhadores tenham suficiente autonomia.¹¹²

¹¹² FRANZÃO, Ana. **Decisão do reino unido sobre os motoristas da uber**. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf. Acesso em: 13 set. 2022.

Para os motoristas somente restaria trabalhar mais para aumentar os seus rendimentos, embora, ainda assim, estaria vinculado a uma série de condições impostas pela empresa. Nesse sentido, o contrato firmado entre empresa e motorista embora formalmente não se trate de um contrato de trabalho, na prática, ele representa um contrato de trabalho, sendo o motorista um trabalhador subordinado, não podendo se considerar que a Uber se trataria de uma mera cliente do motorista para o cumprimento de um contrato com os passageiros.

5. NOVAS FORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

5.1. CLASSIFICAÇÕES INTERMEDIÁRIA: MEIO TERMO ENTRE TRABALHO SUBODINADO E TRABALHO AUTÔNOMO

O desenvolvimento da economia do compartilhamento e as consequentes mudanças no mundo laboral por ela provocadas têm sido responsáveis por dificultar o enquadramento de suas relações de trabalho nos moldes da relação de emprego tradicional. A relação de emprego tradicional se fundamentava na subordinação do empregado a empresa, muito presente nas formas de trabalho do início do século XX, baseadas no rígido controle das atividades realizadas pelo trabalhador.¹¹³ Na medida em que surgem novas formas de trabalho em que a identificação desse elemento de dependência se torna dificultoso, as relações dela decorrentes não serão protegidas por direitos trabalhistas e previdenciários. O resultado prático disso é a precarização das relações de trabalho dos trabalhadores que atuam em serviços da economia do compartilhamento.¹¹⁴

Essas dificuldades envolvendo a proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento tem estado presente em muitas outras formas de trabalho desenvolvidas desde a segunda metade do século XX. Essas novas formas de trabalho têm natureza contínua que atendem as necessidades organizacionais das empresas e seus respectivos fins conforme estabelecidas em contrato.¹¹⁵ Entretanto, essas formas de trabalho muitas vezes não são marcadas pela presença de uma subordinação nítida entre trabalhador e empresário e, dessa forma, exigem do direito novas abordagens em relação a essas modernas formas de trabalho.¹¹⁶

¹¹³ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

¹¹⁴ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 203.

¹¹⁵ SILVA, Otavio Pinto e. **As relações de trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho.** In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 232, jan./abr. 2005.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

Foi com esse intuito que a ciência jurídica na Europa Ocidental buscou desenvolver formas de classificação intermediárias entre o trabalho subordinado, protegido pelo direito do trabalho, e o trabalho autônomo, que não confere aos trabalhadores a proteção necessária.¹¹⁷ Dessa forma, essa proposta foi defendida de modo que não se inviabilizasse novos modelos de negócios a partir do reconhecimento do vínculo de emprego em atividades que não reúnem claramente os elementos necessários para isso e que, conseqüentemente, desestimularia inovações e investimentos na economia. Também a proposta foi defendida pois os tradicionais moldes de relação de emprego marcados pela existência do elemento subordinação causariam um excesso de judicialização de relações envolvendo a identificação dos vínculos de emprego a partir das novas formas de trabalho hoje existentes.¹¹⁸

Nesse sentido, se defende que a classificação binária entre trabalhadores subordinados e trabalhadores autônomos adotada pelo direito brasileiro deixaria os trabalhadores de aplicativos sem nenhuma proteção social. Isso ocorre porque não estariam presentes todos os elementos da relação de trabalho subordinada quando da prestação de sua atividade laboral e, portanto, não ensejariam a caracterização de um vínculo empregatício.¹¹⁹ Entretanto, não seria razoável que os trabalhadores em aplicativos fossem classificados como típicos trabalhadores autônomos visto que esses não têm poder de negociação com a empresa nem com os seus clientes, nem capacidade de estabelecer seus próprios preços.¹²⁰

No Canadá, por exemplo, foi criada a figura do contratado dependente, que é um trabalhador presta trabalho executando tarefas remuneradas em que existe uma dependência econômica desse em relação àquele que o contratou. No Reino Unido existe a figura do *worker* que presta serviços remunerados durante período estabelecido em contrato e faz jus a alguns direitos trabalhistas embora não todos

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 75.

¹¹⁸ KALIL, Renan B. A Direito do trabalho e a economia do compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 248.

¹¹⁹ KALIL, Renan B. A Direito do trabalho e a economia do compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael. A. F. PAULA, Pedro C. B. de. KIRA, Beatriz. (orgs.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 248

¹²⁰ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 208.

previstos aos trabalhadores tradicionais reconhecidos pelo ordenamento. Na Alemanha existe a categoria do quase empregado que presta trabalho para outrem com o objetivo de realizar um projeto específico previamente estabelecido em contrato. Para que esse trabalhador seja enquadrado nessa categoria é necessário que mais de 50% da renda desse trabalhador seja proveniente dessa atividade.¹²¹

O desenvolvimento dessas categorias intermediárias para classificar formas de trabalho que se situam nessa zona grise entre trabalho subordinado e trabalho autônomo pode ser entendido como uma forma de desregulamentação trabalhista. Esse fenômeno é típico das últimas décadas de desenvolvimento do direito do trabalho, marcado pela redução do âmbito de aplicação das normas trabalhistas que no início do século XX se expandiam com a finalidade de atender cada vez mais as demandas dos trabalhadores. A desregulamentação trabalhista ocorre quando a legislação retira determinada relação socioeconômica da égide do direito do trabalho, passando a prever uma normatização diversa a ser aplicada a essas relações.¹²²

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado aponta que:

Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas¹²³

Entre as reformas legislativas realizadas com o intuito de criar categorias intermediárias destacam-se a reforma que instituiu a categoria da parassubordinação, na Itália, e a reforma que instituiu a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, na Espanha, como se verá a seguir

5.1.1. Parassubordinação

¹²¹ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 206.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 75

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 75

Em 1973, o direito italiano passou a adotar o conceito de parassubordinação que seria aplicada nos casos em que os trabalhadores exerciam uma atividade de base pessoal, de forma contínua e por meio de colaboração coordenada.¹²⁴ Esse conceito foi instituído pela Lei 533/73 que modificou a redação do art. 409 do Código de Processo Civil Italiano de maneira a acrescentar o item 3 que incluiria na competência da Justiça do Trabalho italiana as "relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem numa prestação de serviços continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que não em caráter subordinado".

Dessa forma, os elementos essenciais que caracterizariam a parassubordinação estariam presentes na nova redação do art. 409: a pessoalidade, a continuidade e a colaboração coordenada. Foi em razão desses elementos que os trabalhadores enquadrados nessa categoria de trabalho ficaram conhecidos pela denominação "co. co.", em alusão aos termos colaboração, coordenação e continuidade.¹²⁵

Nesse sentido, o trabalho prestado com pessoalidade é aquele realizado por pessoa física, não podendo ser realizada por pessoa jurídica. Ressalta-se que, ainda que esse modelo de trabalho permita o auxílio de terceiros, ele deve ser prevalentemente ser realizado pela pessoa contratada.

Já o trabalho prestado com continuidade é aquele prestado de maneira não ocasional, ou seja, de forma não eventual. Diferentemente do trabalho autônomo em que a atividade prestada se extingue com o término do serviço para o qual o trabalhador foi contratado, o trabalho parassubordinado se prolonga até que ocorra, conforme previsão contratual, evento futuro e incerto em razão do qual se extingue a relação entre trabalhador e tomador de serviço.¹²⁶

¹²⁴ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 207.

¹²⁵ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

¹²⁶ ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTR, 2004, p. 89.

Por fim, o trabalho prestado de forma coordenada é aquele em que o trabalhador atende as diretrizes do tomador de serviços sem que haja necessariamente o elemento subordinação. Portanto, há uma conexão funcional entre a atividade do trabalhador e a dinâmica da empresa. Ainda assim, esse trabalhador não pode ser considerado um empregado da empresa.¹²⁷

Segundo a legislação italiana os trabalhadores parassubordinados não gozam de todos os direitos previstos para os trabalhadores inseridos em relações de emprego subordinadas. Somente são previstos a esses trabalhadores direitos como seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, liberdade sindical, direito de greve, direito a juros e correção monetárias próprios de créditos trabalhistas e direito a cobertura previdenciária.¹²⁸

Entretanto, com o passar do tempo a figura da parassubordinação começou a ensejar a contratação de trabalhadores cuja atividade desempenhada se enquadrava enquanto uma relação subordinada de emprego tradicional como trabalhadores parassubordinados. Essa prática se deu com o intuito de empresas burlarem a legislação trabalhista e reduzir custos de contratação de força de trabalho, uma vez que aos trabalhadores parassubordinados estava previsto um rol menor de direitos. Diante desse cenário, em 2015, se realizou reformas na legislação italiana buscando reduzir a abrangência do trabalho parassubordinado e ampliando a previsão legal do emprego tradicional.¹²⁹

5.1.2. Trabalho Autônomo Economicamente Dependente

Na Espanha foi instituída a categoria dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes através da lei 20/2007, conhecida como Estatuto do

¹²⁷ ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTR, 2004, p. 89.

¹²⁸ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

¹²⁹ KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020, p. 207.

Trabalho Autônomo, e do Real Decreto 197/2009. Nessa legislação, esses trabalhadores foram definidos como:

aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de quem depende economicamente por receber desse, ao menos, 75% dos seus rendimentos do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.¹³⁰

Portanto, a legislação espanhola elegeu como requisitos para o reconhecimento do trabalhador autônomo economicamente dependente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a dependência econômica. A dependência econômica, nesse sentido, assume um papel fundamental na caracterização desse regime de trabalho, podendo ser identificada pelo fato de a renda proveniente da atividade realizada pelo trabalhador a empresa ser superior a 75% de sua renda global, não sendo, nesse caso, necessária a caracterização da subordinação.¹³¹

A lei estabelece que esses trabalhadores para serem caracterizados como economicamente dependentes, não podem ter a seu cargo empregados nem contratar ou subcontratar os serviços para os quais foram contratados, exceto nos casos de em que há riscos decorrentes de gravidez ou amamentação de crianças de até 9 meses, licença decorrente de nascimento e adoção de crianças, quando tiverem crianças menores de sete anos sob a sua guarda ou, ainda, nos casos em que o trabalhador tem de cuidar de familiar incapaz desde que nesse último caso seja comprovada a incapacidade desse familiar. Em todos esses casos, somente poderá ser contratado um trabalhador subcontratado.

Segundo a lei, o trabalhador economicamente dependente não deve executar sua atividade de maneira conjunta e indiferenciada com os trabalhadores que prestem serviços sob qualquer forma contratual por conta do cliente; devem dispor de infraestrutura produtiva e material próprio necessários para o exercício da atividade;

¹³⁰ ESPANHA, **Lei 20 de 2007**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 20 set. 2022.

¹³¹ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

devem desenvolver sua atividade sob critérios organizativos próprios, sem prejuízo das indicações técnicas de caráter geral que possam receber de seus clientes e, ainda, devem perceber uma contraprestação econômica em função do resultado de sua atividade, de acordo com o pactuado pelo cliente e assumindo os riscos da atividade.

O contrato formalizado entre o trabalhador autônomo economicamente dependente deve ser dar por escrito e registrado na repartição pública competente. Em todos os casos, esse trabalhador só poderá contratar com um único cliente da qual dependa economicamente. Se o trabalhador reunir s requisitos necessários para a sua caracterização enquanto economicamente dependente, esse poderá solicitar a empresa tomadora de serviços que formalize o seu contrato nessa categoria. Se a empresa se negar a reconhecer ou se, após ocorrida comunicação, transcorrer o período de um mês esse trabalhador poderá demandar o reconhecimento dessa condição ao Poder Judiciário. Reconhecida essa condição, os efeitos retroagirão até o momento da comunicação feita pelo trabalhador a empresa, não retroagindo a situações anteriores a ela.

O trabalhador nesse regime de trabalho ainda tem direito a gozar de 18 dias de férias, podendo esse período ser ampliado mediante acordo entre as partes. No que diz respeito ao regime de descanso semanal e nos feriados, a quantia máxima de jornada e sua distribuição semanal, o estatuto determina que eles deverão ser objeto de acordo entre as partes.

No caso de haver uma resolução do contrato por parte da empresa sem que haja justa causa, o trabalhador terá direito a indenização por perdas e danos. Entretanto, quando a resolução contratual ocorrer em razão de violação contratual, poderá tanto a empresa, quanto o trabalhador ter de indenizar a parte contrária, desde que essa tenha sido responsável pela violação.

5.2. PROPOSTAS LEGILATIVAS DE REGULAÇÃO DO TRABALHO EM ALICATIVOS

Com o objetivo de garantir maior proteção social aos trabalhadores que realizam atividades em aplicativos de transporte, tem sido frequente a elaboração de projetos de lei no Congresso Nacional que busquem regular essas novas formas de trabalho ou, ainda, impor as empresas de transporte determinadas obrigações para com os trabalhadores.

Nesse sentido, pode ser destacado o PL 6.110/2019, de autoria do deputado federal Luizão Goulart (Republicanos) que, alterando a Lei 12.587/2012 (Lei da Política Nacional de Mobilidade Urbana), institui a obrigatoriedade de as empresas de transporte contratarem seguro de vida e acidente pessoal para os trabalhadores que desempenhem atividades em suas plataformas. O seguro de vida se aplicaria aos trabalhadores em aplicativos condutores de veículos automotores ou não durante o período em que estivessem a serviço da plataforma.¹³²

Também pode ser destacado o PL 5795/2019, de autoria do deputado federal Eduardo da Fonte (PP), que institui a obrigação da contratação pelas empresas de transporte de contratar seguro por morte, invalidez temporária e permanente e despesas de assistência médica e suplementares em favor dos trabalhadores de aplicativo. O projeto ainda veda que as despesas decorrentes da contratação desses seguros fossem descontadas desses trabalhadores.¹³³

O PL 1.471/2022, de autoria dos deputados federais Felício Laterça (PP) e Delegado Pablo (União), por sua vez, estabelece um valor mínimo para a remuneração dos trabalhadores em aplicativos de transporte que deve se constituir superior ao valor horário do salário mínimo vigente. Esse valor deve ainda levar em consideração para o seu cálculo os custos médios de limpeza e manutenção veicular no município, os custos de depreciação do veículo, os custos relativos a impostos e taxas, os preços dos combustíveis, cuja variação maior que 10% (dez por cento) ensejará revisão do valor mínimo vigente e, ainda, o tempo dedicado à espera de solicitação de viagem.

¹³² BRASIL, **Projeto de Lei 6.110 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1835969&filename=PL+6110/2019. Acesso em: 16 set. 2022.

¹³³ BRASIL, **Projeto de Lei 5.795 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1828426&filename=PL+5795/2019. Acesso em: 16 set. 2022

Ainda o PL exige que ocorra um recálculo da tarifa devida em caso de mudanças na rota em viagem já iniciada pelo motorista e que seja exibida ao passageiro um extrato detalhado dos valores de taxas, tributos, repasse ao motorista e demais parcelas que compõem o preço final pago por ele.¹³⁴

Ainda o PL 5.069/2019, de autoria do deputado Gervásio Maia (PSB), que promovendo alterações na CLT, determina a equiparação a empregadores para fins de relação de emprego das empresas operadoras da plataforma de aplicativo de transporte terrestre e a equiparação a empregado do profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através dessas empresas. Não seriam considerados empregados aqueles que prestassem serviços a plataformas de forma não habitual. Entretanto o projeto estabelece que o trabalhador em aplicativo exerceria trabalho eventual desde que o desenvolvimento de sua profissão se desse preponderantemente através do aplicativo de transporte. Os trabalhadores que não trabalhassem preponderantemente em aplicativos poderiam, entretanto, se inscreverem como microempreendedores individuais.¹³⁵

Entretanto, o projeto que mais se destacou nos últimos anos foi o PL 3.748/2020, de autoria da deputada federal Tabata Amaral, que institui uma modalidade de trabalho intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo: o trabalho sob demanda. Apesar do projeto não prever a aplicação das normas protetivas da CLT sobre essa modalidade, ele garantiria alguns direitos aos trabalhadores de aplicativos. Dessa forma, ainda que esses trabalhadores não fossem incluídos na relação de emprego tradicional, eles não seriam mais classificados como trabalhadores autônomos que carecem de maior proteção social. A existência do trabalho sob demanda não impede que ocorra um eventual reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhador e empresa, desde que estejam presentes os requisitos dos art. 2º e 3º da CLT.¹³⁶

¹³⁴ BRASIL, **Projeto de Lei 1.471 de 2022**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2180123. Acesso em 16 set. 2022.

¹³⁵ BRASIL, **Projeto de Lei 5.069 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1807738&filename=PL+5069/2019. Acesso em: 16 set. 2022.

¹³⁶ BRASIL, **Projeto de Lei 3.748 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324. Acesso em: 17 set. 2022.

O projeto define, no caput do seu art. 2º, trabalho sob demanda como sendo “aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores”, devendo ser requisito essencial dessa modalidade de trabalho a liberdade de escolha do trabalhador sobre a aceitação ou não da proposta de serviço. Nesse sentido, o PL veda a possibilidade de aplicação de penalidades aos motoristas relacionadas ao aceite ou a recusa de viagens, vedando, da mesma forma, que se estabeleça quantidades mínimas de viagens aceitas para a concessão de benefícios a esses trabalhadores e vedando também o estabelecimento um tempo mínimo que o trabalhador deva permanecer disponível.

Quanto a remuneração dos trabalhadores em aplicativo, foi estabelecido que os valores pagos não podem ser inferiores ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora ou, quando esses forem inexistentes, ao salário mínimo-hora. O projeto ainda assegura um acréscimo sobre esse valor de um doze avos de forma a garantir o pagamento de 13 salário proporcional, um acréscimo de um doze avos sobre esses valores para garantir o pagamento de férias proporcionais e um acréscimo de um trinta e seis avos correspondente ao um terço de adicional de férias. Todos esses valores devendo ser pagos em uma parcela única.

Também se prevê para fins de cálculo de salário o tempo efetivo da prestação de serviço, que deverá ser considerado como o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução, que será acrescido de 30% para compensar o tempo de espera em que o trabalhador precisa aguardar para encontrar mais passageiros. O PL determina que quando o motorista utiliza para o desempenho da sua atividade os seus próprios instrumentos de trabalho a empresa de transportes deve realizar uma compensação para indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização, com base em valor médio definido em negociação coletiva.

Foram estabelecidas ainda normas protetivas contra o descadastramento de trabalhadores de forma arbitrária de maneira que as empresas deverão estabelecer políticas claras de cadastramento e avaliações, podendo o trabalhador solicitar da

empresa informações relativas a ele e ter conhecimento do porquê foi mal avaliado ou descadastrado da plataforma. Além de ter direito de conhecer as razões que ensejaram possíveis penalidades recebidas, o motorista ainda deverá ter a oportunidade de solicitar a revisão das decisões da empresa a ele.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A economia do compartilhamento, como pode ser visto no trabalho, recebeu diferentes denominações ao longo dos últimos anos: capitalismo de plataforma, uberização, economia do bico e etc. O desenvolvimento desse fenômeno bastante complexo ocorreu junto a promessas de transformação nas relações pessoais a partir do compartilhamento de bens, serviços e espaços entre diferentes pessoas permitindo maior solidariedade, empoderamento de indivíduos e melhor utilização dos bens disponíveis.

Entretanto, muitas dessas promessas otimistas se mostraram utópicas ou, pelo menos, ingênuas. De fato, o que foi percebido é que a economia do compartilhamento se tornou sinônimo da expansão do poder econômico de grandes corporações proprietárias dessas plataformas e de uma crescente precarização das relações de trabalho entre trabalhadores e plataformas.

Entre as variadas empresas inseridas na economia do compartilhamento, as relacionadas ao transporte de passageiros foram umas das que mais se destacaram. Empresas como a Uber e a Lyft se tornaram gigantes no mercado estando vinculados a elas milhões de motoristas.

Em razão das características que são próprias dos negócios inseridos na economia do compartilhamento, o enquadramento dos trabalhadores vinculados as plataformas como trabalhadores subordinados acaba sendo dificultado. Essa dificuldade, como foi vista na análise da jurisprudência dos tribunais brasileiros, normalmente está relacionada a falta de uma subordinação mais nítida entre motoristas e empresa de transporte, um dos elementos formadores da relação de emprego e, portanto, condição para o reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários. Diante disso, esses trabalhadores se veem em uma relação precarizada de trabalho sem um mínimo de proteção social capaz de lhes proporcionar condições dignas de trabalho.

Diante desse cenário, o presente trabalho buscou identificar possíveis soluções jurídicas para assegurar uma maior proteção social aos trabalhadores em aplicativos

de transporte. Nesse sentido, em países europeus foram desenvolvidas pela doutrina e pela legislação importantes categorias de trabalho que buscavam abrigar trabalhadores que se encontravam em uma zona grise entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Essas categorias surgiram de reformas na legislação trabalhista desses países em razão do desenvolvimento das novas formas de trabalho que viam surgindo desde o final do século XX.

Uma delas foi a figura da parassubordinação desenvolvida pela doutrina italiana. Essa modalidade de trabalho pode ser entendida como aquela em que os trabalhadores exercem uma atividade de base pessoal, de forma contínua e por meio de colaboração coordenada, sem a necessidade da presença do elemento subordinação, que costuma ser o dificultador para a caracterização do trabalho subordinado das novas formas de trabalho desenvolvidas.

Outra figura a ser mencionada é a do trabalho autônomo economicamente dependente desenvolvido pela doutrina espanhola. Nela, o trabalho é desenvolvido por trabalhador que presta serviço a outrem com uma significativa liberdade para tomar decisões quanto a realização do seu trabalho, não havendo subordinação para com aquele, mas que, em razão da dependência econômica que esse trabalhador tem em relação aquele que contrata os seus serviços a legislação garante certos direitos considerados necessário para assegurar condições dignas de trabalho.

Essas modalidades são importantes exemplos de iniciativa que buscavam garantir melhores condições de trabalho a indivíduos que, em razão de mudanças no mundo laboral, deixaram de ser protegidas pela legislação trabalhista e previdenciária. Essa condição social imposta a esses trabalhadores é a mesma em que se encontram os motoristas de aplicativo. Nesse sentido, vale uma análise sobre as possibilidades de reformas legislativas na legislação trabalhista do país com o intuito de inserir categorias semelhantes as que foram desenvolvidas na doutrina europeia.

É o caso, por exemplo, do projeto de lei 3.748/2020, de autoria da deputada Tabata Amaral, que introduz na legislação trabalhista brasileira a categoria dos trabalhadores sob demanda em moldes semelhantes aos da parassubordinação e do trabalho autônomo economicamente subordinado, garantindo aos motoristas de

aplicativo uma proteção social maior do que a que eles se encontram sem que se crie obstáculos ao desenvolvimento econômico e tecnológico por forçar um reconhecimento de uma relação de emprego em que os traços de subordinação são pouco evidentes.

Entretanto, tanto o enquadramento dos motoristas de aplicativos enquanto trabalhadores subordinados quanto um enquadramento em uma nova categoria intermediária tem consequências econômicas e sociais. Se reconhecido um vínculo de emprego, os custos com a contratação de novos motoristas aumentariam e as empresas poderiam reduzir o número de motoristas contratados causando desemprego. Se, por outro lado, for instituída uma nova categoria intermediária, as consequências podem se dar no sentido de, como ocorreu em outros países, as empresas que normalmente contratam trabalhadores subordinados passem a contratar trabalhadores da categoria intermediária para evitar custos de produção e precarizando relações de trabalho. Portanto, qualquer solução adotada deve levar em consideração e ponderar as diferentes consequências decorrentes de sua adoção.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTR, 2004

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O Que é Meu é Cada Vez Mais Seu: A Ascensão da Economia Colaborativa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei 5.069 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1807738&filename=PL+5069/2019. Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei 5.795 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1828426&filename=PL+5795/2019. Acesso em: 16 set. 2022

BRASIL, **Projeto de Lei 6.110 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1835969&filename=PL+6110/2019. Acesso em: 16 set. 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei 3.748 de 2020**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324. Acesso em: 17 set. 2022.

BRASIL, **Projeto de Lei 1.471 de 2022**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2180123. Acesso em 16 set. 2022

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (2. Turma), Recurso Ordinário 0020505-93.2021.5.04.0404, Relator: Carlos Alberto May. Julgado em: 20/06/2022. Disponível em:

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/NQ5yaEce2yqmo>

stKBy8CDg?&qp =UBER+RELA%C3%87%C3%83O+DE+EMPREGO. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL, Tribunal Regional Federal (4. Região) Recurso Ordinário 0020750-36.2020.5.04.0405. Relator: Marcelo José Ferlin Dambroso. Julgamento: 22 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf>. Acesso em: 12 set. 2022

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma), Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 6 abr. 2022. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wpcontent/uploads/2020/02/RR-1000123-89_2017_5_02_0038.pdf Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (11. Turma), Recurso Ordinário 0020378-79.2021.5.04.0009, Relator: Vânia Maria Cunha Mattos. Julgado em: 30/08/2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/KhWoBBH2Sj221vVPjtKPA?&qp=UBER+RELA%C3%87%C3%83O+DE+EMPREGO>. Acesso em: 11 set. 2022.

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

ESPANHA, **Lei 20 de 2007**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 20 set. 2022.

FRANZÃO, Ana. **Decisão do reino unido sobre os motoristas da uber**. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf. Acesso em: 13 set. 2022.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. 1 ed. São Paulo: Editora Blucher, 2020

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregadoautonomo>. Acesso em: 10 set. 2022.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

REINO UNIDO. Suprema Corte do Reino Unido. On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. [2021] UKSC 5. Apelantes: Uber BV e outros. Apelados: Yaseen Aslam e outros. Relator: Lord Leggatt. Londres, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 13 set. 2022.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9 Ed. Curitiba: Juruá, 2002

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1 ed. São Paulo: Elefante, 2017

SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 71, n. 1, p. 232, jan./abr. 2005

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1 ed. Buenos Aires: Caja Negra, 2018

TARTUCE, Flávio. **Direito civil, v. 3: Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014,

UBER, **Termos Gerais de Uso**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/ptbr/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 8 set. 2022.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.