

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
MATEUS BARBIERI**

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE PRESTADORES DE  
SERVIÇO E PLATAFORMAS DE APLICATIVOS À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

**CURITIBA**

**2021**

**MATEUS BARBIERI**

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE PRESTADORES DE SERVIÇO E PLATAFORMAS DE APLICATIVOS À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

**Monografia apresentada como requisito parcial para à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Centro Universitário Curitiba.**

**Orientador: Prof. Erika Paula de Campos**

**CURITIBA**

**2021**

**MATEUS BARBIERI**

**ANÁLISE JURÍDICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE PRESTADORES DE  
SERVIÇO E PLATAFORMAS DE APLICATIVOS À LUZ DO ARTIGO 3º DA CLT**

Monografia apresentada como requisito parcial para à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: Prof. Erika Paula de Campos

---

Prof. Membro da Banca

**Curitiba**

**2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Aos familiares, por todo o apoio nesta longa e difícil jornada. Aos amigos que para sempre serão levados na memória e no coração, em especial aqueles que participaram dessa trajetória Christian Keskosky, Henrique Guerios, Iury Carvalho, João Comazzetto, Paula Braz e Paula Barbieri.

Aos mestres que participaram da minha formação intelectual, pelos conselhos, ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

*“O medo faz parte da vida. Algumas pessoas não sabem como enfrentá-lo, outras - acho que estou entre elas - aprendem a conviver com ele e o encaram não como uma coisa negativa, mas como um sentimento de autopreservação.”*

(AYRTON SENNA)

## RESUMO

O trabalho tem como objetivo principal analisar as relações de emprego criadas pela Era Digital, em especial, as decorrentes das prestações de serviço intermediadas por plataformas de aplicativos como *Ifood*, *UberEats*, *Uber*, *Rappi*, entre outras. Inseridos nessa nova realidade, ainda carente de regulamentação, os “parceiros”, como são descritos nos termos de uso dos aplicativos, encontram-se em limbo jurídico, situação gerada pela ausência de legislação específica e não enquadramento legal. Em consequência dessa insegurança, aumentaram as demandas judiciais que buscam o reconhecimento do vínculo de trabalho para essa categoria. Partindo deste contexto, buscou-se analisar a situação jurídica destes trabalhadores e verificar se a legislação brasileira está apta a explicar tais demandas, partindo da interpretação do artigo 3º da CLT. Como a utilização de aplicativos desse gênero tende a tornar-se irreversível é necessário compreender o mercado, bem como a teoria geral do direito do trabalho, a fim de estabelecer se é possível ou não o reconhecimento de vínculo empregatício com base na legislação trabalhista brasileira atual.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do trabalho; Relação de emprego; Elementos fático-jurídicos.

## RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo principal analizar las relaciones de empleo creadas por la Era Digital, en especial, las prestaciones de servicios intermediadas por las plataformas de aplicaciones como *Ifood*, *UberEats*, *Uber*, *Rappi*, entre otras. Involucrados en esta nueva realidad, todavía sin reglamentos, los “parceros”, como son descritos en los términos de usos de las aplicaciones, se encuentran en limbo jurídico, situación generada por la ausencia de legislación específica y no encuadramiento legal. En consecuencia, de esa inseguridad jurídica, aumentaron las demandas judiciales que buscan el reconocimiento del vínculo de trabajo para esa categoría. Partiendo de este contexto, se buscó analizar la situación jurídica de estos trabajadores y verificar si la legislación brasileña está apta a explicar tales demandas, partiendo de la interpretación del artículo 3º de la Consolidación de las Leyes Laborales. Como la utilización de aplicaciones de este género tienden a tornarse irreversible, es necesario comprender el mercado, así como la teoría general de derecho del trabajo, para establecer si es posible o no, el reconocimiento del vínculo laboral con base en la legislación brasileña actual.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho laboral; Relaciones laborales; Elementos “fático-jurídicos”.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>10</b>
<b>3 A FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>15</b>
3.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	17
3.1.1 Prestação de serviço por pessoa física .....	18
3.1.2 Pessoaalidade .....	18
3.1.3 Subordinação .....	18
3.1.4 Não eventualidade.....	20
3.1.5 Onerosidade .....	20
3.2 OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	21
<b>4 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DIREITO 4.0) E AS NOVAS DINÂMICAS DE TRABALHO DO MERCADO .....</b>	<b>22</b>
4.2 A UBERIZAÇÃO E OS APLICATIVOS DE TRABALHO SOB DEMANDA.....	26
<b>5 RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DA ECONOMIA GIG NO MUNDO ...</b>	<b>28</b>
5.1 ESPANHA .....	29
5.2 FRANÇA.....	29
5.3 CANADÁ.....	30
5.4 INGLATERRA.....	31
5.5 SUÍÇA .....	31
5.6 ESTADOS UNIDOS.....	32
5.7 EMIRADOS ÁRABES.....	33
5.8 ITÁLIA .....	34
5.9 BÉLGICA .....	35
5.10 ALEMANHA .....	35

5.11 HOLANDA.....	35
5.12 URUGUAI.....	36
5.13 ARGENTINA.....	37
5.14 CHILE .....	37
5.15 PANAMÁ .....	38
<b>6 RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DA ECONOMIA GIG NO BRASIL ...</b>	<b>38</b>
6.1 SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA .....	39
6.2 VARAS DO TRABALHO .....	39
6.3 TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO .....	45
6.4 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....	47
6.5 PROJETO DE LEI N° 3748/2020. A BUSCA PELA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA.....	48
<b>7 OS ELEMENTOS DO ART. 3° DA CLT SÃO SUFICIENTES PARA ENTENDER A DINÂMICA DO TRABALHO SOB DEMANDA?.....</b>	<b>50</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A velocidade com que as tecnologias emergentes se difundem e a profundidade que elas atingem, criam novos padrões para a sociedade. Essas duas características são pertencentes a quarta revolução industrial, e, isso demonstra que não se trata apenas de máquinas e sistemas inteligentes, e sim de alteração dos processos sociais.

Como supracitado, a alteração desses processos sociais é resultante, em sua maioria, de grandes impactos sofridos pela sociedade. Um exemplo disso é a pandemia da covid-19, que alterou, praticamente do dia para a noite, a forma que as pessoas vivem, se comunicam, trabalham e a própria dinâmica do mercado.

Outro exemplo, foi a propagação de dispositivos móveis e da internet no mundo, que alterou vários processos sociais, desde uma ida ao banco até na maneira de realizar simples tarefas, como solicitar um táxi e pedir comida.

Foi diante desse contexto, observando as formas de trabalho da Era Digital, o modelo remoto de trabalho e o trabalho por aplicativos, que a presente pesquisa buscou compreender as relações de trabalho promovidas por plataformas como *Ifood*, *UberEats*, *Uber*, *Rappi*, entre outras, que tiveram um crescimento exponencial, tanto de prestadores como de clientes.

O cenário que esses prestadores se encontram, seja por falta de regulamentação da atividade, ausência de legislação ou não enquadramento legal, os deixa em um limbo jurídico. Como consequência também aumentaram as demandas judiciais que buscam o reconhecimento do vínculo de trabalho para essa categoria.

Tal contexto é o objeto de estudo desta pesquisa que buscou analisar a situação jurídica dos sujeitos que prestam serviço às plataformas e verificar se a legislação brasileira está apta a explicar essas demandas, partindo de uma interpretação clássica do artigo 3º da CLT. Como a utilização deste tipo de mecânica é tendência e, o uso de aplicativo tende a se tornar irreversível, é necessário compreender o mercado, bem como a teoria geral do direito do trabalho.

Para tanto, foi necessário realizar um estudo desde a evolução histórica do direito do trabalho, entendendo como surgiu, em que período teve seu início e o que motivou o nascimento deste; a formação do contrato de trabalho, como o contrato é formalizado, quais as partes do contrato, quando esse contrato caracteriza uma

relação de emprego e, em que esse se diferencia de uma relação de trabalho; bem como, quais os elementos utilizados pela legislação para que se tenha caracterizada uma relação de emprego; quais ou qual desses elementos é o mais importante para se fazer essa distinção. Outrossim, foram analisadas decisões judiciais das cortes brasileiras e também de países mais e menos desenvolvidos, a fim de compreender em que sentido a jurisprudência brasileira e internacional está marchando.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O surgimento do direito do trabalho remonta as Revoluções do século XVIII, em especial a industrial e francesa que, conjuntamente com o advento do capitalismo industrial, expôs ainda mais as injustiças e incertezas que assolavam os trabalhadores, que eram explorados dia e noite pelo capital, sem o mínimo de direitos e garantias trabalhistas.

Neste cenário, o trabalho manual começava a ser substituído pelas máquinas, o que aumentou os conflitos na busca pelos direitos. Esse sistema, “conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema industrial característico do capitalismo emergente”<sup>1</sup>. Neste momento, nascem os primeiros sindicatos e a classe trabalhadora começa a se organizar e trava as primeiras batalhas, ensejando a proteção dos trabalhadores, melhores condições de trabalho e direitos mínimos.

Basicamente três foram os fatores essenciais para o surgimento do Direito do Trabalho naquela época: as condições econômicas, políticas e sociais. No ensinamento de Manoel Nicolau da Silva Junior, esses aspectos são cruciais para a o surgimento e consolidação do direito do trabalho.

Quanto ao aspecto econômico temos o próprio avanço do capitalismo, que ensejou, com a expansão da nova indústria, um aumento considerável no número de trabalhadores em regime de exploração, o que, como citado alhures, fez surgir uma certa consciência de classe, que conferiu condições à exigência de direitos. Neste ponto, faz-se mister destacar a influência do Marxismo na criação dessa consciência de classe, que com o seu Manifesto Comunista, entre outras obras, tornou pública a ideia de luta de classes, bem

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.101.

como a consciência de que a classe trabalhadora é incessantemente esmagada pela burguesia com o intuito da maximização dos lucros.<sup>2</sup>

O aspecto social foi a identidade de classes, gerada “entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho.”<sup>3</sup>

Neste momento, os movimentos políticos já se organizavam de maneira um pouco mais estruturada, inclusive com a participação dos trabalhadores, e o até então Estado não-intervencionista passa a ser liberal e passa a intervir, mesmo que minimamente nas relações econômicas, bem como nas relações de trabalho, que até então eram formalizadas por um contrato civil.

Nessa linha, ao lado da primitiva concepção de impermeabilidade política às pressões operárias, se afirma também uma linha de atuação estatal que incorpora a normatização autônoma surgida na sociedade civil, sem estabelecer uma clara matriz de incompatibilidade entre o Direito autônomo negociado e o Direito heterônomo produzido.<sup>4</sup>

Com esse cerne formado “os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva e não mera vontade individual.”<sup>5</sup> Após muitas lutas sociais, por volta do início do século XIX, na Inglaterra, começam a surgir as primeiras leis protecionistas aos trabalhadores.

Caracterizando-se essa fase, por leis esparsas e difusas, não ensejando ainda um Direito do trabalho propriamente dito independente, ressaltando-se o aspecto de que nessa época a pressão proletária era ainda pequena, pois se estava criando, em primeiro momento, a consciência inicial de classe.<sup>6</sup>

Não obstante a isso, o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho é composto por quatro fases, de acordo com parte da doutrina.

Há uma específica tipologia dos autores Granizo e Rothvoss, bastante recorrente em manuais sobre Direito do Trabalho. [...] [...]. Esses dois autores percebem a existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Natal, 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>> Acessado em 25 de setembro de 2020 às 00h20, n.p.

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.102.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.102.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.104.

<sup>6</sup> SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Natal, 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>> Acessado em 25 de setembro de 2020 às 00h20, n.p.

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.106.

A primeira fase, de formação, vai de 1802 a 1848. Neste período, foram criadas normas protetivas aos menores.

Na fase seguinte, chamada de *intensificação*, que compreende entre 1848 e 1890, tendo como um dos marcos iniciais “o Manifesto Comunista de 1848 e os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.”<sup>8</sup>

Em um terceiro momento que se estende de 1890 a 1919, tendo como um dos marcos a Encíclica *Rerum Novarum*, e a Conferência de Berlim, uma série de direitos trabalhistas são reconhecidos.

A quarta fase do direito do trabalho a *autonomia*, já remonta ao novo século, e temos como marco a criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT), bem como as Constituições do México e de Weimar. Ainda, nesta fase “constituem-se várias leis, tais como a Carta *Del Lavoro*, carta essa que institui o corporativismo sindical, a qual tem seus reflexos diretos no Brasil, no governo de Getúlio Vargas e sua CLT”.<sup>9</sup>

Em que pese parte da doutrina não concordar com essa tipologia de Granizo e Rothvoss, ela é suficiente para entender o contexto e evolução histórica do direito do trabalho.

As primeiras discussões sobre os direitos dos trabalhadores em terras Tupiniquins se dão após o fim da escravatura, por volta do ano 1888. Este ramo de direito no Brasil pode parecer um tanto quanto precoce, primeiro, devido ao país estar dando seus primeiros passos para a industrialização, e o segundo, por não haver uma classe trabalhadora tão desenvolvida e organizada, não que inexistisse relação de emprego antes deste período, mas pelo fato de ser um país com economia predominante rural e pelas relações escravistas não possuísem estrutura suficiente para viabilizar condições para o ramo do direito do trabalho.

As condições necessárias para fundar este instituto só começaram a surgir com maior riqueza no fim do século XIX.

Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.106.

<sup>9</sup> SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo**. Natal, 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>> Acessado em 25 de setembro de 2020 às 00h20, n.p.

ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado.<sup>10</sup>

A primeira fase do direito do trabalho no Brasil vai de 1888 até 1930.

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do País.<sup>11</sup>

Os movimentos operários também dão os primeiros passos neste período, contudo, com baixa organização e pouca pressão. Mesmo assim, é nesta época que surgem as primeiras e esparsas legislações protecionistas, a exemplo do Decreto n° 1.313/1891, que regulamenta o trabalho do menor, bem como o Decreto n° 1.162/1890, que retirou a tipificação penal da greve, contudo, manteve como crimes os atos de violência praticados nos movimentos.

Com o novo século, novos diplomas são criados, como a Lei n° 3.724/19, a primeira legislação acidentária, o Decreto n° 1.637/07, que faculta a criação dos sindicatos, a Lei 4.982/25, que concede férias de 15 dias anuais aos empregados comerciais, industriais e bancários, entre outras que foram de suma importância para salvaguardar a classe trabalhadora.

O segundo fase, também chamada de *institucionalização* tem o marco inicial em 1930 e pendura até o final do Estado Novo, em 1945. Este foi talvez o período mais importante para o Direito do Trabalho no Brasil, tanto é que seus efeitos implicam até os dias atuais.

Este período é marcado por um estado completamente intervencionista, que aplicava ações direcionadas ao controle do sistema trabalhista pelo Estado, criando legislações e coordenando a institucionalização do sistema justralhista, contudo, ao mesmo tempo reprimia veementemente os movimentos operários.

Essa evolução sofreu pequeno — e pouco consistente — interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Texto Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais (a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição). Entretanto, logo imediatamente o governo federal retomou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas, através do estado de sítio de 1935.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.126.

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.166.

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.129.

Dessas primeiras ações, temos a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como o Departamento Nacional do Trabalho. A área sindical também foi contemplada, “por meio do Decreto n. 19.770, de 19.03.1931, que cria uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único, submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste.”<sup>13</sup>

O primeiro sistema de solução de conflitos trabalhistas judicial também foi instaurado nessa época, contudo, no início, somente empregados integrantes de sindicatos poderiam demandar. O sistema foi aperfeiçoado e a Justiça do Trabalho foi efetivada em 1939, passando a operar em 1941.

Quanto as legislações, esse período não foi tão diferente do anterior, vários diplomas legais foram criados e dinâmicas de trabalho passaram a ter regulamentações, a exemplo do trabalho feminino, que foi regulamentado, a jornada de oito horas fixada e também a criação das carteiras de trabalho.

Quiçá, o marco mais importante deste período se deu com o Decreto-lei n° 5.452/1943, decreto este que reuniu, ampliou e alterou as legislações trabalhistas, dando vida à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Agora estruturado, esse modelo justralhista resistiu fortemente até 1987, quando iniciaram as discussões para a criação da Constituição de 1988. A nova Carta Magna supera o antigo modelo corporativo e permite a criação de uma nova fase do direito do trabalho.

[...] Houve avanços constitucionais no período seguinte à promulgação da Constituição da República que tiveram o condão de aperfeiçoar e aprofundar, sim, a renovação democrática iniciada em 1988. Afinal, a representação corporativa classista no Poder Judiciário Trabalhista foi totalmente eliminada por meio da Emenda Constitucional n. 24, de 1999, que conferiu nova redação aos arts. 111, 112, 113, 115 e 116 do Texto Magno. E o poder normativo da Justiça do Trabalho foi substancialmente reduzido, por intermédio da EC n. 45, de 2004, que fixou novo pressuposto processual para a instauração de dissídios coletivos de natureza econômica: o prévio comum acordo entre as partes coletivas.<sup>14</sup>

Após a promulgação da Constituição de 1988, o instituto do direito do trabalho viveu um período de calmaria, até mesmo pelo fato dos governos de esquerda

---

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.130.

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.133 e 134.

estarem no poder em grande parte do tempo. Contudo, em 2017, um governo mais liberal assume o poder e decide implantar uma reforma trabalhista, com o objetivo de criar postos de trabalho para os brasileiros.

Essa tendência à desregulamentação e à flexibilização trabalhistas foram retomadas a partir de 2016/2017, com a então derrubada do governo democraticamente eleito no final de 2014 e a adoção de políticas públicas de forte conteúdo antissocial, entre as quais se destacaria a reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017.<sup>15</sup>

Dois anos depois, em 2019, novamente o governo liberal decide realizar alterações na legislação trabalhista, editando a Lei 13.874/19, apelidada de Mini Reforma Trabalhista.

### **3 A FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

O contrato é o instrumento utilizado entre dois ou mais sujeitos para pactuar direitos e obrigações. No direito do trabalho, o contrato possui natureza cogente, por esse motivo a autonomia das partes contratantes é limitada.

A doutrina define o contrato de trabalho como “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.<sup>16</sup>

O art. 442 da CLT brasileiro (Lei n.5.452, de 01 de maio de 1943) disciplina *in verbis* “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”<sup>17</sup>

Contudo, a doutrina tem uma certa ressalva com o texto legal.

O texto da CLT não observa, como se percebe, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).<sup>18</sup>

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.134.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.613.

<sup>17</sup> BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1943, n.p.

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.614.

Os elementos caracterizadores do contrato de trabalho são os mesmos presentes nos contratos de natureza civil, ou seja, são os elementos essenciais do contrato, previstos no artigo 104 do Código Civil Brasileiro.

Os requisitos ou condições de validade dos contratos são de duas espécies: a) de ordem geral, comuns a todos os atos e negócios jurídicos, como a capacidade do agente, o objeto lícito, possível, determinado ou determinável, e a forma prescrita ou não defesa em lei (CC, arte. 104); b) de ordem especial, específico dos contratos: o consentimento recíproco ou acordo de vontades.<sup>19</sup>

Não será exposta as especificações de cada elemento, tão pouco quanto consequência da ausência de algum destes, bem como vícios ou defeitos do contrato.

Na seara trabalhista o contrato não serve apenas para expressar uma relação de emprego, mas também relação de trabalho autônomo, eventual, avulso e outros moldes contratuais da área trabalhista.

O escopo do trabalho é o contrato que irá expressar a relação jurídica de emprego, tipificada nos artigos 2º e 3º da CLT.

A primeira legislação a trazer os requisitos da relação de emprego no Brasil data de 1830. Posteriormente, em 1934, o Decreto nº 24.637, no Capítulo II, artigos 3º e 4º, conceitua empregado e empregador, *in verbis* “Art. 3º Empregado é, para os fins de presente lei, todo indivíduo que, sem distinção de sexo, idade, graduação ou categoria, presta serviços a outrem, na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária, e de natureza doméstica, a título oneroso, gratuito ou de aprendizagem, permanente ou provisoriamente, fora da sua habitação, com as exceções constantes do art. 64”, ao passo que empregador era considerado “ Art. 4º Empregador é a pessoa, natural ou jurídica, sob a responsabilidade de quem trabalha o empregado.”<sup>20</sup>

Mais tarde, em 1942, iniciam as discussões sobre a CLT, que passará a vigorar em 1943. A Consolidação passa a conceituar empregado e empregador nos artigos 2º e 3º e, cumprindo esses requisitos, tem-se o vínculo empregatício formado.

Porém, como supracitado, a legislação é de 1943, e os requisitos criados há mais de 75 anos, ainda servem para explicar as relações de emprego nos dias atuais,

---

<sup>19</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto, DIREITO CIVIL BRASILEIRO: Contratos e Atos Unilaterais, 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p.49.

<sup>20</sup> BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1934, n.p.

mesmo que a dinâmica do trabalho e a sociedade passaram por muitas mudanças neste tempo.

Na própria exposição de motivos da CLT, é esclarecido que o diploma é fruto de uma maturidade jurídica para época, neste mesmo sentido, devemos entender que a sociedade dos dias atuais não é a mesma de 1943 e por isso, as legislações precisam de atualizações.

Vencida essa introdução, passa-se a análise dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

### 3.1 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Primeiramente, faz-se necessário saber que uma relação jurídica em linhas gerais é um fato jurídico que combina dois preceitos resultados de um conjunto de elementos fático-jurídicos. Esses elementos estão previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, são chamados de elementos caracterizadores da relação empregatícia.

Os critérios são cinco: 1. Trabalho prestado por pessoa física; 2. em que presta serviço em caráter pessoal ao empregador; 3. sob subordinação do empregador; 4. em caráter não eventual; 5. prestação efetuada com onerosidade.

No ensinamento de Mauricio Delgado, são elementos que ocorrem no mundo dos fatos e reconhecidos no mundo jurídico, conhecidos como elementos fáticos-jurídicos.

Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos). Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos (4), esses elementos fático-jurídicos alojam-se "...na raiz do fenômeno a ser demonstrado" (5), antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno (6).<sup>21</sup>

Com os preceitos dos artigos supracitados preenchidos, tem-se juridicamente caracterizada uma relação de emprego. É válido salientar que a falta de qualquer um desses elementos é suficiente para o não reconhecimento da relação, por esse motivo, são de suma importância.

---

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.338.

Diante do exposto, passa-se à análise de cada um dos elementos.

### 3.1.1 Prestação de serviço por pessoa física

O serviço deve ser prestado exclusivamente por pessoa física. Não há muitas explicações quanto esse requisito, apenas que o trabalhador deve ser pessoa física ou natural, que é o ser humano considerado sujeito de direitos e obrigações, previsto no artigo 1º do Código Civil.<sup>22</sup>

Parte da doutrina explica que isso se dá devido os bens jurídicos tutelados pelo direito de o trabalho serem inerentes das pessoas naturais.

Quanto ao empregador, este sim, pode ser pessoa natural ou pessoa jurídica, não há vedação legal.

O verdadeiro problema deste elemento se dá pelo fenômeno da pejetização, que é quando o trabalhador, muitas vezes compelido pela empresa, constitui uma pessoa jurídica e celebra um contrato simulado com o empregador para a prestação de serviço, recebendo o salário mediante emissão de notas fiscais, visando fraudar a possível relação de emprego que existe e o recebimento dos devidos reflexos econômicos.

### 3.1.2 Pessoaalidade

Diretamente ligado com o elemento anterior, a pessoaalidade diz respeito ao *intuitu personae*, ou seja, a essência deste é um contrato pessoal, assim, somente o contratado pode exercer a obrigação, não podendo ser substituído por outrem ou solicitar ao amigo, irmão ou vizinho que vá trabalhar em seu lugar.

### 3.1.3 Subordinação

A subordinação jurídica é o elemento destaque da configuração da relação de emprego. Sob o ponto de vista subjetivo, tem-se por subordinação a obediência do empregado às ordens do patrão. A obediência é profissional, e o empregador tem o poder de direção, que é dirigir, fiscalizar e punir o trabalhador.

---

<sup>22</sup> Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil. (Código Civil 2002).

Contudo, da perspectiva objetiva, no ensinamento de Godinho, a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação de serviço e não diretamente sobre o trabalhador.<sup>23</sup>

Desta feita, é hegemônico entre doutrina e jurisprudência que a perspectiva objetiva prevalece à matiz subjetivista deste tema.

A natureza da subordinação adotada pelo legislador na CLT é a jurídica ou hierárquica, neste sentido, cabe ao empregador dirigir a prestação de serviço e o contrato de trabalho. É por esse motivo que a relação de emprego se diferencia das modalidades de contratação, a exemplo da prestação de serviço.

Como quase todos os eixos fundamentais de um ordenamento jurídico, a subordinação também sofreu alterações e adequações nos últimos anos. Deste elemento, surgiram “três dimensões da subordinação”<sup>24</sup>, a clássica, objetiva e estrutural.

A subordinação clássica é aquela na qual o empregado acolhe o poder de direção do empregador na realização do trabalho. São as ordens diretas do empregador ao trabalhador na dinâmica do trabalho.

Quanto a subordinação objetiva, a doutrina entende que é aquela em que o trabalhador é integrado aos objetivos da atividade, ou seja, uma espécie de coordenação entre a atividade desenvolvida pelo obreiro e a atividade da empregadora.

A terceira dimensão, interpreta a subordinação do ponto de vista de que o trabalhador, mesmo não recebendo ordens diretas, acaba acolhendo estruturalmente a dinâmica e funcionamento do tomador. Neste sentido, basta que o trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica do tomador de serviços e do trabalho.

Desde modo, tem-se uma compreensão aperfeiçoada do elemento subordinação, efetivando o mesmo para que se aplique em dinâmicas diferentes de relação de emprego. A exemplo disto o artigo 6º e parágrafo único da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551/11, in verbis:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

---

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.349 e 350.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.352.

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>25</sup>

A doutrina ainda apresenta uma quarta dimensão, que é uma subordinação mais tênue, designada da relação do sujeito que não é empregado. A chamada parassubordinação, no ensinamento de Vólia Bomfim Cassar, é “a subordinação dos não empregado que têm características de empregado, normalmente apresentada de forma leve.”<sup>26</sup>

Segundo Amauri Mascaró, esse tipo de subordinação abrange as dinâmicas de trabalho que não se enquadram na modalidade convencional, citando como exemplo o representante comercial e o profissional liberal.<sup>27</sup>

#### 3.1.4 Não eventualidade

Por não eventualidade se entende basicamente a continuidade do labor, ou seja, a prestação de serviço deve ser de forma contínua, permanente, mesmo que seja por um curto período, contudo, não pode ser uma prestação eventual.

#### 3.1.5 Onerosidade

A relação de emprego possui uma natureza econômica. O trabalhador dispõe da força o trabalho, o empregador corresponde com uma contraprestação em pecúnia, ou seja, o contrato de trabalho não tem uma natureza altruísta.

O contrato de emprego é um contrato bilateral, gerando obrigação para ambas as partes contratantes. “Essas obrigações são recíprocas, sendo por isso denominados *sinagmáticos*, da palavra grega *sinagma*, que significa reciprocidade de prestações.”<sup>28</sup>

No ensinamento de Mauricio Godinho, o elemento onerosidade constitui duas dimensões, a objetiva e subjetiva, contudo, devendo sempre ser analisada sob a perspectiva do prestador de serviço.

---

<sup>25</sup> BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1934, n.p.

<sup>26</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14ª Ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 256.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaró. Curso de Direito do Trabalho, 16º ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p.329.

<sup>28</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto, DIREITO CIVIL BRASILEIRO: Contratos e Atos Unilaterais, 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p.49.

Do ponto de vista objetivo, a onerosidade é manifestada pelo pagamento da remuneração pelo empregador ao empregado, em função do contrato de trabalho.

À medida que se sabe que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo (art. 483, “g”, CLT), à medida que, assim, a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta, percebe-se que, do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma dada relação sociojurídica detidamente examinada.<sup>29</sup>

A dimensão subjetiva serve para explicar algumas situações raras que ocorrem na dinâmica trabalhista, quando a prestação de trabalho ocorre, contudo, sem o interesse no pagamento. Nesta dimensão, deve ser levada em conta a intenção econômica conferida pelas partes no contrato.

Neste diapasão, existirá o elemento da onerosidade na relação de emprego quando, o contrato pactuado entre empregado e empregador possuir o escopo de proveito econômico pelo trabalhador pelo trabalho prestado.

Presentes os cinco elementos fáticos-jurídicos, tem-se formalizada a relação empregatícia.

### 3.2 OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Além da relação de emprego estudada anteriormente, outras relações estão presentes na dinâmica trabalhista. A exemplo a dinâmica de trabalho na seara administrativa, que, apesar de presentes todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, é descaracterizada pela natureza pública da relação.

Outra relação abrangida pelo ordenamento jurídico, contudo, apesar de muitas vezes presentes os requisitos da relação de emprego, porém não caracterizada como está e não enquadrada na CLT, é a do estágio, que possui legislação própria.

A doutrina ainda apresenta outras relações jurídicas que se distinguem da relação de emprego pela falta de um ou mais dos elementos fático-jurídicos estudados anteriormente, a exemplo do motorista carreteiro, motorista de táxi, representante comercial, trabalhadores autônomos.

---

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.346.

Todas as relações analisadas possuem uma grande semelhança com a empregatícia, contudo, para a ordem jurídica são distintas, possuindo um regime diferenciado para cada relação.

Reconhecidos os elementos e as dinâmicas, é necessário posicioná-las em um único “gênero conceitual (trabalho humano prestado a outrem), identificar, ao mesmo tempo, a diferença específica, de modo a poder situar, sem equívocos, seu correto posicionamento no universo normativo existente.”<sup>30</sup>

Essa questão fica ainda mais substancial quando se fala nas novas dinâmicas de trabalho, que serão analisadas no próximo capítulo.

#### **4 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DIREITO 4.0) E AS NOVAS DINÂMICAS DE TRABALHO DO MERCADO**

Desde o início dos tempos o mundo vive em constante modificação. As revoluções são normalmente fatos geradores de um novo paradigma e de grande importância para definir o rumo da história e da sociedade. A primeira das revoluções que alteraram o curso da sociedade foi a cognitiva, seguida da agrícola e depois a científica, junto com as revoluções industriais. Contudo, são as industriais o objeto do presente estudo.

O estopim que deu início à primeira revolução industrial foi na Inglaterra, na segunda metade do século XVIII. Neste período, a mão de obra manual começou a ser alterada para a energia mecânica.

A invenção da máquina a vapor deu início à produção mecânica e a indústria têxtil, fundições e minas de carvão foram extremamente beneficiadas por essa nova ferramenta.

No final do século XIX outra invenção definiu o curso da história, o advento da eletricidade e também a criação da linha de montagem, que passaram a possibilitar a produção em massa.

A terceira revolução industrial é mais recente, teve início na década de 60, há 80 anos. “Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi

---

<sup>30</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019, p.370.

impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe, da computação pessoal e da internet.”<sup>31</sup>

Esta revolução não se findou e a quarta revolução industrial já teve seu princípio. Essa, tem por base a era digital, é caracterizada pela consolidação da internet móvel, bem como a criação de dispositivos poderosos e a chegada da inteligência artificial.

Klaus Schwab alerta que a quarta revolução industrial não se trata apenas de máquinas e sistemas inteligentes, vai além, “áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica.”<sup>32</sup>

São duas as características que tornam a quarta revolução um paradigma impar diante das demais: a velocidade com que as tecnologias emergentes se difundem e a amplitude e profundidade que elas atingem.

Levando em consideração estes fatores, é certo que, as novas tecnologias também irão alterar a relação de trabalho da comunidade global.

Há uma certeza: as novas tecnologias mudarão drasticamente a natureza do trabalho em todos os setores e ocupações. A incerteza fundamental tem a ver com a quantidade de postos de trabalho que serão substituídos pela automação. Quanto tempo isso vai demorar e aonde chegará?<sup>33</sup>

As mudanças nas relações de trabalho decorrem de dois efeitos que tecnologia exerce sobre o emprego, que é o efeito destrutivo e o capitalizador. O primeiro é decorre da ruptura causada pela tecnologia, acabando com postos de trabalho, obrigando os trabalhadores a se realocarem no mercado. Em consequência deste primeiro, decorre o segundo, que cria novas demandas e serviços, aumentando o número de novas profissões.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016., p.16.

<sup>32</sup> SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016., p. 18.

<sup>33</sup> SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016., p. 42

<sup>34</sup> SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro. 2016., p. 42

#### 4.1 O MODELO DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Como citado no início deste capítulo, as revoluções criam novos paradigmas. Com o surgimento das tecnologias contemporâneas, um dos impactos a serem mais sentidos pela sociedade é no setor do trabalho. Assim, os discursos anárquicos de que as máquinas substituirão os humanos e tomarão o trabalho das pessoas vem à tona.

A substituição da mão-de-obra humana por máquinas acontece deste o século XVIII, em diferentes categorias de trabalho.

Entretanto, a eclosão da quarta revolução industrial tem deixado a sociedade um pouco mais receosa, isso porque, algumas estimativas, como, por exemplo, da UnB (Universidade de Brasília), são um tanto quanto alarmantes. O estudo realizado pelo Laboratório de Aprendizado de Máquinas em Finanças e Organizações da universidade, avaliou 2.602 dinâmicas de trabalho no Brasil, com base nos dados, a universidade apurou que 54% dos empregos formais no país poderão ser substituídos por programas de automação até 2026, fechando cerca de 30 milhões de postos de trabalho com carteira assinada.<sup>35</sup>

Nos Estados Unidos, pesquisadores da *Oxford Martin School* também realizaram um trabalho semelhante, chegando à conclusão que cerca de 47% dos empregos totais nos Estados Unidos estarão em risco de serem substituídos por programas de automação nas próximas duas décadas.

Porém, ao mesmo tempo que o mercado ceifa postos de trabalho de um lado, de outro cria novos, com dinâmicas diferentes.

No ensinamento de Schwab, a tendência é que os empregos tenham um crescimento alto em “relação às ocupações e cargos criativos e cognitivos de altos salários e em relação às ocupações manuais de baixos salários; mas irá diminuir consideravelmente em relação aos trabalhos repetitivos e rotineiros.”<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> FOLHA DE SÃO PAULO. Robôs ameaçam 54% dos empregos formais no Brasil. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/robos-ameacam-54-dos-empregos-formais-no-brasil.shtml>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.

<sup>36</sup> SCHWAB, Klaus Schwab - A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro. 2016, p. 43

Diante deste cenário, surgem as dinâmicas de trabalho da Era Digital. Dentre esses novos fenômenos destacamos dois: a *gig economy*<sup>37</sup> e a economia colaborativa.

Na teoria, a econômica colaborativa consiste basicamente em “uma nova forma de estabelecer relações econômicas, onde o acesso a bens e serviços é mais importante do que a posse”.<sup>38</sup>

Já a *gig economy*, ou como é conhecida no Brasil ‘economia de bico’, é definida pelo Dicionário de Cambridge como: “uma forma de trabalho baseada nos sujeitos que possuem empregos temporárias ou fazem separadamente peças de trabalho, pagos separadamente, em vez de trabalhar para um empregador fixo (*Tradução livre*)”.<sup>39</sup>

Pelo fato de a terminologia economia colaborativa ser um tanto quanto generalizada para explicar as atividades laborais da Era Digital, este termo não será utilizado na presente pesquisa.

Para uma maior compreensão desses novos sistemas de organização de trabalho, será mantida a definição de *gig economy*.

Para os apoiadores deste modelo, ele é benéfico para ambas as partes, sendo este o caminho natural para o futuro das relações trabalhistas. Porém, quem não concorda, acredita que essa modalidade tende a aumentar a instabilidade social, gerando, inclusive, um maior aumento na desigualdade social. “Este tipo de trabalho, portanto, não sofre apenas de uma precariedade de finanças, mas também uma precariedade de status, uma precariedade de certeza e uma precariedade de sociabilidade (*Tradução livre*)”.<sup>40</sup>

Essas novas tendências do mercado aliadas com o aumento populacional, mão de obra em excesso, devido a substituição pela automação, tende a consolidar a economia *gig* na sociedade.

---

<sup>37</sup> Gig economia refere se aos padrões temporários de contratação prevalecendo sobre os contratos permanentes, onde plataformas online são utilizadas para negociação do trabalho a ser prestado por demanda da contrata.

<sup>38</sup> KRAMMER, Josiane Caldas. *A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo*. f. 123. Dissertação (Dissertação de Mestrado). Curso de Pós Graduação em Direito Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2017.

<sup>39</sup> CAMBRIDGE DICTIONARY. Gig economy. A way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer. Disponível em: < <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>>. Acesso em: 27 de novembro de 2020.

<sup>40</sup> GROSS, S.; MUSGRAVE; JANJIUTE, Laima. Well being and mental health in the gig economy: Policy perspectives on precarity. Londres: University of Westminster Press, 2018, p. 19. “This type of work therefore suffers not only from a precarity of finances, but also a precarity of status, a precarity of certainty, and a precarity of sociality.”

No ensinamento de Valério de Stefano, na *gig* economia existem duas formas de trabalho, o ‘*crowdwork*’, e ‘*work-on-demand*’<sup>41</sup>. No *crowdwork* as empresas conectam o prestador de serviços e clientes por meio de plataformas *onlines* ou aplicativos, como o *Amazon Mechanical Turk*.

Basicamente, este tipo de contratação é realizado para aquelas atividades que não demandam qualificação, como responder pesquisas, transcrever áudios. “Em outros casos, trabalhos maiores e mais significativos podem ser terceirizados, como a criação de um logotipo, o desenvolvimento de um sítio ou o projeto inicial de uma campanha de marketing (*tradução livre*).”<sup>42</sup>

No *work-on-demand*, ou trabalho sob demanda, as empresas oferecem as atividades tradicionais, como transporte, limpeza, tarefas de escritório, entrega de alimentos, por meio de aplicativos, assim, existe uma maior possibilidade de gerenciamento na qualidade do serviço e mão de obra, as plataformas mais conhecidas no Brasil deste gênero é a *Uber* e o *Ifood*.

#### 4.2 A UBERIZAÇÃO E OS APLICATIVOS DE TRABALHO SOB DEMANDA

Com quase 4 milhões de trabalhadores utilizando as plataformas como fonte de sustento principal ou suplementar, os serviços de aplicativos se tornaram os maiores empregadores do Brasil.<sup>43</sup> O aplicativo que mais gera trabalho no país é a *Uber*, que atua no setor de transportes, com mais de 600 mil motoristas cadastrados.

Nesta plataforma de trabalho sob demanda, o cliente solicita um veículo para realizar uma viagem, os motoristas disponíveis que estão próximos ao local, recebem uma notificação para aceitar ou não a viagem.

Segundo Davi Carvalho Martins, essa dinâmica do trabalho influi da seguinte forma:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço;

<sup>41</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016, p.2.

<sup>42</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016, p.2. “In other cases, bigger and more meaningful works can be crowd-sourced such as the creation of a logo, the development of a site or the initial project of a marketing campaign”.

<sup>43</sup>CANALTECH. Quase 4 milhões de autônomos no Brasil usam apps como principal fonte de renda. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/quase-4-milhoes-de-autonomos-no-brasil-usam-apps-como-principal-fonte-de-renda-140555/>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

(ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio.

Apesar dessa explicação dizer respeito diretamente a forma da atividade do aplicativo de transportes, outras plataformas de trabalho sob demanda utilizam a mesma dinâmica de prestação, como *Rappi*, *Ifood*, *Cabifi*, *Glovo*, *UberEats*, *99Pop*, entre outras.

Nesses aplicativos, os dois polos são associados pela oferta e demanda, o serviço somente será executado se de fato houver demanda e, o pagamento é realizado ao final. Este modelo de organização ou exploração do trabalho ficou reconhecido no Brasil como *uberização*.

O discurso das empresas gerenciadoras ou donas dos aplicativos é que apenas estão conectando fornecedores e consumidores, contudo, na prática se trata da transferência dos riscos e custos da operação ao trabalhador, dando ao obreiro a ilusão de que ele possui a liberdade e autonomia para trabalhar como quiser, a hora que quiser, transformando o sujeito em um microempreendedor. Contudo, toda a estrutura do empreendimento é criada e mantida pelas empresas, as tarefas são monitoradas eletronicamente, o preço é estipulado pelo algoritmo do aplicativo em tempo real, com base na demanda, além disso, os trabalhadores precisam ser aprovados pelas plataformas para a realização do trabalho e caso descumpram os termos, são banidos.

Outra característica desses aplicativos é de que eles estimulam os trabalhadores a aceitarem todas as solicitações e a dispensa de clientes pode gerar até suspensão ou exclusão da plataforma.

Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis

coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo.<sup>44</sup>

Não bastasse isso, o aplicativo ainda coleta dados dos usuários o tempo todo, mesmo quando não estão utilizando o aplicativo. De acordo com a *Uber*, isso é necessário para uma melhor prestação do serviço,<sup>45</sup> contudo, não deixa de ser uma violação clara da privacidade dos motoristas.

O sistema de avaliação após a prestação do serviço também afeta diretamente os trabalhadores, muitas vezes levando a exclusão destes ou o bloqueio do aplicativo.

Para as gerenciadoras as condições destas prestações são atrativas, pois encontra mão-de-obra barata e sem a necessidade de uma vinculação empregatícia com o prestador, já que na prática esses seriam autônomos ou independentes. Porém, ao trabalhador a situação é abominável, visto que, em pleno século XXII, ficam sem o mínimo de proteção trabalhista, sem férias, sem 13º salário, sem assistência sindical ou mesmo sem o recurso de recorrer ao regime previdenciário em caso de acidente ou aposentadoria, além de outros direitos básicos previstos em legislação.

## 5 RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DA ECONOMIA GIG NO MUNDO

Este modelo empresarial é estendido à muitos países. E assim como no Brasil, é objeto de questionamento judicial, no qual irão se verificar se este tipo de contratação caracteriza vínculo empregatício ou não.

Como o fenômeno é novo, a maioria dos países ainda não possui um entendimento definido de como analisar essa relação. Estimativas apontam que 13% dos países consideram esta relação como empregatícia, nos moldes do trabalho padrão, outros 53% não reconhecem vínculo entre trabalhadores da *gig* economia e gerenciadores de aplicativos e um restante de 34% ainda não definiu se o trabalho é autônomo ou uma relação de emprego.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup>OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p.18.

<sup>45</sup>CANAL TECH. Uber passa a rastrear localização de usuários mesmo após o fim de uma corrida. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/uber-passa-a-rastrear-localizacao-de-usuarios-mesmo-apos-o-fim-de-uma-corrida-84945/>. Acesso em: 27 de novembro de 2020.

<sup>46</sup> CONJUR. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

## 5.1 ESPANHA

Recentemente, em decisão inédita, a Suprema Corte Espanhola reconheceu a relação de emprego entre um entregador e a empresa de entrega de alimentos *Glovo*<sup>47</sup>.

Na sentença, a Suprema Corte entendeu que a gerenciadora do aplicativo não é uma mera intermediadora de serviços, mas sim uma empresa que realiza um trabalho de coordenação e organização do serviço produtivo, fixando preços, condições de pagamento, forma da prestação do serviço, além de ser titular dos ativos essenciais para a realização da atividade laboral. Além disso, os entregadores prestam serviços submetidos à direção e organização da plataforma. A empresa estabelece instruções que permite controlar o processo produtivo, controlar toda a atividade, desde os valores dos entregadores e a geolocalização em tempo real deste, e não apenas o resultado final. Entendeu também que o entregador não possuía liberdade suficiente para organizar a prestação de serviço ou valores da entrega, pois estava sujeito às diretrizes organizativas fixadas pela empresa.<sup>48</sup>

Em outra decisão, o órgão de Inspeção do Trabalho da Catalunha, entendeu que os motoristas da *Uber* laboram na condição de empregados, aplicando sanções administrativas à gerenciadora do aplicativo. A decisão entendeu que a relação entre os motoristas e a empresa não deve ser caracterizada como mera prestação de serviço e sim relação de emprego, visto que os motoristas são contratados após uma seleção, neste sentido, sendo um indicativo de vínculo.<sup>49</sup>

## 5.2 FRANÇA

A URSSAF (Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales), órgão responsável pela previdência social francesa, no ano de 2017 já havia entendido que existia vínculo de subordinação jurídica implícito entre

<sup>47</sup> Glovo é uma companhia que desenvolveu uma plataforma de informática que oferece determinados produtos e serviços, como transporte de mercadoria.

<sup>48</sup> Decisão da Suprema Corte Espanhola (Roj: STS 2924/2020 – ECLI: ES:TE:2020:2924. ES.25/09/2020)

<sup>49</sup> EL PAIS. Trabajo dijo que los choferes de Uber son empleados de la firma. Disponível em: < [https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)> Acesso em: 19 de novembro de 2020.

a *Uber* e seus motoristas, condenando a *Uber* ao pagamento das contribuições da seguridade social.<sup>50</sup>

A *Uber* França recebeu uma decisão favorável em 2018, na qual o *Conseil de Prud'hommes de Paris* negou o vínculo entre um motorista e a empresa, pelo fato de a *Uber* não realizar nenhum tipo de controle da jornada de trabalho do motorista. Fundamenta ainda que o motorista estaria livre para trabalhar de acordo com os horários que lhe convinham.<sup>51</sup>

Em 2019, a *Cour d'Appel de Paris*, reconheceu que um motorista da *Uber* não usufruía de total liberdade de escolha, pois não poderia escolher os clientes, visto que a plataforma centralizava as solicitações e atribuía aos motoristas por meio de algoritmos.<sup>52</sup>

Outra decisão da *Cour de Cassation*, órgão equivalente ao STJ, reconheceu o vínculo empregatício entre a *Uber* e um motorista, em 2020. De acordo com a decisão, o motorista não deve ser considerado autônomo, pois não possui liberdade suficiente para angariar a própria clientela ou definir valores de viagens. Esse motivo revela a relação de subordinação entre o motorista e a empresa.<sup>53</sup>

### 5.3 CANADÁ

O *Ontario Labor Relations Board*, tribunal independente do Governo de Ontário, emitiu decisão de que os entregadores da *Foodora*, plataforma de entrega de alimentos, não são contratantes independentes. A decisão foi fundamentada no sentido de o aplicativo seleciona os entregadores, que deverão realizar as entregas nos termos e condições designados pela empresa.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup>LIBÉRATION. Devant la justice, l'Urssaf perd face a Uber. Disponível em: <[https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber\\_1556255](https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber_1556255)>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

<sup>51</sup>IGNASIBELTRAN. Uma mirada crítica a las relaciones laborales. Disponível em: <<https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#indep>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>52</sup> Decisão da *Cour d'Appel de Paris*. (S N° RG 18/08357)

<sup>53</sup> CONJUR. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

<sup>54</sup> Decisão *Ontario labour relations board*. (OLRB Case No: 1346-19-R)

A Suprema Corte do Canadá decidiu que os motoristas da *Uber* podem resolver os litígios trabalhistas nos tribunais de Ontário e não em convenções de arbitragens, abrindo a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego.<sup>55</sup>

#### 5.4 INGLATERRA

A terra da rainha esteve na vanguarda das decisões judiciais sobre o reconhecimento da relação de emprego decorrente das empresas “prestadoras” da *gig* economia. Ainda em 2016, um tribunal trabalhista decidiu que os motoristas da *Uber* não eram autônomos e sim funcionários da plataforma, garantindo direitos básicos como salário mínimo, aposentadoria e férias.<sup>56</sup>

No ano de 2018, o Tribunal de Apelações do Reino Unido, a segunda corte mais alta da justiça britânica, manteve a sentença que reconhecia o vínculo entre os motoristas e o aplicativo.<sup>57</sup>

#### 5.5 SUÍÇA

A SUVA, órgão que administra a seguridade social na Suíça, entendeu que a *Uber* é um empregador como qualquer outro, condenando a plataforma ao pagamento de contribuições sindicais à seguridade social. Apesar da gerenciadora do aplicativo não concordar com a decisão, é a SUVA quem decide quem é reconhecido como empregadora independente ou não.

A decisão fundamenta de que um motorista somente poderá ser considerado como independente se tiver liberdade de decidir sobre os valores do serviço e forma de pagamento, o que não ocorre na situação da *Uber*.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> CBC. A Suprema Corte fica do lado dos motoristas do Uber, abrindo portas para uma ação coletiva de US \$ 400 milhões. Disponível em: <<https://www.cbc.ca/news/politics/stefanovich-supreme-court-uber-class-action-decision-1.5626853>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>56</sup> CONJUR. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

<sup>57</sup> G1. Justiça reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

<sup>58</sup> 24 HEURES. Uber doit payer des cotisations sociales. Disponível em: <<https://www.24heures.ch/suisse/uber-doit-payer-cotisations-sociales/story/13753680>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

O Tribunal do Trabalho de Lausanne, reconheceu a dependência entre um motorista e a *UberPop*, em 2019. Na ocasião, condenou a empresa pela demissão injustificada do trabalhador, ordenando o pagamento de saldo de salário por dois meses, danos imateriais e férias.<sup>59</sup>

Em abril de 2020 a sentença foi confirmada pelo Tribunal de Cantonal, ao negar o recurso interposto pela *UberPop*. Porém, ainda não se sabe o fundamento da decisão, que deverá ser solicitada pela recorrente.<sup>60</sup>

Da decisão ainda cabe recurso para um Tribunal Federal.

## 5.6 ESTADOS UNIDOS

Uma das primeiras decisões a rejeitar a condição de autônomo de um motorista da *Uber*, foi nos Estados Unidos, no Estado da Califórnia, em 2015. A decisão foi proferida pela *California Labor Commissioner*.<sup>61</sup>

Ainda em 2015, uma ação coletiva Douglas O'Connor v. Uber Technologies, Inc. foi ajuizada no Tribunal *Northern District of California*. O principal objetivo da demanda era reconhecer a *Uber* como empresa transportadora e não como empresa de tecnologia. A *Uber* apresentou proposta de não reconhecimento de vínculo e acordo de 100 milhões de dólares, porém, o juiz recusou homologar o acordo. A empresa recorreu à *Court of Appeals* e obteve decisão liminar para suspensão do processo, pois havia compromisso arbitral para resolução do conflito.<sup>62</sup>

Uma ação entre a *Uber Black* e um motorista, julgada em abril de 2018 pela *Court for Eastern District of Pennsylvania* determinou que os motoristas são autônomos e não empregados. Como fundamento principal, a Corte entendeu que os motoristas possuíam a liberdade de optar por um lucro maior ou menor, dependendo

<sup>59</sup>RTS. Uber est bien un employeur, estiment les Prud'hommes lausannois. Disponível em: <<https://www.rts.ch/info/suisse/10410983-uber-est-bien-un-employeur-estiment-les-prudhommes-lausannois.html>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>60</sup>24 HEURES. Um ex-chauffeur d'Uber obtient des droits d'employé. Disponível em: <<https://www.24heures.ch/vaud-regions/exchauffeur-uber-obtient-droits-demploye/story/27669022>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>61</sup> Decisão *Superior Court of California County of San Francisco (Case number: CGC-15-546378)*.

<sup>62</sup> OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pág. 48.

da viagem aceita, por isso, eles poderiam livremente aceitar as solicitações ou recusá-las, bem como não eram submetidos a jornadas de trabalho impostas pela empresa.<sup>63</sup>

Em duas decisões mais recentes, uma de março e outra de agosto de 2020. O *State of New York Court os Appeals* e a *Superior Court of the State of California* reconheceram que entre trabalhadores e plataformas existe relação de emprego.

A primeira decisão reconheceu a dependência entre um entregador e a empresa de entrega de alimentos *Postmates Inc.* A fundamentação utilizada para o reconhecimento foi pelo fato de a empresa exercer controle suficiente sobre o entregador para reconhecê-lo como empregado. Embora os trabalhadores tenham uma liberdade mínima para escolher as rotas, eles devem seguir entre o local de coleta e entrega, durante todo o tempo, rastreados pelo aplicativo. As taxas cobradas são estabelecidas pela gerenciadora, assim, não podendo o entregador negocia-las. Deste modo, a empresa exerceria um controle maior do que seria aceitável para um trabalhador autônomo. A independência concedida pelo aplicativo é mínima, mas não o suficiente para que o trabalhador tenha o controle da atividade.<sup>64</sup>

A segunda decisão, da *Superior Court of the State of California* entendeu que a *Uber* classifica os motoristas de forma incorreta e os mesmos não devem ser classificados como trabalhadores independentes.<sup>65</sup>

## 5.7 EMIRADOS ÁRABES

Diferente de outros países, nos Emirados Árabes Unidos a atividade da *Uber* é proibida com carros particulares. Assim, a *Uber* contrata uma outra empresa e os motoristas são contratados por esta terceirizada.<sup>66</sup>

<sup>63</sup>Decisão *Court for the Eastern District of Pennsylvania*. (Civil Action NO. 16-573).

<sup>64</sup>IGNASIBELTRAN. Employment status of platform workers. Disponível em: <<https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#indep>> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

<sup>65</sup>Decisão *Superior Court of the State of California County of San Francisco*. (No. CGC-20-584402)

<sup>66</sup>CONJUR. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

## 5.8 ITÁLIA

As primeiras decisões dos Tribunais Italianos foram no sentido de não reconhecer o vínculo entre os prestadores de serviços e as plataformas.

Em decisão de 2018 o Tribunal de Milão entendeu que um entregador do aplicativo *Foodinho*, não cumpria os requisitos legais para ser enquadrado como empregado, pois ele não era obrigado a cumprir jornada de trabalho fixa pelo aplicativo, bem como utilizava o próprio veículo para realizar as entregas e não recebia tarifa mensal fixa. Por estes motivos, a Corte entendeu que não haviam indícios de subordinação suficiente para caracterizar uma relação de emprego.<sup>67</sup>

O Tribunal de Torino no mesmo ano entendeu que os entregadores do aplicativo *Foodora* eram autônomos. Contudo, a Corte de Apelação de Torino, não confirmou a decisão de primeira instância.

Embora entenda que não exista uma relação de subordinação entre os contratantes, o Tribunal reconheceu que deve ser criada uma nova categoria para enquadrar esse tipo de trabalhador, este seria o gênero *tertium*, que manteria a relação autônoma entre as partes, contudo dando proteções aos trabalhadores, como remuneração fixa, férias, entre outros.<sup>68</sup>

Em decisão mais recente, a *La Corte Suprema di Cassazione* decidiu aplicar aos trabalhadores de aplicativos uma legislação de 2015, a qual é utilizada para os trabalhos organizados por um terceiro.<sup>69</sup>

No final de 2019, uma das primeiras legislações direcionadas a organizar e regulamentar a relação entre plataformas e prestadores, foi aprovada na Itália. O diploma legal abrange um conjunto de proteção ao trabalhador autônomo, como a discussão sobre o salário fixo diretamente com o empregador, trabalhos realizados em feriados, condições climáticas adversas e acidente ou doença ocupacional.<sup>70</sup>

<sup>67</sup>Decisão *Tribunale di Milano (Nella causa n° 6719 R.G.L 2017. Sentenza n° 1853/2018)*

<sup>68</sup>Decisão *La Corte D'Appello di Tirino (Nella causa n° 468/2018 R.G.L. Sentenza n° 26/2019)*

<sup>69</sup>LA RIVISTA IL MULINO. Delivering employment rights to platform workers. Disponível em: <[https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS\\_ITEM:5018](https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018)> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

<sup>70</sup>LA RIVISTA IL MULINO. Delivering employment rights to platform workers. Disponível em: <[https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS\\_ITEM:5018](https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018)> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

## 5.9 BÉLGICA

A *Uber* Bélgica obteve uma decisão favorável em 2019, no *Tribunal de l'Entreprise Francophone de Bruxelles*. Os julgadores entenderam que os motoristas são autônomos, pois não apresentaram provas concretas que sustentassem a relação de emprego.<sup>71</sup>

## 5.10 ALEMANHA

O Tribunal do Trabalho de Munique não reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma *Uber*, contudo, abriu possibilidade para o reconhecimento de um contrato civil por tempo determinado entre o cliente da plataforma e o motorista.

A decisão se deu em 2019, como fundamento, a Corte acolheu que o motorista possuía a liberdade de aceitar ou não as solicitações de viagens, bem como considerou que o trabalhador poderia rescindir o contrato a qualquer momento por e-mail, não sendo necessário observar a legislação trabalhista.

O Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha busca medidas para regulamentar o trabalho das plataformas de aplicativos e os prestadores de serviço.<sup>72</sup>

## 5.11 HOLANDA

A gerenciadora do aplicativo *Deliveroo*, obteve uma decisão favorável no Tribunal de Amsterdã em 2018. Na ocasião, restou reconhecido um contrato autônomo entre o entregador e a empresa. Entendeu o tribunal que o entregador possuía a liberdade para se cadastrar em outros aplicativos e realizar entrega por estes, além disso, o fato de o trabalhador não ter liberdade para negociar os preços não significa que isso caracterize uma relação de emprego.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup>Decisão *Tribunal de l'entreprise Francophone de Bruxelles* (n° 000311 – A/18/02920 – 16 jan 2019).

<sup>72</sup>IUSLABORIS. *Can platform workers be employees? Na update from Germany*. Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/can-platform-workers-be-employees-an-update-from-germany/> Acesso em: 24 de novembro de 2020.

<sup>73</sup>Decisão *Rechtbank Amsterdam* (ECLI: NL: RBAMS: 2018: 5183 – 6622665 CV EXPL 18-2673).

Contudo, o Tribunal Subdistrital de Amsterdã reconhece que duas decisões mais recentes foram pautadas em estudos mais aprofundados sobre o tema. Nessas, movidas pelo sindicato FNV contra a *Deliveroo*, o Tribunal não reconheceu apenas a relação de emprego entre o entregador e a empresa, como também reconheceu que a *Deliveroo* deve obedecer aos acordos coletivos de trabalho para empresas de transporte profissional de mercadorias. Devendo, inclusive, cumprir o acordo de forma retroativa.<sup>74</sup>

Quanto ao reconhecimento da relação de emprego, a Corte entendeu que a recusa na aceitação de solicitação de entrega prejudica o entregador, bem como a liberdade para negociar valores seria essencial para a caracterização de um contrato autônomo, o que não ocorre na prática.

## 5.12 URUGUAI

A Justiça Uruguaia condenou a *Uber* ao pagamento dos direitos trabalhistas e reconheceu o vínculo de emprego com um motorista. A sentença foi prolatada em primeira instância, pelo Tribunal do Trabalho do 6º turno de Montevideú, em 2019.<sup>75</sup>

Em 2020, O Tribunal de Apelações do Trabalho de 1º turno confirmou a sentença, assegurando o vínculo e também confirmando o pagamento de férias e abono de natal ao trabalhador.

O tribunal entendeu que a *Uber* tem uma forma de agir típica de empregador, recompensando o trabalhador quando a atividade é exercida com zelo e penalizando quando ocorre algum incidente. Entendeu também que a tecnologia disponibilizada pela *Uber* é controlada e o contrato celebrado pelas partes não tem possibilidade de barganha por parte do motorista.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup>RECHTBANK. Bezorgers Deliveroo vallen onder arbeidsovereenkomst. Disponível em: <<https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Amsterdam/Nieuws/Paginas/Bezorgers-Deliveroo-vallen-onder-arbeidsovereenkomst.aspx>>. Acesso em: 24 de novembro de 2020.

<sup>75</sup>BSB MAGAZINE. Motorista Uber no Uruguai tem direitos trabalhistas reconhecidos pela justiça. Disponível em: <<https://www.bsbmagazine.com.br/motorista-uber-no-uruguai-tem-direitos-trabalhistas-reconhecidos-pela-justica/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

<sup>76</sup>EL OBSERVADOR. Tribunal confirmó un fallo que obliga a Uber a pagar aguinaldo y salario vacacional a un exchofer. Disponível em: <<https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-confirmando-un-fallo-que-obliga-a-uber-a-pagar-aguinaldo-y-salario-vacacional-a-un-exchofer-202063185952>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

### 5.13 ARGENTINA

Na Argentina, motoristas e entregadores de aplicativos não são reconhecidos como empregados, e sim como colaboradores.

A situação dos entregadores ainda se agravou com a legislação aprovada pelo prefeito de Buenos Aires, Horacio Larreta (PRO), que exige que os trabalhadores tenham domicílio na cidade para exercer a atividade no território, bem como usem uniformes.<sup>77</sup>

Apesar disso, a Argentina saiu na vanguarda da busca pela regulamentação da prestação de serviço pelos aplicativos. Através do Ministério do Trabalho, o governo argentino enviou ao Congresso uma proposta de regulamentação para o trabalho vinculado às plataformas *onlines*, como *Rappi*, *Glovo*, *UberEats*. Na proposta consta um limite de jornada de 48 horas semanais, além de uma remuneração mínima, fixada com base nos dias trabalhado e outra variável, com base no número de entregas realizadas, férias, afastamento por doença ou acidente e até mesmo a “rescisão” do entregador com o aplicativo.<sup>78</sup>

Embora se encontre fora do diploma trabalhista da Argentina, o projeto também irá estabelecer uma relação de dependência entre a gerenciadora do aplicativo e os entregadores.<sup>79</sup>

### 5.14 CHILE

Em decisão do 2º Juizado do Trabalho de Santiago, em 2015, um motorista da *Uber Chile* não teve o vínculo de emprego reconhecido.

O entendimento se deu pelo fato de o trabalhador ter total liberdade para se conectar ou desconectar do sistema, bem como aceitar ou não solicitações. Ainda, na plataforma existe um sistema de bônus de incentivo para os motoristas que se

---

<sup>77</sup> BRASIL DE FATO. Como se organizam e protestam os entregadores de aplicativos na Argentina. Disponível em: < <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/14/como-se-organizam-e-protestam-os-entregadores-de-aplicativos-na-argentina>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>78</sup> ÀMBITO. App de reparto: mandan al Congreso primer proyecto del mundo para regularlas. Disponível em: < <https://www.ambito.com/politica/rappi/app-reparto-mandan-al-congreso-primer-proyecto-del-mundo-regularlas-n5087053?fbclid=IwAR3vFnwD5-ovXdL1ovQ0yedcXk7L-dlyw0fe0RI7r6k3AdeJyevCYKhbrbM>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

<sup>79</sup> CONXTO. Rappi, Glovo e PedidosYa terão que obedecer aos novos regulamentos argentinos. Disponível em: <<https://contxto.com/en/argentina/rappi-glovo-pedidosya-new-argentine-regulations/>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.

conectam em datas importantes, assim, não sendo possível o reconhecimento do vínculo.<sup>80</sup>

### 5.15 PANAMÁ

O Tribunal Superior do Trabalho do Primeiro Distrito Judicial do Panamá não reconheceu o vínculo de emprego entre um entregador e o aplicativo de entrega de alimentos *ASAP TMP*.

A fundamentação da decisão se deu no sentido de que o entregador não laborava mediante subordinação jurídica e nem dependência econômica da empresa, bem como, decidiu de forma voluntária aderir a plataforma. Ainda, a moto e o celular utilizados eram próprios e o entregador possuía a liberdade de aceitar ou não realizar as entregas, e não estava sujeito a jornada.<sup>81</sup>

## 6 RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DA ECONOMIA GIG NO BRASIL

A da situação jurídica dos trabalhadores sob demanda não é um problema apenas em outros países. O Brasil é um dos mais afetados pela omissão do legislador em regulamentar o setor.

Aumento do desemprego no país, diminuição de postos de trabalhos formais culminados com a crise político-sanitária de 2020/2021 são fatores que elevam brutalmente a procura por este tipo de ocupação informal. Essa alta demanda gera um efeito cascata sobre o poder judiciário, que é o instrumento utilizado para buscar proteção aos trabalhadores do setor.

Contudo, a questão é tão indefinida no Brasil que a alta Corte do Trabalho, o TST, não definiu se considera essa dinâmica de trabalho como uma relação de emprego ou que os trabalhadores são autônomos. Essa situação deixa a classe em um limbo jurídico-laboral.

Neste capítulo serão analisadas ações entre trabalhadores e empresas gerenciadoras de aplicativo, que buscam o reconhecimento do vínculo de emprego.

---

<sup>80</sup>Decisão 2° *Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (Sentencia n° O-1388-2015).*

<sup>81</sup> Decisão *Tribunal Superior de Trabajo Primer Distrito Judicial (XXXX X TMP, S.A. (Razon Comercial: ASAP TMP)*

## 6.1 SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Em 2019, no julgamento do Conflito de Competência n° 164.544 – MG, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça entendeu que um motorista da Uber é trabalhador autônomo, remetendo a ação para julgamento no Juizado Especial Cível de Poços de Caldas.<sup>82</sup>

O trabalhador havia ajuizado a demanda perante a justiça estadual, requerendo a reativação de sua conta no aplicativo e indenização por danos materiais e morais, pois o mesmo havia sido impedido pela plataforma de exercer a profissão, o que teria gerado prejuízo.

O juízo estadual entendeu que não era competente para o julgamento do caso, remetendo o mesmo à justiça do trabalho, que por sua vez também se declarou impedida de analisar o tema.

Diante do claro conflito, coube ao STJ decidir sobre a competência. A Corte entendeu que a competência decorre diretamente do pedido e da causa de pedir. Por esse motivo, de acordo com o Tribunal, como a demanda não dizia respeito a relação de emprego ou verbas de natureza trabalhista, bem como o demandante seria um empreendedor individual, caberia a justiça comum analisar a ação.<sup>83</sup>

## 6.2 VARAS DO TRABALHO

Por ser a primeira instância de julgamento das demandas trabalhistas, as decisões proferidas pelas Varas do Trabalho tendem a ser mais divergentes. Os motivos das decisões também são diversos.

No mês de junho de 2017, a 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte prolatou sentença (Processo n° 0010801-18.2017.5.03.0180) reconhecendo o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber Brasil. O juiz vislumbrou presentes todos os cinco elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego. O debate maior é entorno

---

<sup>82</sup>Decisão Superior Tribunal de Justiça (Conflito de Competência n° 164-544 – MG).

<sup>83</sup>SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/porta1p/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>> Acesso em: 28 de novembro de 2020.

da subordinação jurídica. Entendeu o magistrado que as características da dinâmica de trabalho praticada pela Uber não se amoldam aos autônomos, pois, os clientes são da plataforma, o motorista não tinha liberdade de escolher o cliente, a única liberdade que ele poderia ter é de aceitar ou recusar as solicitações, que eram indicadas pela plataforma; os valores também eram controlados unilateralmente pela empresa.

O juiz ainda salienta que a plataforma exercia um poder disciplinar sobre os motoristas, pois, caso esses recusassem três solicitações seguidas, a empresa bloqueava temporariamente os trabalhadores. Deste modo, o magistrado reconheceu que a Uber exercia uma subordinação estrutural sobre o motorista, pois esse estava inserido na lógica da prestação de serviço da plataforma.<sup>84</sup>

Em outra sentença (Processo n° 0011231-35.2015.5.03.0181), da mesma 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, prolatada pouco mais de um mês após a supracitada, a juíza entendeu que, presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, contudo, não está presente a subordinação jurídica entre o autor e a Uber Brasil, pois, de acordo com a magistrada, o trabalhador não recebe ordens de qualquer superior da empresa e possui liberdade para aceitar ou não as solicitações de viagens.<sup>85</sup>

A magistrada aduz ainda que a plataforma Uber apenas faz o link entre o cliente e o motorista, bem como, o credenciamento de motoristas na plataforma não significa que a Uber gerencie a mão-de-obra, pois isso trata-se apenas de adequação à legislação de trânsito. Informa também que a plataforma não fiscaliza a atividade dos motoristas, quem realiza as avaliações são os usuários. Com esse fundamento, o juiz indeferiu o pedido de reconhecimento da relação de emprego.

O Ministério Público do Trabalho de São Paulo ajuizou uma ação civil pública contra a empresa de entrega de alimento Loggi Tecnologia (Processo n° 1001058-88.2018.5.02.0008), buscando o reconhecimento da relação de emprego entre a plataforma e os entregadores. Na sentença, prolatada em 2019, pela juíza da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo houve o reconhecimento da relação de emprego entre a plataforma e os trabalhadores. Na fundamentação da decisão, a juíza reconheceu que a empresa estava inserida na dinâmica do trabalho sob demanda, como foi exposto anteriormente na pesquisa. Aduz que, caso o trabalhador fosse autônomo não seria lhe fornecido bolsa térmica e máquina de cartão. Também, o entregador não tem a

---

<sup>84</sup>Decisão 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Processo n° 0010801-18.2017.5.03.0180).

<sup>85</sup>Decisão 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Processo n° 0011231-35.2015.5.03.0181).

possibilidade de escolher qual entrega irá realizar, apenas aceita a ofertada pela plataforma.

Reconheceu que na relação entre as partes estavam presentes os requisitos de não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Entendeu a magistrada que a plataforma exercia sobre os motoristas um poder diretivo, controlando a produção, horários, itinerário, tarefas e o local da prestação de serviço. Da mesma forma, a aplicação de punições por parte do aplicativo aos entregadores, é um grande indício de reconhecimento da relação de emprego, de acordo com a juíza. Outro indício de uma relação é quanto ao modo da prestação, que foi desenvolvido pela plataforma, não podendo ser alterado pelos trabalhadores, bem como os valores, que não podem ser negociados pela classe. Desta maneira, reconhece também a subordinação estrutural da plataforma e por consequente, o vínculo jurídico-laboral entre as partes.

A 13° Vara do Trabalho de São Paulo também já decidiu sobre questões desta seara. A ação trabalhista foi interposta por um motorista em face da Uber Brasil (Processo nº 1001492.2016.5.02.0013), na fundamentação, entendeu o juízo que a plataforma atua na prestação de serviços de transportes de passageiros e não é amparada pela dinâmica da economia do compartilhamento.

Superada essa primeira resistência da tese defensiva, pertinente à atividade empresarial da ré, chega-se à conclusão necessária de que a relação existente entre ela e seus motoristas é uma relação de trabalho. Com efeito, a ré presta serviços de transporte aos consumidores (que são os passageiros), lançando mão do trabalho humano prestado pelos motoristas. Não é correto, portanto, dizer que os motoristas são clientes da ré; eles não são clientes, são trabalhadores que despendem energia em prol da atividade lucrativa da empresa.<sup>86</sup>

Quanto aos elementos da relação de emprego, entendeu o juízo que todos os cinco estavam presentes. Assim, caracterizando a relação de emprego entre a Uber e o motorista.

A 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro proferiu sentença em reclamação trabalhista ajuizada por motorista em face da Uber (Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075). O juízo entendeu que o elemento fundamental a ser analisado seria a subordinação jurídica. Ao fundamentar sobre esse elemento, o magistrado entendeu que a mão de obra do trabalhador é fator da geração da mercadoria, que

---

<sup>86</sup>Decisão 13° Vara do Trabalho de São Paulo. (Processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013). p.14.

seria o serviço de transporte. Além disso, os valores eram estabelecidos unilateralmente pela plataforma, bem como a organização da dinâmica do trabalho.

O magistrado também entendeu que a Uber não exige uma quantidade de horas e dias trabalhados aos motoristas, pois isso iria gerar um custo adicional. Neste diapasão, entendeu o juízo que o autor estaria inserido na dinâmica de trabalho da plataforma e a Uber exercia sobre o motorista a subordinação estrutural. A decisão também entendeu que a dispensa do motorista foi imotivada e aplicou uma condenação de R\$ 50 mil a título de danos morais à Uber pelo regime de trabalho imposto ao motorista.<sup>87</sup>

A Uber também foi ré em uma ação na 05ª Vara do Trabalho de Londrina (Processo nº 0000447-66.2017.5.09.0664). A demanda buscava o reconhecimento do vínculo de emprego entre a plataforma e um motorista, contudo, o juiz prolator da sentença não reconheceu o vínculo de emprego. Como fundamento da decisão, o magistrado entendeu que o motorista deveria ser enquadrado como autônomo, pois laborava por conta própria.

O autor informou que já havia cancelado solicitações pelo fato de considerar o local perigoso, que as despesas eram custeadas pelo mesmo, que não se recordava do local onde ficava o escritório da Uber em Londrina e não tinha controle de jornada, além de possuir a liberdade de escolher em qual dia da semana iria folgar. Por esses motivos, o juiz entendeu que as admissões do autor são contrárias à existência do vínculo, assim, não estando inserido na subordinação estrutural da plataforma.<sup>88</sup>

Em ação julgada pela 2ª Vara do Trabalho de Campinas (Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032), o juiz colheu o pedido da parte autora, para reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a Uber. Antes da análise dos elementos fático-jurídicos, o magistrado apreciou sobre a natureza da atividade econômica da Uber, entendendo que a mesma é uma empresa que explora o serviço de transportes, pois controla a viagem eletronicamente, estabelece preços e altera conforme a demanda, controla o cadastro de motoristas e cliente, não permite que os clientes escolham o motorista e veículo, assim, não se enquadrando como apenas uma facilitadora, como argumentou a plataforma.

No que tange os elementos fático-jurídicos, o juiz entendeu que presente o elemento da subordinação jurídica.

---

<sup>87</sup>Decisão 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. (Processo nº 0100351-05.2017.5.01.0075).

<sup>88</sup>Decisão 05ª Vara do Trabalho de Londrina. (Processo nº 0000447-66.2017.5.09.0664).

Ao estudar o tema e, sobretudo, analisar as regras impostas pela Uber, causou espécie a este magistrado a enorme intensidade de controle que a Uber impõe sobre seu motorista. Esta surpresa é potencializada, também, após a análise de decisões judiciais que acataram a tese da empresa e afirmaram que a Uber "não possui qualquer ingerência no trabalho do motorista", sendo que o Código de Conduta imposto pela própria Uber evidencia realidade absolutamente oposta. O poder diretivo exercido pela Uber já se mostra em sua total potencialidade no início de seus "Termos de uso" (doc. 1 - <https://www.uber.com/legal/terms/br/> - acesso em 11/04/2019), onde, no item 1, já define situações como as seguintes: "Ao acessar e usar os Serviços você concorda com os presentes termos e condições, que estabelecem o relacionamento contratual entre você e a Uber. Se você não concorda com estes Termos, você não pode acessar nem usar os Serviços." "A Uber poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo."(destaquei) "A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a postagem da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos adicionais sobre o respectivo Serviço."<sup>89</sup>

Dessa maneira, entendeu o juízo que o alto controle da plataforma sobre os motoristas são suficientes para caracterizar a subordinação, prevista no artigo 3º da CLT. Ainda, aduz que, caso o trabalhador fosse autônomo, o recibo de pagamento seria emitido no nome deste e não em nome da Uber, como é o caso.

Reconheceu também que a autonomia para o trabalhador escolher horários para laborar é uma mera cláusula do contrato que a Uber adota, ainda, que na presente relação estariam evidenciados os demais elementos fáticos-jurídicos caracterizadores de uma relação de emprego. No mesmo processo a Uber foi condenada ao pagamento de R\$ 10 mil a títulos de danos morais ao trabalhador.

Em uma ação um pouco curiosa, julgada pela justiça trabalhista de Belo Horizonte, o juiz da 12ª Vara do Trabalho (Processo nº 0010044-43.2017.5.03.0012) entendeu que não restou caracterizado a relação entre a Uber e um motorista. O juiz compreendeu que na relação não estariam presentes os elementos da personalidade, pois o autor da demanda não laborava diretamente para a Uber e sim para um terceiro, que seria investidor e teria outros motoristas que laboravam na mesma dinâmica.<sup>90</sup> Também não reconheceu da onerosidade, da não eventualidade e nem mesmo a subordinação jurídica estrutural, assim, considerando o motorista como trabalhador autônomo.

<sup>89</sup> Decisão 02ª Vara do Trabalho de Campinas (Processo nº 0011594-77.2017.5.15.0032).

<sup>90</sup> Decisão 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. (Processo nº 0010044-43.2017.5.03.0012).

Foi julgada improcedente uma ação de um motorista em face da Uber, na Vara do Trabalho do Gama, no Distrito Federal (Processo n° 0001995-46.2016.5.10.0111). O autor buscava o reconhecimento do vínculo de emprego, contudo, a juíza do trabalho entendeu que o trabalhador possuía liberdade para realizar a atividade, não se submetendo a horários ou outras ingerências da plataforma, podendo, inclusive, desligar o aplicativo sem comunicar a empresa.

Diante da situação, a magistrada entendeu que o motorista era autônomo e laborava na condição de parceiro do aplicativo, dividindo os ganhos, sem subordinação e sem se submeter a jornada de trabalho.<sup>91</sup>

Em 2019 a 05ª Vara do Trabalho de Maringá não reconheceu o vínculo entre um motorista e a Uber (Processo n°0001025-50.2018.5.09.0872). Na fundamentação da decisão, a juíza entendeu que a relação não possui os requisitos essenciais para o reconhecimento, pois a dinâmica da plataforma permite apenas o reconhecimento do trabalho autônomo. Argumenta também que o trabalhador possui liberdade para escolher horários que irá trabalhar, o percurso a ser realizado e não recebe penalizações por cancelamentos. Desta maneira, ficou reconhecida a natureza comercial da relação.

O autor interpôs recurso ordinário ao TRT da 9ª Região, Paraná, contudo, após a interposição, foi realizado um acordo entre as partes. No acordo, não foi reconhecido o vínculo, os valores foram a título de danos morais.<sup>92</sup>

Em Porto Alegre, o juízo da 28ª Vara do Trabalho, reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. O magistrado entendeu ser necessário "Uma releitura dos requisitos para a configuração do vínculo de emprego para que não haja a exploração desenfreada da mão de obra sem qualquer proteção legal".<sup>93</sup>

A liberdade concedida pela plataforma para que o trabalhador decidisse sobre a jornada não foi suficiente para afastar a subordinação estrutural.

A justiça do trabalho do Ceará também já precisou decidir demandas desta seara. Um motorista da Uber ingressou com ação afim de reconhecer a relação de emprego com a plataforma. O juiz da 8ª Vara do Trabalho de Fortaleza analisou a

---

<sup>91</sup>Decisão Vara do Trabalho do Gama. (Processo n° 0001995-46.46.2016.5.10.0111).

<sup>92</sup>Decisão 05ª Vara do Trabalho de Maringá (Processo n° 0001025-50.2018.5.09.0872).

<sup>93</sup>JUSTIÇA DO TRABALHO. Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986#:~:text=O%20juiz%20do%20Trabalho%20%C3%81tila,e%20a%20Uber%20do%20Brasil.&text=Os%20motoristas%20tamb%C3%A9m%20eram%20avaliados,n%C3%A3o%20atingissem%20a%20m%C3%A9dia%20local.>> Acesso em: 30 de novembro de 2020.

demanda. Na sentença, o magistrado entendeu que a plataforma é uma empresa que presta serviços de transportes e os usuários são clientes da empresa e não do motorista, desta maneira, o trabalhador não é um mero prestador de serviço. Ainda, reconheceu que na relação estariam presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT.

### 6.3 TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

Os Tribunais Regionais do Trabalho também já decidiram demandas sobre a questão. No Brasil, os TRTs são os tribunais recursais, responsáveis por confirmar ou não as decisões das Varas do Trabalho.

Em decisão proferida em setembro de 2020, o TRT da 13ª Região, da Paraíba, reconheceu que a Uber é uma empresa de transportes, reformando a decisão de primeira instância e reconhecendo o vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma (Processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025).

O Tribunal entendeu que nesta dinâmica de trabalho o reconhecimento da relação de emprego assume uma nova roupagem. O simples fato de não haver controle de jornada, não descaracteriza a subordinação, pois a CLT permite a flexibilização. No mais, o Relator do processo listou várias características que afastam a autonomia do trabalhador, demonstrando o poder diretivo da Uber. Alguns exemplos são: fixação de valores, formas de pagamento, padrões de atendimento, percentual destinado à remuneração dos motoristas, definições e organizações da prestação do serviço. Diante disso, o desembargador também reconheceu que estariam presentes os demais elementos fáticos-jurídicos necessários para a caracterização de uma relação de emprego.<sup>94</sup>

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, também reformou uma decisão de piso afim de reconhecer a relação de emprego entre um entregador e a plataforma Rappi (Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005). Na decisão da 14ª Turma, o relator entendeu que a plataforma não é uma mera ferramenta que conecta clientes e prestadores, pois o serviço é o objeto econômico da empresa.

Quanto a análise dos elementos fáticos-jurídicos, entendeu que presente personalidade, pois o autor da demanda nunca foi substituído por outro prestador; A

---

<sup>94</sup>Decisão Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (Processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025).

onerosidade, pois a prestação laboral se deu por meio de pagamento; Não eventualidade, pelo fato da prestação não ser esporádica; e, subordinação, elemento que não havia sido reconhecido na sentença de primeiro grau, contudo, o Relator entendeu que não havia liberdade de negociação entre o trabalhador e o aplicativo e nem entre o trabalhador e o cliente. Diante disso, a Turma reconheceu de forma unânime que entre o autor e a Rappi havia uma relação de emprego. Ainda, a Turma reconheceu que o autor faz jus ao recebimento de adicional de periculosidade.<sup>95</sup>

Ao analisar o recurso ordinário de um motorista da Uber, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a Terceira Turma manteve a decisão de piso, não reconhecendo a relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma (Processo nº 0011258-69.2017.5.03.0012).

Na fundamentação, a relatora entendeu que presentes os requisitos de pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, contudo, não restou comprovado o requisito da subordinação, que seria o principal para a caracterização. Desta maneira, que o fato da empresa orientar os motoristas não configura ordem direta da plataforma. Da mesma forma, por haver flexibilidade no cumprimento da jornada, não se faz presente o requisito da subordinação.<sup>96</sup>

A desembargadora ainda entendeu que é de extrema dificuldade o enquadramento das novas dinâmicas de trabalho com a legislação atual.

Entretanto, a Primeira Turma do mesmo TRT3, entendeu por bem reformar a decisão de primeira instância e reconhecer a relação de emprego entre um entregador e a plataforma Ifood. A relatora fundamentou a decisão no princípio da verdade real e primazia da realidade, entendendo estarem presentes os elementos fático-jurídicos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Neste último, reconheceu que o controle contínuo exercido pela plataforma e os sanções impostas são elementos que corroboram para o reconhecimento do vínculo entre as partes. Restou verificado que a plataforma transferia parte dos riscos dos negócios aos entregadores.<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup>Decisão Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. (Processo nº 1000963-33.2019.5.02.0005)

<sup>96</sup>Decisão Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (Processo nº 0011258-69.2017.5.03.0012)

<sup>97</sup>JUSTIÇA DO TRABALHO. TRT da 3ª Região (MG) reconhece vínculo de emprego entre motoboy entregador e Ifood. Disponível em: < [http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset\\_publisher/RPt2/content/id/8058138](http://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/8058138)> Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

## 6.4 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Como supracitado, o TST também não consolidou um entendimento sobre o vínculo de emprego entre as plataformas de aplicativos e trabalhadores, contudo, duas turmas do tribunal já firmaram um entendimento sobre o tema.

Em fevereiro de 2020, em decisão inédita, a 5° Turma do TST afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a Uber Brasil.

Na origem, o juiz de primeira instância negou o vínculo, contudo, o TRT da Segunda Região acatou a tese do autor, e disse estar presente todos os requisitos para a caracterização da relação de emprego. A Uber interpôs Recurso de Revista no TST, que acabou novamente confirmando o entendimento do juiz de primeiro grau.

O Ministro Breno Medeiros, relator do processo, fundamentou que, a autonomia para o autor se desconectar do aplicativo, sem delimitação de tempo, indica a ausência de subordinação, elemento fundamental para a caracterização de uma relação de emprego.<sup>98</sup> Esse entendimento foi acompanhado unanimemente pelos demais ministros da 5° Turma.

A segunda decisão do TST neste mesmo sentido se deu em setembro de 2020. A 4° Turma analisou e entendeu que não existe relação de emprego entre a Uber Brasil e um de seus motoristas. O processo teve origem em Minas Gerais, o juiz de primeiro grau e o TRT da Terceira Região não reconheceram a relação de emprego.

O Ministro Alexandre Luiz Ramos, relator do processo, entendeu que as novas dinâmicas de trabalho devem possuir legislação própria, pois aquela definida na CLT, não é suficiente para aplicar as novas formas de trabalho.

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.<sup>99</sup>

Ainda, salienta que o motorista não tinha nenhuma espécie de metas para cumprir na Uber, a exemplo de quantidade de viagens por período ou faturamento mínimo.

---

<sup>98</sup>Decisão Tribunal Superior do Trabalho – 5° Turma (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

<sup>99</sup>Decisão Tribunal Superior do Trabalho – 4° Turma. (TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003). p.10.

Também entende que o trabalho se deu pela plataforma e não para a plataforma, assim, não atendendo os critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT para a caracterização da relação de emprego. O entendimento do relator foi acompanhado pelos demais ministros da 4º Turma.

Em que pese a maioria das sentenças e acórdãos estudados anteriormente reconhecerem o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas *onlines*, na maioria das ações judiciais o vínculo não é reconhecido.

O estudo realizado pela Data Lawyer analisou mais de 900 demandas, propostas contra as plataformas *Uber, Rappi, Ifood e Loggi*.

Ao todo, 935 ações com esse pedido chegaram aos tribunais regionais do trabalho. O mérito foi julgado em 258 casos. Em apenas cinco deles (menos de 2%) o pleito foi considerado procedente; em 172 (66%), totalmente improcedente. E outros 81 litígios (31%) tiveram como desfecho a procedência parcial do pedido.<sup>100</sup>

Ainda, de acordo com o levantamento, o único TRT onde os pedidos procedentes são maiores que os improcedentes, é o Tribunal Regional da 15ª Região.

## 6.5 PROJETO DE LEI Nº 3748/2020. A BUSCA PELA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA

A reivindicação por uma legislação própria para a regulamentação das relações trabalhistas envolvendo empresas de aplicativos não é exclusividade dos trabalhadores do setor. O próprio Tribunal Superior do Trabalho já havia manifestado a importância da criação de um diploma neste sentido.<sup>101</sup>

Em 10/07/2020 foi apresentado na Câmara dos Deputados o projeto de lei 3748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral, que dispõe sobre a organização e regulamentação do trabalho sob demanda.

<sup>100</sup>CONJUR. Entregadores perdem maioria dos casos sobre vínculo empregatício com aplicativos. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-jul-24/entregadores-perdem-maioria-casos-vinculo-aplicativos>> Acesso em: 01 de dezembro de 2020.

<sup>101</sup>EL PAIS. Decisões judiciais abrem precedente para consolidar 'uberização' dos empregos por aplicativo no Brasil. Disponível em: < <https://brasil.elpais.com/economia/2020-02-06/decisoes-judiciais-abrem-precedente-para-consolidar-uberizacao-dos-empregos-por-aplicativo-no-brasil.html>> Acesso em: 28 de novembro de 2020.

A justificativa do projeto se deu justamente pelo fato do grande contingente de trabalhadores do setor de aplicativos possuírem uma situação jurídica-laboral indefinida.

Embora o trabalho por meio dos aplicativos venha representando, nos últimos anos, uma importante fonte de renda para as famílias, em especial num cenário de elevado desemprego, a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores.<sup>102</sup>

Assim, como não são cumpridos os requisitos para a caracterização da relação empregatícia desses trabalhadores, os mesmos vivem em um limbo jurídicos, pois da mesma maneira não podem ser considerados autônomos ou empresários, pois apenas executam a atividade comercializada pelas gerenciadoras de aplicativos.

Desta forma, é necessária a criação de um regime próprio aos trabalhadores, afim de regulamentar a atividade e assegurar condições dignas e direitos trabalhistas e sociais básicos.

O presente projeto terá três escopos, o primeiro diz respeito à proteção social aos trabalhadores, o segundo, busca implementar uma remuneração mínima e o terceiro e não menos importante assegurar condições justas para o trabalhador desenvolver a atividade.

Dentre essas abordagens, existe a previsão para a regulamentação da licença maternidade, afastamento remuneratório em caso de doença ou acidente de trabalho, o seguro-desemprego há alguns trabalhadores que preenchem os requisitos previstos, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, EPI e indenização pela utilização dos equipamentos pessoais.

A legislação também prevê medidas para assegurar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado em questão.

Um outro ponto importante a ser destacado é que, a legislação não impede o reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa, se preenchidos os requisitos legais da CLT.

O projeto ainda se encontra em andamento na Casa Legislativa, podendo sofrer alterações ou até mesmo não ser aprovado em alguma comissão ou no plenário.

---

<sup>102</sup>BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 3748/2020. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em: 26 de novembro de 2020. p.10.

## 7 OS ELEMENTOS DO ART. 3º DA CLT SÃO SUFICIENTES PARA ENTENDER A DINÂMICA DO TRABALHO SOB DEMANDA?

Diante de todo o exposto se faz necessário saber se: i. Os elementos fáticos-jurídicos presentes na legislação brasileira são suficientes para explicar as novas dinâmicas de trabalho da economia de bico? ii. É necessário a criação de uma nova legislação, criando uma nova figura ou quem sabe uma figura híbrida para enquadrar esses trabalhadores? E por fim, iii. Na relação entre as plataformas de aplicativos e os trabalhadores existe vínculo de emprego ou eles são trabalhadores autônomos?

Desta feita, faz-se necessário recordar os cinco elementos fáticos-jurídicos previstos no artigo 3º da CLT, i. trabalho prestado por pessoa física; ii. que presta serviço em caráter pessoal ao empregador; iii. sob subordinação do empregador; iv. em caráter não eventual; v. prestação efetuada com onerosidade.

Quanto ao primeiro ponto, não há oposição em reconhecer que os trabalhos são praticados por pessoas físicas. Não há previsão contratual de que exista a necessidade da criação de uma pessoa jurídica para esse tipo de prestação. Diante disso, reconhecido o primeiro elemento sem óbice.

Quanto ao elemento da pessoalidade, as próprias gerenciadoras de aplicativos preveem que a prestação deve ser prestada em caráter pessoal. A exemplo as cláusulas terceira e quarta das condições e termos de uso do *Ifood*.

*3.5. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta. 4.1. Sem prejuízo de outras obrigações estipuladas nestes Termos, o Entregador obriga-se a: iii. após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o iFood visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final;(grifo nosso)<sup>103</sup>*

Desta maneira, cada cadastro deve ser individual, aferindo a pessoalidade em relação ao entregador. A própria gerenciadora veda a substituição do trabalhador por

<sup>103</sup>Termos de condições e uso do Ifood Brasil.

outro, corroborando com a tese de que o trabalho deve ser realizado de forma pessoal, restando claro o elemento de presente na prestação.

Principal elemento de uma relação de emprego, a subordinação também é o mais difícil de ser analisado, especialmente no modelo de prestação das plataformas digitais. Desta maneira, faz-se necessário analisar também a empresa que oferece os serviços, como é a dinâmica, se realmente ela pode ou não ser considerada uma empregadora.

As plataformas *Uber*, *Ifood* e *Rappi*, entre outras do mesmo segmento, estão conectando fornecedores e consumidores eletronicamente. Entretanto, para que seja possível a conexão entre consumidor, fornecedor e o terceiro, que seria o motorista ou entregador, todos precisam aceitar os termos de uso das plataformas. Os termos se diferenciam conforme é a característica do contratante, uma para entregadores, uma para consumidores e outra para fornecedores.

Em tese, a empresa oferece aos entregadores uma liberdade de trabalhar como quiser, na hora que quiser, dias e até mesmo quais viagens irá ou não aceitar transformando-o em um microempreendedor.

Diante do presente cenário e, com a regra rígida na do elemento da subordinação em uma visão clássica, não seria possível reconhecer a relação de emprego entre a plataforma e o prestados, visto que “sua dinâmica combina por um lado, flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas”.<sup>104</sup>

Tal controle exercido pela Uber ao motorista é diferente do controle diretivo, tradicionalmente exercido pelos empregadores. Trata-se de nova forma de controlar e dirigir o trabalho do empregado, uma forma mais sutil e mais indireta.<sup>105</sup>

Porém, é válido verificar que os novos modelos de trabalho alteraram apenas o modo da prestação de serviço, o serviço prestado continua o mesmo, tendo apenas recebido uma nova roupagem. O transporte de pessoas é um serviço que já existia, bem como o serviço de entregas à domicílio.

Todos esses novos conceitos propagam a ideia de que nossos conceitos antigos não funcionam mais. Mas isso é apenas parcialmente correto. Por

---

<sup>104</sup> GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTR: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 03, p. 319-331 Mar. 2017.

<sup>105</sup> RUBENICH, Ricardo Skrebsky. *A Possibilidade de Configuração da Relação de Emprego Entre a Uber e os Seus Motoristas*. UNB, Universidade de Brasília, 01.01.2020.

trás da novidade, real, se escondem negócios antigos, como o transporte pessoas ou de produtos, e até organizações antigas de trabalho. Antes da fábrica taylorista e depois fordista, já havia "finalizadores" e "tarefeiros", pagos por tarefa, às vezes muito especializadas, "autônomas" na fixação de seus horários, muitas vezes proprietários de suas ferramentas e instrumentos de trabalho e, mesmo assim, colocados em uma situação de submissão e de grande fraqueza. Esse tipo de trabalho, não apenas dependente, mas submisso, embora autônomo em sua organização temporal ou espacial, nunca cessou completamente. Há mais permanência no trabalho das plataformas do que se costuma dizer.<sup>106</sup>

Neste sentido, é certo dizer que a tecnologia não alterou a prestação de serviço e, o controle do trabalhador nunca foi tão intenso como é com a chegada das tecnologias. Nas prestações atuais o empregador sabe onde o empregado está e o que está fazendo. A exemplo de um motorista de carreta, o empregador sabe até a velocidade que o motorista conduziu o veículo, a quantidade de tempo de o motorista conduziu, ou algum trabalhador em escritório, o empregador nem precisa estar no mesmo ambiente se houver câmeras de monitoramento, pode estar em outro país que sabe exatamente o que o trabalhador está fazendo.

Muitas vezes as empresas tentam desconfigurar uma relação de emprego com o objetivo de diminuir os custos, rotulando assim os trabalhadores como freelancers, parceiros, pessoas jurídicas. Apesar dessa rotulação, o empregador permanece exercendo a subordinação ao trabalhador. Neste diapasão, faz-se necessário aplicar o princípio da primazia da realidade para analisar friamente se existe ou não uma relação de emprego ou se os elementos previstos no artigo 3º da CLT, a partir de uma interpretação mais teleológica da norma consegue se definir essa situação como sendo uma relação de trabalho ou não.

Em um primeiro momento, analisando a forma clássica da subordinação e levando em consideração o artigo 6º, Parágrafo Único, da CLT, se entende que mesmo os meios telemáticos são equiparados aos meios pessoais de comando, assim, sendo possível que o empregador exerça o comando diretivo ao empregado por meio de um celular ou computadores.

Como informado anteriormente, para o trabalhador poder prestar serviço para uma dessas plataformas, é necessário que ele assine os termos de uso e, nesses termos, existe a previsão de que a própria gerenciadora do aplicativo irá definir alguns

---

<sup>106</sup> DOCKÉS, Emmanuel. **Os empregados das Plataformas**. In Futuro do Trabalho – Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Organização: Rodrigo Lacerda Carelli. Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. Brasília. ESMPU, 2020, p. 174.

parâmetros para a prestação do serviço. No caso da *Uber*, a gerenciadora estabelece regras de quais os modelos de veículos podem ser utilizados no serviço. Outra regra definida pelas gerenciadoras é quanto aos valores dos serviços prestados, que normalmente irão variar em alguns momentos, pois o cálculo é realizado por meio de algoritmos, que no ensinamento do Professor Yuval Harari “é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e tomadas de decisões.”<sup>107</sup>

O algoritmo das plataformas é tão preciso que ele verifica a demanda e, com base nessa, aumentam ou diminui os valores das entregas ou viagens.

Além disso, as empresas possuem sistemas de avaliações, que são realizadas pelos clientes. Após uma entrega ou viagem, o cliente tem a opção de avaliar o serviço do prestador, com um sistema de notas e comentários. A partir destas avaliações, a empresa pode aplicar ao motorista sanções, como bloqueios ou até mesmo a exclusão da plataforma, se o serviço foi prestado de forma irregular ou esse cometeu algum ato que viola os termos. Quem decide o trajeto a ser percorrido pelo motorista também é a empresa. A mesma ferramenta utilizada para verificar os valores da prestação, calcular a rota.

Diante disso, pode se verificar que o modal deste trabalho desenvolvido pelos entregadores e motoristas, se adapta a perspectiva estrutural ou objetiva da subordinação.

*Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".*

*Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se 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 das atividades do tomador de serviços.*<sup>108</sup>

Já, a subordinação objetiva, a é aquela na qual o trabalhador é integrado aos objetivos da atividade, uma espécie de coordenação entre a atividade desenvolvida pelo obreiro e a atividade da empregadora.

---

<sup>107</sup>HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus. Uma breve história do amanhã.** São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p.91.

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho, 17 ed., São Paulo, LTr, 2018, p.352.

Sendo assim, é clara a subordinação por parte da gerenciadora do aplicativo em face dos trabalhadores por uma interpretação teleológica da norma jurídica ou utilizando a subordinação em sua interpretação estrutural ou objetiva.

Quando ao requisito da onerosidade, também é inegável a existência, visto que o trabalhador é pago por percentagem, diretamente pelas gerenciadoras dos aplicativos. Essa forma de pagamento descaracteriza a economia de compartilhamento, ou parceria comercial.

A não eventualidade fica caracterizada quando o trabalho é prestado com o intuito de permanência, ainda que por curto período, de acordo com Maurício Godinho. Desta forma, a simples jornada reduzida não obsta o reconhecimento da não eventualidade.

## **8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao estudar as relações de emprego da Era Digital, foi possível entender que a mudança nas relações não é tão abrupta como imaginadas e, que, os novos modelos de trabalho alteraram apenas o modo da prestação do serviço, o serviço prestado continua o mesmo, tendo apenas recebido uma nova roupagem, diferente daquela que estávamos acostumados a observar.

Diante deste cenário, a com base nas decisões jurídicas de Cortes de Justiça do Brasil e de alguns países, bem como decisões de órgãos administrativos, foi possível de observar que as decisões acabam se fundamentando em três principais requisitos, que são a subordinação jurídica, habitualidade e onerosidade, uma ênfase maior para o elemento da subordinação.

Na grande maioria das decisões que reconhecem as relações de emprego, há o reconhecimento de que as gerenciadoras de aplicativo têm a possibilidade de controlar os trabalhadores e possuem uma estrutura de legítimos prestadores de serviço.

Em que pese ainda haver muita divergência na jurisprudência internacional, a tendência é que esses trabalhadores sejam realmente conhecidos como empregados ou que haja a criação de uma legislação própria para estes, visto que precisam de uma segurança jurídica plena.

No Brasil, o maior tribunal trabalhista, o TST, tem uma decisão que vai no sentido de não reconhecer esse vínculo, pois de acordo com os magistrados, o artigo 3º da CLT, não tem elementos fático-jurídicos passíveis de reconhecer essa relação.

Apesar da interpretação clássica do dispositivo legal não ser tão claro ou deixar lacunas para que essas relações não sejam reconhecidas como de emprego, fazendo uma interpretação mais contemporânea deste dispositivo e, levando em consideração o princípio da primazia da realidade e as mudanças sociais, que em linhas gerais buscam um conceito inovador para o contrato convencional de trabalho, é possível sim reconhecer essas relações como se de emprego fossem.

Ainda, mesmo que levando tudo isso em consideração não se chegue a uma conclusão de que essa seria uma relação de emprego, faz-se necessário entender que esses colaboradores precisam de uma legislação própria, visto que essa recente construção social precisa ser regulamentada, e os trabalhadores desse ramo possuem o mínimo de segurança jurídica de saber sobre a situação legal da atividade desenvolvida.

## REFERÊNCIAS

ÂMBITO. App de reparto: **mandan al Congreso primer proyecto del mundo para regularlas**. Disponível em: < <https://www.ambito.com/politica/rappi/app-reparto-mandan-al-congreso-primer-proyecto-del-mundo-regularlas-n5087053?fbclid=IwAR3vFnwD5-ovXdL1ovQ0yedcXk7L-dlyw0fe0RI7r6k3AdeJyevCYKhbrbM>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 22 de setembro de 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>>. Acesso em: 26 de novembro de 2020.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília. 10 de janeiro de 2002. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)> Acesso em: 23 de setembro de 2020.

BRASIL DE FATO. **Como se organizam e protestam os entregadores de aplicativos na Argentina**. Disponível em: < <https://www.brasildefato.com.br/2020/08/14/como-se-organizam-e-protestam-os-entregadores-de-aplicativos-na-argentina>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

BSB MAGAZINE. **Motorista Uber no Uruguai tem direitos trabalhistas reconhecidos pela justiça**. Disponível em: <<https://www.bsbmagazine.com.br/motorista-uber-no-uruguai-tem-direitos-trabalhistas-reconhecidos-pela-justica/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14<sup>a</sup> Ed. rev., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CANAL TECH. **Uber passa a rastrear localização de usuários mesmo após o fim de uma corrida**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/uber-passa-a-rastrear-localizacao-de-usuarios-mesmo-apos-o-fim-de-uma-corrida-84945/>. Acesso em: 27 de novembro de 2020.

CANALTECH. **Quase 4 milhões de autônomos no Brasil usam apps como principal fonte de renda**. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/quase-4-milhoes-de-autonomos-no-brasil-usam-apps-como-principal-fonte-de-renda-140555/>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

CAMBRIDGE DICTIONARY. Gig economy. **A way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer**. Disponível em: < <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/gig-economy>>. Acesso em: 27 de novembro de 2020.

**CBC. A Suprema Corte fica do lado dos motoristas do Uber, abrindo portas para uma ação coletiva de US \$ 400 milhões.** Disponível em: <<https://www.cbc.ca/news/politics/stefanovich-supreme-court-uber-class-action-decision-1.5626853>>. Acesso em: 23 de novembro de 2020.

**CONJUR. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

**CONJUR. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

**CONJUR. Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motoristas da Uber.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

**CONJUR. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas.** Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

**CONTXTO. Rappi, Glovo e PedidosYa terão que obedecer aos novos regulamentos argentinos.** Disponível em: <<https://contxto.com/en/argentina/rappi-glovo-pedidosya-new-argentine-regulations/>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.

Decisão *Court for the Eastern District of Pennsylvania*. (Civil Action NO. 16-573).

Decisão da *Cour d'Appel de Paris*. (S N° RG 18/08357).

Decisão *La Corte D'Appello di Tirino (Nella causa n° 468/2018 R.G.L. Sentenza n° 26/2019)*.

Decisão *Ontario labour relations board*. (OLRB Case No: 1346-19-R).

Decisão *Rechtbank Amsterdam* (ECLI: NL: RBAMS: 2018: 5183 – 6622665 CV EXPL 18-2673).

Decisão *Superior Court of the State of California County of San Francisco*. (No. CGC-20-584402).

Decisão *Superior Court of California County of San Francisco (Case number: CGC-15-546378)*.

Decisão Superior Tribunal de Justiça (Conflito de Competência n° 164-544 – MG).

Decisão da Suprema Corte Espanhola (Roj: STS 2924/2020 – ECLI: ES:TE:2020:2924. ES.25/09/2020).

Decisión *Tribunale di Milado (Nella causa n° 6719 R.G.L 2017. Sentenza n° 1853/2018)*.

Decisión *Tribunal de l'entreprise Francophone de Bruxelles (n° 000311 – A/18/02920 – 16 jan 2019)*.

Decisión *Tribunal Superior de Trabajo Primer Distrito Judicial (XXXX X TMP, S.A. (Razon Comercial: ASAP TMP)*.

Decisão Tribunal Superior do Trabalho – 5° Turma (TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038).

Decisão Tribunal Superior do Trabalho – 4° Turma. (TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003).

Decisión *2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (Sentencia n° O-1388-2015)*.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**, 18 ed., São Paulo, LTr, 2019.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. Janeiro, 2016, p.2.

EL PAIS. **Trabajo disse que los choferes de Uber son empleados de la firma**. Disponível em: <[https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)> Acesso em: 19 de novembro de 2020.

EL OBSERVADOR. **Tribunal confirmó un fallo que obliga a Uber a pagar aguinaldo y salario vacacional a un exchofer**. Disponível em: <<https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-confirmando-un-fallo-que-obliga-a-uber-a-pagar-aguinaldo-y-salario-vacacional-a-un-exchofer-202063185952>>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Robôs ameaçam 54% dos empregos formais no Brasil**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/robos-ameacam-54-dos-empregos-formais-no-brasil.shtml>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto, DIREITO CIVIL BRASILEIRO: **Contratos e Atos Unilaterais**, 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2017, p.49.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI**. *Revista LTR: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 03, p. 319-331 Mar. 2017.

GROSS, S.; MUSGRAVE; JANCUTE, Laima. **Well being and mental health in the gig economy: Policy perspectives on precarity**. Londres: University of Westminster Press, 2018.

**G1. Justiça reafirma vínculo trabalhista entre Uber e motoristas no Reino Unido.** Disponível em: <  
<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus. Uma breve história do amanhã.** São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

IGNASIBELTRAN. **Emploument status of platform workers.** Disponível em: <  
<https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#indep>> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

IUSLABORIS. **Can platform workers be employees? Na update from Germany.** Disponível em: <https://iuslaboris.com/insights/can-platform-workers-be-employees-an-update-from-germany/> Acesso em: 24 de novembro de 2020.

KRAMMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo.** f. 123. Dissertação (Dissertação de Mestrado). Curso de Pós Graduação em Direito Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná – UFPR. Curitiba, 2017.

LA RIVISTA IL MULINO. **Delivering employment rights to platform workers.** Disponível em: <  
[https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS\\_ITEM:5018](https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018)> Acesso em: 25 de novembro de 2020.

LIBÉRATION. **Devant la justice, l’Urssaf perd face a Uber.** Disponível em: <  
[https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber\\_1556255](https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-urssaf-perd-face-a-uber_1556255)>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 16° ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p.329.

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

RECHTBANK. **Bezorgers Deliveroo vallen onder arbeidsovereenkomst.** Disponível em: <  
<https://www.rechtspraak.nl/Organisatie-en-contact/Organisatie/Rechtbanken/Rechtbank-Amsterdam/Nieuws/Paginas/Bezorgers-Deliveroo-vallen-onder-arbeidsovereenkomst.aspx>>. Acesso em: 24 de novembro de 2020.

RUBENICH, Ricardo Skrebsky. **A Possibilidade de Configuração da Relação de Emprego Entre a Uber e os Seus Motoristas.** UNB, Universidade de Brasília, 01.01.2020.

RTS. **Uber est bien um employeur, estiment les Prud'hommes lausannois.** Disponível em: <<https://www.rts.ch/info/suisse/10410983-uber-est-bien-un-employeur-estiment-les-prudhommes-lausannois.html>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.

SCHWAB, Klaus Schwab - **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro. 2016.

SILVA JUNIOR, Manoel Nicolau. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo.** Natal, 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>> Acessado em 25 de setembro de 2020.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum.** Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx>> Acesso em: 28 de novembro de 2020.

24 HEURES. **Uber doit payer des cotisations sociales.** Disponível em: <<https://www.24heures.ch/suisse/uber-doit-payer-cotisations-sociales/story/13753680>>. Acesso em: 19 de novembro de 2020.

24 HEURES. **Um ex-chauffeur d'Uber obtient des droits d'employé.** Disponível em: <<https://www.24heures.ch/vaud-regions/exchauffeur-uber-obtient-droits-demploye/story/27669022>> Acesso em: 23 de novembro de 2020.